

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA CV.
MULYA SUKANTA MAKMUR**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Nadila Amanda
Nama Dosen : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA CV.
MULYA SUKANTA MAKMUR**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Nadila Amanda
Nomor Mahasiswa : 19311151
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadila Amanda
NIM : 19311151
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah disajikan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan diterbitkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Mei 2023



Nadila Amanda

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA CV.
MULYA SUKANTA MAKMUR**

Oleh:

Nama : Nadila Amanda
Nama Dosen : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 Mei 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA CV. MULYA SUKANTA MAKMUR

Disusun Oleh : **NADILA AMANDA**

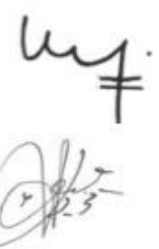
Nomor Mahasiswa : **19311151**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

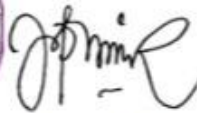
Pada hari, tanggal: Jumat, 16 Juni 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan
hati

Saya persembahkan Skripsi ini teruntuk,

Allah SWT

Rasulullah SAW

Almamaterku, FBE UII

Ibu dan Ayah tercinta

Saudara dan Segenap Keluarga Besar

Teman-teman Seperjuangan

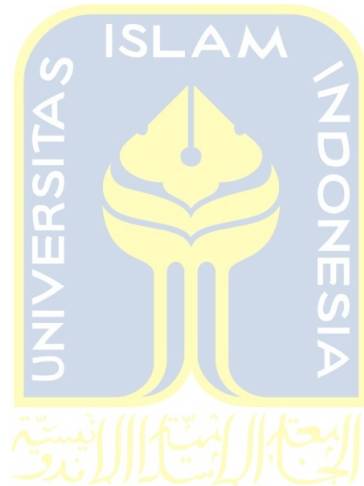


MOTTO

Jangan biarkan ketetapan hati kalian melemah. Ketahuilah bahwa pertolongan Allah datang sesuai dengan keinginanmu. Jangan ada yang ditakutkan oleh orang-orang Islam selama mereka mendapat pertolongan Allah.

(Khalid bin Walid)

Think Big and Act Now!



PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

Nadila Amanda
Universitas Islam Indonesia
19311151@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap komitmen afektif: peran mediasi kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mulya Sukanta Makmur berjumlah 70 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap komitmen afektif, terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap komitmen afektif.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Kompensasi, Motivasi Intrinsik

**THE IMPACT OF INTRINSIC MOTIVATION AND COMPENSATION
ON AFFECTIVE COMMITMENT: MEDIATED BY JOB SATISFACTION
OF CV. Mulya Sukanta Makmur**

**Nadila Amanda
Universitas Islam Indonesia
19311151@students.uii.ac.id**

ABSTRACT

This study examines and analyzes the effect of intrinsic motivation and compensation on affective commitment: the mediating role of job satisfaction. The research method used in this study is a quantitative research method by distributing questionnaires to respondents. The population studied in this study were employees of CV. Mulya Sukanta Makmur numbered 70 people. The data analysis method used in this study is Structural Equation Model (SEM) by using Partial Least Square (PLS).

The results of this study are that there is a positive and significant effect of intrinsic motivation on affective commitment, there is a positive and significant effect of compensation on affective commitment, there is a positive but not significant effect of intrinsic motivation on job satisfaction, there is a positive and significant effect of compensation on job satisfaction, there is a positive and significant effect of job satisfaction on affective commitment, job satisfaction does not mediate the relationship between intrinsic motivation and affective commitment, job satisfaction does not mediate the relationship between compensation and affective commitment.

Key word: *Affective Commitment, Compensation, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang hingga saat ini masih memberikan kita nikmat iman dan kesehatan. Tak lupa juga Sholawat serta salam saya haturkan kepada junjungan kita Nabi akhir zaman yaitu Rasulullah SAW karena beliau lah kita bisa merasakan nikmatnya iman islam pada saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Dalam proses penulisan proposal ini tidak sedikit hambatan yang menghadang, namun Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Komitmen Afektif: Peran Mediasi Kepuasan Kerja”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen di Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lain adalah karena doa, dukungan, bantuan, masukan dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada setiap pihak yang mendukung serta membantu saya selama proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. Kedua orangtua tercinta **Ayah Ir.H Mulyadi Sukanta** dan **Ibu Hj. Sri Juniwati** yang selalu memberikan doa dan semangatnya serta dukungan moral maupun materil. Terima kasih untuk selalu ada disetiap perjalanan.
4. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,Sc., Ph.D** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

5. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
6. **Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. **Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses penelitian dan penulisan skripsi.
8. **Seluruh Bapak/Ibu dosen** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses perkuliahan
9. **Bapak Ir. H Mulyadi Sukanta** selaku Direktur dari CV. Mulya Sukanta Makmur yang telah membantu dan memberikan kemudahan selama proses penelitian di perusahaannya.
10. **Karyawan dan Karyawati CV. Mulya Sukanta Makmur** yang senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
11. **Sahabat** tercinta yang telah mendukung selama proses mengerjakan skripsi ini, terimakasih sudah menemani hari-hari penulis sebagai tempat curhat segala keluh kesah serta selalu menemani saat senang maupun susah, dan selalu saling support satu sama lain.
12. **Teman-teman Manajemen 2019** Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, karunia serta balasan yang lebih baik kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu membuat penulis menyusun skripsi ini.

Yogyakarta, 12 Mei 2023

Nadila Amanda

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPEL DEPAN | i |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| MOTTO..... | vii |
| ABSTRAK..... | viii |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Landasan Teori | 10 |
| 2.1.1 Motivasi Intrinsik..... | 10 |
| 2.1.2 Kompensasi..... | 12 |
| 2.1.3 Komitmen Afektif..... | 15 |
| 2.1.4 Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 25 |
| 2.2.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif | 25 |
| 2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif | 29 |
| 2.2.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja | 31 |
| 2.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja | 34 |
| 2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif | 37 |
| 2.2.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja..... | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja..... | 41 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel | 42 |
| 2.4 Kerangka Pikir | 46 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 47 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 47 |
| 3.2 Lokasi Penelitian..... | 47 |
| 3.3 Variabel Penelitian | 48 |
| 3.4 Definisi Operasional..... | 50 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 55 |
| 3.5.1 Populasi..... | 55 |
| 3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data..... | 55 |
| 3.6.1 Jenis Data | 55 |
| 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 56 |
| 3.7 Uji Instrumen Penelitian | 56 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 56 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 57 |
| 3.7.3 Analisis Deskriptif | 58 |
| 3.7.4 Analisis Structural Equation Model (SEM)..... | 58 |
| 3.7.5 Partial Least Square (PLS)..... | 58 |
| 3.7.6 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 59 |
| 3.7.7 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 60 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 62 |
| 4.1 Pengumpulan Data | 62 |
| 4.2 Analisis Deskriptif | 62 |
| 4.2.1 Jenis Kelamin Responden | 62 |
| 4.2.2 Usia Responden | 63 |
| 4.2.3 Masa Kerja Responden | 63 |
| 4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden | 64 |
| 4.2.5 Penghasilan Responden..... | 65 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Variabel..... | 66 |

| | |
|---|------------|
| 4.3.1 Variabel Eksogen Pertama | 66 |
| 4.3.2 Variabel Eksogen Kedua..... | 68 |
| 4.3.3 Variabel Endogen..... | 69 |
| 4.3.4 Variabel Mediasi | 70 |
| 4.4 Analisa Hasil PLS | 72 |
| 4.4.1 <i>Outer Model</i> | 72 |
| 4.4.2 <i>Inner Model</i> | 76 |
| 4.5 Pembahasan..... | 84 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 91 |
| 5.1 Kesimpulan | 91 |
| 5.2 Saran..... | 92 |
| DAFTAR PUSTAKA | 94 |
| LAMPIRAN..... | 103 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu | 20 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Motivasi Intrinsik-Komitmen Afektif)..... | 27 |
| Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu (Kompensasi-Komitmen Afektif)..... | 30 |
| Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu (Motivasi Intrinsik-Kepuasan Kerja)..... | 33 |
| Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu (Kompensasi-Kepuasan Kerja)..... | 36 |
| Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu (Kepuasan Kerja-Komitmen Afektif)..... | 39 |
| Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu (Motivasi Intrinsik-Komitmen Afektif-Kepuasan Kerja)..... | 41 |
| Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu (Kompensasi-Komitmen Afektif-Kepuasan Kerja) | 42 |
| Tabel 3.1 Indikator Motivasi Intrinsik | 50 |
| Tabel 3.2 Indikator Kompensasi | 51 |
| Tabel 3.3 Indikator Komitmen Afektif | 52 |
| Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja | 54 |
| Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner | 62 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden | 63 |
| Tabel 4.3 Kelompok Usia Responden..... | 63 |
| Tabel 4.4 Pengelompokan Masa Kerja Responden..... | 64 |
| Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden | 64 |
| Tabel 4.6 Pengelompokan Penghasilan Responden..... | 65 |
| Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik..... | 66 |
| Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi..... | 68 |
| Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Afektif..... | 69 |
| Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja..... | 70 |
| Tabel 4.11 Outer Loading | 72 |
| Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 74 |
| Tabel 4.13 <i>Fornell-Larcker Criterion</i> | 75 |
| Tabel 4.14 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i> | 76 |
| Tabel 4.15 <i>R-Square</i> | 77 |
| Tabel 4.16 <i>Goodness of Fit (GoF)</i> | 79 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.17 <i>Path Coefficient</i> | 80 |
| Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effect</i> | 82 |
| Tabel 4.19 Rekapitulasi hasil uji hipotesis..... | 83 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian..... | 46 |
| Gambar 4.1 Diagram Jalur <i>Outer Model</i> | 74 |
| Gambar 4.2 Diagram Jalur <i>Inner Model</i> | 77 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek yang utama untuk mencapai tujuan organisasi ialah kemampuan sumber daya manusia ataupun karyawan. Sumber daya manusia yang mempunyai koneksi ataupun komitmen yang kuat kepada organisasinya ataupun memberikan kontribusi yang lebih baik. Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen menurut Meyer, Allen dan Smith (1993), di mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi Rhoades *et al* (2001).

Mempertahankan karyawan merupakan hal yang tidak mudah, maka dari itu dibutuhkan motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masing-masing individu. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Adapun pengertian motivasi intrinsik Menurut Herzberg dalam Nawawi (2011) adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi

berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri. Motivasi untuk bekerja adalah penting dalam melakukan kegiatan sehari-hari dikarenakan motivasi merupakan pendorong yang dapat melahirkan kegiatan seseorang.

Penegasan dari rangkuman teori tentang motivasi intrinsik yang berkaitan dengan komitmen afektif di atas juga selaras dengan beberapa penelitian, di antaranya adalah hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Tore (2020), Rani dan Desiana (2019), dan Soni, (2020), hasil penelitian menunjukkan jika motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif dan motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan dan berdampak pada komitmen afektif. Sehingga kedua variable menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil dari seluruh penelitian di atas membuktikan juga bahwa terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan komitmen afektif yang ditunjukkan dengan terdapatnya pengaruh positif serta beberapa teori yang didukung oleh para ahli sebelumnya.

Berbicara mengenai motivasi khususnya motivasi intrinsik, setiap diri karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja masing masing yang didasari oleh niat bekerja dan motivasi pada diri karyawan itu sendiri. Berdasarkan pendapat Luthans (2006) kepuasan kerja memiliki definisi sebagai bentuk persepsi pekerja terkait seberapa banyak hal bernilai penting yang diberikan oleh pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Armstrong (2014) dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan.

Hal tersebut menggambarkan jika keberadaan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi intrinsik di dalam setiap individu. Pernyataan di atas juga selaras dengan beberapa penelitian yang dimuat oleh Omar *et al* (2021), Raza *et al*, (2015), Hidayati dan Ermiyanto (2017) yang mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik mampu memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi karyawan adalah salah satu alasan kuat karyawan ingin bekerja. Oleh karena itu, karyawan mau bekerja keras karena pengharapan mereka terhadap jumlah kompensasi yang memuaskan serta pemenuhan kebutuhan hidupnya. Kompensasi adalah gaji yang dibawa pulang oleh pekerja

ke rumah (*take home pay*) atau dengan kata lain kompensasi adalah total dari pendapatan yang karyawan terima dari pekerjaannya. Menurut Wilson (2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Menurut Boone dan Kurtz (2009) kompensasi finansial adalah salah satu penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (*wage*) dan gaji (*salary*) ditambah dengan tunjangan (*benefit*). Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Teori diatas didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah faktor dalam mewujudkan sebuah kepuasan kerja. Pernyataan di atas selaras dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Herispon dan Permana *et al*, (2021), Burhanudin dan Tambun (2021), Herlambang *et al* (2021) yang mengungkapkan jika terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Dari ketiga penelitian tersebut sudah terlihat jelas pembuktiannya bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi yang sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kompensasi akan menjadi salah satu faktor seorang individu memiliki komitmen dengan organisasi. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriandika *et al*, (2020), Farla (2019), Ramadian *et al*, (2020) yang mengungkapkan adanya hubungan pada komitmen seorang karyawan dan kompensasi yang didapat. Adapun hasil kesimpulan dari ketiga penelitian ini yaitu menunjukkan kesamaan hasil dalam hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh karyawan, di mana ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan semakin cenderung melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya. Hal ini selaras dengan beberapa

penelitian penelitian yang dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Nauman, *et al* (2021), Prayekti dan Cahyaningrum (2022), Kurniawan, *et al* (2022) di mana ke ketiga penelitian tersebut telah menunjukkan bukti penguat bahwa teori yang dijabarkan menggambarkan bahwa komitmen afektif terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan.

Beberapa penelitian juga mendukung adanya keterkaitan antara ketiga variable yang meliputi variable independen, dependen, dan mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Harianto (2016) menjelaskan jika terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja serta komitmen afaektif, namun kepuasan kerja hanya berpengaruh positif terhadap komitmen, tapi tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan variabel perantara yang menjadi jembatan motivasi kerja dan komitmen afektif. Dari penelitian ini tergambar hubungan antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen, komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nasution, *et al* (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kata lain kepuasan kerja sebagai variabel yang mengintervensi. Penelitian tersebut menggambarkan terdapat hubungan antara motivasi kerja sebagai variabel independen, komitmen afektif sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sehingga dapat diartikan secara garis besar terdapat keterkaitan hubungan yang disampaikan pula dalam teori yang dikemukakan oleh para ahli di penelitian terdahulu dengan penggunaan variabel motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen, komitmen afektif sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki keterkaitan hubungan yang didukung oleh teori dari para ahli dalam penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat menggerakkan penulis untuk melakukan penelitian tentang motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen afektif dimediasi kepuasan kerja di CV Mulya Sukanta Makmur. CV Mulya Sukanta Makmur merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang industri *retail* yang berdiri sejak tahun 2000 di Kuningan Jawa Barat.

CV Mulya Sukanta Makmur dalam beroperasi yaitu sebagai salah satu penyedia kebutuhan pokok masyarakat dengan menyediakan berbagai bahan pokok hingga kebutuhan pelengkap lainnya dari mulai yang digunakan untuk pribadi sampai untuk dijual kembali oleh masyarakat kecil. Mengingat intensitas kerja yang cukup tinggi maka karyawan harus memiliki motivasi dan komitmen pada perusahaan agar mereka mampu bekerja dengan optimal. Salah satu kondisi inilah yang menarik untuk dilakukan penelitian, terlebih dalam hal terkait motivasi dalam diri karyawan yang berkaitan dengan kompensasi yang didapatkan terhadap komitmen karyawan kepada perusahaan.

Karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik agar meningkat kinerjanya. Saat ini sangat disadari bahwa karyawan atau SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Komitmen organisasional (termasuk komitmen afektif) juga diperlukan untuk peningkatan kinerja sebuah perusahaan selain motivasi kerja. Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan jika komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah situasi di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan organisasi.

Perusahaan berharap karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena dapat menghasilkan hal yang positif dan sebagai tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin baik juga organisasi mengelola karyawannya. Karyawan yang

memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, baik secara internal maupun eksternal akan mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan melibatkan dirinya secara penuh. Berikut adalah tabel total aset perusahaan selama 5 tahun terakhir yang menunjukkan kenaikan performa perusahaan.

Tabel 1.

Total Aset CV. Mulya Sukanta Makmur 5 tahun terakhir

| Tahun | Total Aset |
|--------------|-------------------|
| 2017 | 5.717.561.655 |
| 2018 | 5.267.213.733 |
| 2019 | 5.320.729.132 |
| 2020 | 5.939.534.613 |
| 2021 | 6.252.787.223 |

Sumber: CV. Mulya Sukanta Makmur, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat perkembangan perusahaan yang dinilai dari total aset bahwa dari 2017 sampai dengan 2021 CV Mulya Sukanta Makmur mengalami kenaikan yang cukup baik walaupun di tahun 2017 ke 2018 sempat mengalami penurunan. Semakin besar total aset menggambarkan kekayaan perusahaan yang besar dan memiliki kinerja yang baik.

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Peran seorang karyawan menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Maka peran dan tugas karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan kinerja menggunakan waktu secara efektif. Hal ini dapat diukur dari variabel yang diambil di dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik dan kompensasi yang didapat.

Kompensasi bagi karyawan adalah salah satu alasan yang kuat bagi mereka untuk tetap bekerja, sehingga seorang karyawan bersedia untuk bekerja keras karena mengharapkan jumlah gaji yang cukup untuk pemenuhan

kebutuhan sehari-harinya. Kompensasi yang dijelaskan dalam uraian ini adalah jumlah uang yang dibawa pulang oleh pekerja (*take home pay*) atau kompensasi yang dengan kata lain merupakan jumlah uang (pendapatan) dari hasil pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan dianggap belum memadai maka dapat menyebabkan lemahnya keterikatan karyawan pada organisasi. Komitmen merupakan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya, ketika karyawan bangga dengan pekerjaan mereka, hal itu menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dan baik pada performa perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan komitmen afektif pada CV Mulya Sukanta Makmur yang berlokasi di Kuningan Jawa Barat, untuk mengetahui seberapa dominan komitmen afektif yang ada pada diri karyawan. Penurunan dan peningkatan produktivitas kerja adalah fase yang selalu ada dan akan terus terjadi, menjaga stabilitas motivasi yang ada di dalam diri karyawan adalah sebuah tantangan. Motivasi intrinsik merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap karyawan, motivasi dapat berasal dari dalam atau luar diri seseorang, misalnya motivasi intrinsik, jika seseorang berhasil mencapai motivasinya maka orang tersebut cenderung akan meneruskan motivasi tersebut. Salah satu motivasi karyawan untuk bekerja adalah kompensasi yang didapat, sebagai contoh kompensasi. Kompensasi dapat menjadi alasan kuat mengapa seorang karyawan bekerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen afektif?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dimediasi kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen afektif dimediasi kepuasan kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen afektif
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dimediasi kepuasan kerja
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen afektif dimediasi kepuasan kerja

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan adanya pengetahuan yang diberikan tentang pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja pada perusahaan yang diteliti

2. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini, dapat dijadikan sebagai peluang bagi penulis untuk belajar menghasilkan karya ilmiah.

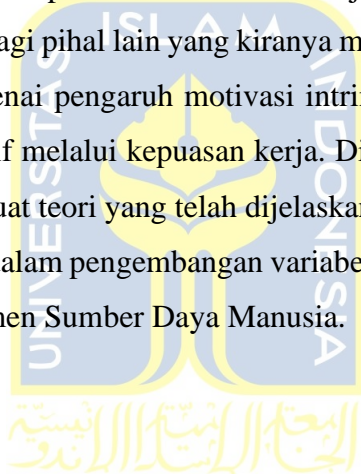
Penelitian ini juga dapat memberikan peluang dalam mempraktikkan teori, khususnya teori sumber daya manusia secara langsung dalam aplikasi lapangan.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan tambahan pada pengetahuan, referensi, dan informasi serta dapat memberikan gambaran yang lebih luas dalam pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terutama yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, kompensasi, komitmen afektif dan kepuasan kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan kajian, rujukan serta referensi kajian bagi pihak lain yang kiranya membutuhkan sumber informasi atau data mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Diharapkan pula hasil penelitian ini menjadi penguat teori yang telah dijelaskan oleh penelitian terdahulu serta dapat berperan dalam pengembangan variabel penelitian, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Intrinsik

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu adanya hal yang memicu, mendorong, mendistribusikan, dan mempertahankan perilaku karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sesuai dengan keinginan organisasi, hal tersebut disebut motivasi. Salah satu kajian tentang motivasi adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik disebut juga dengan motivasi yang muncul dalam diri manusia tanpa perlu rangsangan dari luar karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Maslow (1974) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, artinya orang tersebut melakukan suatu tindakan yang tidak didasari oleh dorongan atau faktor lain yang berasal dari luar diri, contohnya *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri). Adapun pengertian motivasi intrinsik menurut Ryan dan Deci (2000) adalah melakukan suatu aktivitas dengan maksud mencapai kepuasan yang terkait dengan aktivitas itu sendiri. Hal ini sejalan juga dengan pendapat menurut Amabile (1996) yang mengungkapkan jika motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul pada respon positif seseorang dengan tugasnya, sehingga dapat dikatakan jika respon tersebut merupakan minat, partisipasi, rasa ingin tahu, kepuasan, atau sebuah tantangan yang positif.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah sebuah motivasi yang muncul pada individu (dari dalam dirinya) untuk bekerja perlu rangsangan dari lingkungan luar.

2.1.1.2 Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik diukur secara operasional menggunakan lima dimensi dan indikator menurut Herzberg dalam Robbins (2008), berikut 5 indikator motivasi intrinsik:

1. Keberhasilan
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Penghargaan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan diri

Ketika seorang individu dapat menemukan faktor yang dapat menimbulkan sebuah motivasi dalam dirinya. Maka akan mempermudah individu tersebut dalam mencapai tujuannya.

Adapun menurut ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (1966), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi:

1. Pencapaian Prestasi, hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
2. Pengakuan, sebuah pernyataan – yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang – untuk mengakui beberapa fakta pribadi meskipun orang tersebut (atau kelompoknya) lebih memilih jika informasi tersebut dirahasiakan.
3. Tanggung jawab, kewajiban yang ditanggung seorang individu termasuk menanggung akibatnya.
4. Kemajuan, hal atau keadaan maju (dalam kepandaian, pengetahuan, dan sebagainya)
5. Pekerjaan itu sendiri, jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah. Dengan ciri makna yang demikian, pekerjaan dapat juga disebut mata pencarian atau pokok penghidupan
6. Kemungkinan berkembang, usaha yang bersifat mandiri yang tumbuh kembangkan secara berkala dengan perubahan yang konsisten.

2.1.1.3 Faktor Motivasi Intrinsik

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1964) menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua jenis faktor, yaitu faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfier*). Faktor-faktor penyebab kepuasan disebut faktor motivasional, adalah faktor-faktor intrinsik yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi, yang bersumber dari dalam diri orang tersebut (kondisi intrinsik). Faktor motivasional ini mencakup prestasi, penghargaan tanggungjawab,

kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, serta pertumbuhan dan perkembangan. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan yang disebut juga faktor *higiene* mencakup kebutuhan akan pemeliharaan merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut (kondisi ekstrinsik) Faktor *higiene* meliputi kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan kerja.

2.1.1.4 Karakteristik Motivasi Intrinsik

Menurut Ormrod (2002) ada 2 jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Karakteristik motivasi intrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor internal (di dalam dirinya) dan inheren dalam tugas yang dilakukannya. Seseorang yang termotivasi secara intrinsik dapat terlibat dalam suatu aktivitas karena aktivitas itu dapat memberi kesenangan, membantu mengembangkan keterampilan yang dirasa penting atau tampak secara etika dan moral benar untuk dilakukan. Seseorang dengan motivasi intrinsik yang tinggi menjadi sangat terfokus dalam suatu aktivitas tanpa mempedulikan waktu dan mengabaikan tugas lainnya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya karyawan bekerja ingin menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sistem kompensasi pada sebuah perusahaan memainkan peran besar dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi melalui karyawannya.

Menurut Mondy dan Martocchio, (2016), ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua bagian yaitu finansial langsung dan tidak langsung. Finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus, dan komisi (insentif). Sedangkan finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan. Gaji merupakan pembayaran reguler yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja mereka. Waktu pembayaran gaji biasanya berhubungan dengan besaran per jam, harian, mingguan, bulanan, atau

tahunan. Sedangkan komisi (insentif) adalah penghasilan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji tetap setiap bulannya, insentif diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan kinerjanya dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Tunjangan merupakan penghasilan yang didapat di luar gaji dan komisi (insentif). Biasanya tunjangan diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan, pangkat, golongan, serta statusnya sebagai karyawan. Adapun bentuk tunjangan antara lain adalah jaminan sosial dan jaminan kesehatan.

Kompensasi non finansial terdiri dari dua bagian yaitu: pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Pekerjaan itu sendiri dapat berupa status, tantangan kerja, tanggung jawab, kesempatan pengembangan diri dan pengakuan kerja. Sedangkan lingkungan kerja terdiri dari kondisi kerja yang nyaman, atasan yang kompeten, kebijakan yang baik, dan rekan kerja yang sejalan Mondy dan Martocchio (2016).

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Langsung: terdiri dari dua yaitu berupa gaji atau upah, dan insentif.
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung: seperti tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Kompensasi Non Finansial: bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berupa uang seperti, Kompensasi terkait dengan pekerjaan (*Non Financial The Job*), Kompensasi terkait dengan lingkungan pekerjaan (*Non Financial The Job Environment*) dan Simbol status yang pantas.

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kompensasi dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Pujian kepada individu karena sudah menyelesaikan proyek atau memenuhi tujuan kerja dapat disebut sebagai penghargaan intrinsik. Faktor psikologis dan sosial lainnya merupakan bentuk dari kompensasi yang juga menggambarkan jenis penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik biasanya berupa hal nyata dan mengambil bentuk moneter dan non moneter. Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada beberapa tipe kompensasi yaitu:

a. Gaji Pokok

Gaji atau upah biasa disebut juga sebagai kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan. Gaji pokok juga termasuk dalam pembayaran langsung yang diberikan oleh perusahaan.

b. Pembayaran Variabel

Pembayaran variabel juga termasuk kedalam kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini kinerja individu, tim, atau organisasi sangat berkaitan.

c. *Benefits*

Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau kelompok karyawan untuk anggota organisasinya.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk mengikat karyawan untuk lebih peduli terhadap pekerjaannya, lebih termotivasi untuk berprestasi atau untuk mengurangi tingginya angka keluar masuk karyawan. Tujuan kompensasi menurut Werther dan Davis (1996) adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh Pegawai yang Berkualifikasi, kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar.
2. Mempertahankan Pegawai yang Ada, karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin Keadilan, manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal terwujud.
4. Penghargaan terhadap Perilaku yang dilakukan, pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.
5. Mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.
6. Mengikuti aturan hukum, sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan kerja.
7. Memfasilitasi Pengertian, sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi, program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan

ini merupakan pertimbangan sekunder dibandingkan tujuan-tujuan lain.

2.1.2.4 Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi yang benar dan adil merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Untuk itu perlu diketahui fungsi dari pemberian kompensasi. Menurut Schunk *et al*, (2008) fungsi kompensasi antara lain:

1. Motivasi, proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya
2. Pengawasan, pemantauan perilaku, kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi, memengaruhi, menaungi atau mengarahkan.
3. Informasi, pesan atau kumpulan pesan yang terdiri dari order sekuens dari simbol, atau makna yang dapat ditafsirkan dari pesan atau kumpulan pesan

2.1.3 Komitmen Afektif

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Afektif

Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan kebanggaan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalani dan berkeinginan bergabung dalam organisasi di tempat ia bekerja, sehingga muncul komitmen dengan sendirinya untuk melakukan yang terbaik untuk memberikan kontribusi bagi organisasi.

Menurut Meyer *et al*, (1993) komitmen afektif adalah keinginan yang kuat untuk terus bekerja di suatu tempat dan merasa terikat untuk mengikuti serta berpartisipasi dalam aktivitas organisasi. Komitmen afektif mencerminkan kekuatan dan kecenderungan individu untuk bertahan di organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003) Komitmen afektif merupakan kekuatan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena keselarasan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Kartika (2011) komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu pada aspek emosional yang berhubungan dengan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif

yang kuat dan selalu setia pada organisasi tempatnya bekerja karena keinginan untuk bertahan yang berasal dari hatinya.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah keterikatan emosional yang melekat pada diri karyawan terhadap organisasinya yang membuat karyawan tetap bertahan pada organisasi tersebut.

2.1.3.2 Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan peran sumber daya manusia adalah intensitas keluar karyawan yang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi terbentuk melalui tahapan yang berlangsung lama. Faktor-faktor tertentu juga memengaruhi tingkat keterikatan karyawan pada organisasi. Menurut Pratama dan Musadieg (2016) faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan adalah:

1. Kompensasi
Kompensasi yang diberikan perusahaan akan memberikan kepuasan apabila persepsi gaji yang mereka peroleh sesuai dengan harapan.
2. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara persepsi karyawan dengan imbalan yang diberikan

2.1.3.3 Pembentukan Komitmen Organisasi

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu yaitu:

1. Proses terbentuknya komitmen afektif:
 - a. Faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan komitmen afektif di dalam organisasi meliputi pengimplementasian sistem desentralisasi, kebijakan organisasi yang adil, serta cara penyampaian kebijakan organisasi kepada karyawan.
 - b. Karakteristik individu yang memengaruhi komitmen afektif yaitu jenis kelamin dan usia, namun hal ini juga tergantung pada berbagai kondisi pribadi karyawan seperti status pernikahan, tingkat pendidikan, dorongan untuk mencapai prestasi, nilai-nilai kerja, dan pandangan karyawan terhadap kemampuan dirinya.

- c. Pengalaman bekerja. Beberapa ciri yang memengaruhi terbentuknya komitmen afektif meliputi motivasi dan kepuasan karyawan, termasuk diantaranya berupa variasi kemampuan yang diterapkan oleh karyawan, tantangan pekerjaan, dan tingkat otonomi karyawan.
2. Proses terbentuknya komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan dapat terbentuk karena adanya suatu tindakan apabila karyawan meninggalkan organisasi maka akan mengakibatkan kerugian bagi karyawan tersebut. Khaerul Umam (2012:) membagi tindakan menjadi dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Proses evaluasi juga bisa memengaruhi individu. Investasi merupakan sesuatu yang bernilai, seperti waktu, tenaga atau dana yang harus ditinggalkan oleh karyawan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan. Sementara alternatifnya adalah opsi untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Proses pertimbangan terjadi ketika karyawan menyadari konsekuensi dari investasi dan alternatif yang ada dan dampak yang nantinya akan dirasakan oleh karyawan itu sendiri.
3. Komitmen normatif terhadap organisasi dapat terbentuk dari beberapa tekanan yang dirasakan oleh karyawan selama melewati proses sosialisasi, termasuk ketika mereka baru bergabung. Komitmen normatif juga bisa muncul karena adanya nilai yang sangat berharga yang ditawarkan organisasi kepada para karyawan yang tidak bisa diganti dengan apapun. Faktor lainnya adalah adanya kesepakatan psikologis antara anggota organisasi, di mana setiap pihak saling mempercayai dan memberi dukungan satu sama lain.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Afektif

Indikator komitmen organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menjaga komitmennya kepada organisasi yang pada akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Terdapat 5 indikator komitmen afektif menurut Meyer dan Allen (1991) yaitu:

1. Kesetiaan (loyalitas)
2. Senang dengan organisasi
3. Mempunyai keyakinan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik
4. Turut serta dalam pengembangan organisasi
5. Mempunyai ikatan emosional pada organisasi

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ketika sebuah perusahaan mampu menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan, maka karyawan akan memberikan dampak yang baik pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan di mana ketika adanya kepuasan kerja menandakan bahwa tujuan dapat tercapai setelah melakukan usaha yang maksimal. Robbins (2014) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

Menurut Handoko Hasibuan (2009), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang nyaman atau tidak nyaman dimana karyawan dapat memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan apapun yang mereka temui di lingkungan kerja.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja yakni hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan baik puas ataupun yang lain terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja

Ketika suatu organisasi mampu menemukan faktor apa saja yang meningkatkan kepuasan kerja, maka akan mempermudah organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg (1968), yaitu:

1. *Achievement* (Prestasi).
2. *Recognition* (Pengakuan).
3. *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri).
4. *Responsibility* (Tanggung Jawab).
5. *Advancement* (Kenaikan Pangkat).

Menurut Robbins (2001) mengatakan ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja:

1. Kerja yang secara mental menantang; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan berbagai, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.
2. Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
3. Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan.
4. Rekan sekerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dijadikan tolak ukur bagi perusahaan dalam menilai apakah karyawan yang bekerja puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaannya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan dalam pengukuran tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Berikut merupakan pandangan Robbins (2003) dalam merumuskan indikator, yaitu :

- a. Pekerjaan yang menantang: Karyawan umumnya memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan keahlian dan kapasitas mereka serta menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, dan evaluasi terhadap kinerja mereka.
- b. Penghargaan yang sesuai: Karyawan menginginkan sistem kompensasi dan promosi kerja yang dianggap adil, transparan, dan memenuhi apa yang diharapkan.
- c. Kelayakan kondisi kerja: Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat kerja yang terjamin, bebas dari ganggaun serta nyaman dan bersih.
- d. Dukungan dari rekan kerja: Mempunyai rekan kerja yang mendukung dan ramah menjadi salah satu indikator dalam kepuasan karyawan.

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja dapat diukur menggunakan enam dimensi, antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri. Berkaitan dengan usaha perusahaan dalam memberikan *job desk* menantang, dapat mengemban tanggung jawab serta memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk terus belajar.
2. Upah dan kesejahteraan. Upah dan tingkat yang diterima atau didapatkan menjadi hal yang dapat dipandang atau hal yang pantas dibandingkan dengan sesama karyawan
3. Kesempatan promosi. Terdapat kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri.
4. Pengawasan. Perusahaan mampu untuk memberikan bantuan berupa teknis atau dukungan moral.
5. Rekan kerja. Seberapa membantu rekan kerja secara teknis maupun sosial.

Indikator-indikator yang telah dijelaskan di atas menghasilkan kesimpulan bahwa indikator tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai peningkatan kepuasan kerja.

Ada beberapa variabel penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan variabel penelitian yang dibuat oleh peneliti. Berikut adalah ringkasan dari teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1 Ringkuman Teori Penelitian Terdahulu

| Variabel | Jurnal | Teori | Indikator | Teori yang dipakai |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|---|--|
| Motivasi Intrinsik | Töre (2020) | (Lawler and Hall, 1970) | <i>dimensions named as interest, sufficient vision, preference, respectability and 20 items.</i> | Penelitian ini menggunakan teori dari (Porter et al, 2003) |
| | Rani dan Desiana (2019) | (Deci and Ryan, 2000) | <i>An individual with intrinsic motivation will be motivated by the inner desire to learn and grow.</i> | |
| | Soni (2020) | Ganesan & Weitz (1996) | <i>appreciation needs, task challenge needs,</i> | |

| | | | | |
|------------|----------------------------------|--|--|--|
| | | | <i>need to work better, need to work together, need to be involved in important organizational matters, the need to establish good relationship with colleagues, the need to follow the decision process decisions, the need to provide direction, the need to lead.</i> | |
| | Omar, <i>et al</i> (2021) | (Grujičić, Jovičić-Bata & Novaković, 2018) | <i>the process of initiating human and individual activities, directed at attaining certain goals to fulfill some needs</i> | |
| | Hidayati dan Ermiyanto (2017) | (Notoamodjo, 2014) | <i>satisfier, dissatisfier</i> | |
| | Harianto (2016) | (Porter <i>et al</i> , 2003) | <i>the work itself, advancement, responsibility, Recognition, achievement</i> | |
| Kompensasi | Febriandika, <i>et al</i> (2020) | (Hasibuan, 2001) | Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kesejahteraan Karyawan | Penelitian ini menggunakan teori dari (Mondy dan Martocchio, 2016) |
| | Farla, <i>et al</i> (2019) | (Mondy dan Martocchio, 2016) | <i>Direct Financial Compensation, Indirect</i> | |

| | | | | |
|------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|---|
| | | | <i>Financial Compensation, Non-Financial Compensation</i> | |
| | Ramadian, <i>et al</i> (2020) | (Febriandika, 2020) | <i>Form of Money, Direct or Indirect Goods</i> | |
| | Permana, <i>et al</i> (2021) | (Sinambela, 2017) | <i>Individual factors, Social factors, The main factor in work</i> | |
| | Burhanudin dan Tambun (2021) | (Sinambela, 2016) | <i>basic salary, bonus, incentive, and allowance</i> | |
| | Herlambang, <i>et al</i> (2021) | (Rivai, 2013) | <i>Salary, Incentive</i> | |
| | Nasution <i>et al</i> , (2019) | (Supriyadi <i>et al</i> , 2017) | <i>salary, incentives, job allowances, prizes, and other facilities that are not in the form of money</i> | |
| Komitmen Afektif | Töre (2020) | (Meyer dan Allen 1991) | <i>Loyalty, happy with the organization, trust the organization is the best organization, participate on organization development, have emotional connection to the organization</i> | Penelitian ini menggunakan teori dari (Meyer dan Allen, 1991) |
| | Rani dan Desiana (2019) | (Meyer and Herscovitch, 2001) | <i>Personal variables, situations</i> | |
| | Soni (2020) | (Munajah & Purba, 2018) | Keinginan meraih tujuan organisasi, tingginya tingkat perilaku keorganisasian, | |

| | | | |
|--|----------------------------------|-----------------------------|--|
| | | | menurunnya tingkat absensi, dan turnover karyawan, serta memengaruhi resistensi karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. |
| | Febriandika, <i>et al</i> (2020) | (Dewi, 2013) | <i>willing to strive to achieve the company's goals</i> |
| | Farla, <i>et al</i> (2019) | (Meyer dan Allen, 1991) | <i>Loyalty, happy with the organization, trust the organization is the best organization, participate on organization development, have emotional connection to the organization</i> |
| | Ramadian, <i>et al</i> (2020) | (Meyer & Allen, 1996) | <i>where employees will feel they must be in the organization</i> |
| | Nauman, <i>et al</i> (2021) | (Meyer, <i>et al</i> 2008) | <i>individual attitudinal factor</i> |
| | Harianto (2016) | (Meyer <i>et al</i> , 1993) | <i>Loyalty, Proud, Participation, Thinks his organization is the best, Emotionally attached to the organization which in they work,</i> |

| | | | | |
|----------------|--------------------------------|---------------------------------|--|--|
| | Nasution <i>et al</i> , (2019) | (Nguyen <i>et al</i> , 2014) | <i>choose remains committed on the company because the company is the place for them to earn an income.</i> | |
| Kepuasan Kerja | Omar, <i>et al</i> (2021) | (Yuen, Loh, Zhou & Wong, 2018) | <i>affective variable resulting from evaluating an individual's work experience</i> | Penelitian ini menggunakan teori dari (Luthans dan Youssef 2007) |
| | Raza, <i>et al</i> (2015) | (Adenuga, 2015) | <i>attitude towards an individual's job, and the difference between the amount of reward workers receive and the amount they believe they should receive</i> | |
| | Hidayati dan Ermiyanto (2017) | (Handoko, 2014) | kerja, gaji, pengawasan kerja, kesempatan promosi dan rekan kerja. | |
| | Permana, <i>et al</i> (2021) | (Bayarçelik dan Findikli, 2016) | <i>individual factors, social factors, the main factors in work</i> | |
| | Burhanudin dan Tambun (2021) | (Kreitner dan Kinicki, 2014) | <i>an employee's level of preference for various aspects of his job</i> | |
| | Nauman, <i>et al</i> (2021) | (Hoppock, 1935) | <i>any contribution, psychological, physical, and environmental</i> | |

| | | | |
|--|--------------------------------|-----------------------------|---|
| | | | <i>circumstances that cause a person truthfully says he is satisfied with his job</i> |
| | Harianto (2016) | (Luthans dan Youssef 2007) | <i>Satisfaction with pay, Satisfaction with promotion, Satisfaction with co-workers, Satisfaction with supervisor, Satisfaction work itself</i> |
| | Nasution <i>et al</i> , (2019) | (Winda <i>et al</i> , 2017) | <i>fun Job, appropriate gifts, working conditions, colleagues, and personal suitability work.</i> |

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

1. Töre (2020)

Töre (2020) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*Effects of Intrinsic Motivation on Teacher Emotional Labor: Mediating Role of Affective Commitment*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kerja emosional guru dengan efek mediasi dari komitmen afektif. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel 345 Guru yang bekerja di 10 sekolah umum di Istanbul. Adapun variabel independen yang digunakan adalah motivasi intrinsik dari (Amabile, 1996) dan variabel dependen komitmen afektif (Meyyer dan Allen 1991). Alat analisis yang digunakan untuk mengelola data penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif yang

tindakannya terlihat dari luar dan secara positif memengaruhi Tindakan memengaruhi tindakan yang alami. Dan komitmen afektif tidak berpengaruh dalam peran mediasi.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada penggunaan variabel independen dan mediasi. Sedangkan, perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian terletak pada teori yang digunakan, variabel dependen, variabel mediasi, dan alat analisis yang akan digunakan.

2. Rani dan Desiana (2019)

Rani dan Desiana (2019) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*The Impact of Owners’ Intrinsic Motivation and Work-Life Balance on SMEs’ Performance: The Mediating Effect of Affective Commitment*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan *Work-Life Balance* pada kinerja organisasi dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 770 UMKM di Indonesia. Adapun variabel independen yang digunakan adalah *Intrinsic Motivation* (Deci and Ryan, 2000) dan variabel mediasi *Affective Commitment* (Meyer and Herscovitch, 2001). Analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik dan *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi serta peran komitmen afektif sebagai mediator berpengaruh pada kinerja *non-keuangan*.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada penggunaan variabel independen dan mediasi. Sedangkan, perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori-teori yang digunakan, dan alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian.

3. Soni (2020)

Soni (2020) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemediasi. Data didapatkan dengan pengambilan sampel yang dilakukan kepada 82 karyawan disabilitas yang bekerja pada berbagai perusahaan di Indonesia. Adapun variabel independen yang digunakan adalah komitmen afektif (Munajah & Purba, 2018) dan variabel mediasi motivasi intrinsik (Ganesan dan Weitz 1996). Analisis menggunakan alat pengelolaan data dengan *Sobel Test*. Penelitian ini menunjukkan hasil berupa adanya peran mediasi motivasi intrinsik pada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada penggunaan variabel independen yang digunakan sama. Perbedaannya terletak pada teori yang digunakan dan perbedaan penggunaan alat analisis.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Motivasi Intrinsik-Komitmen Afektif)

| No | Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian | Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|---|--|
| 1. | International Journal of Progressive Education, Volume 16 Number 5, 2020, 2020 INASED Töre (2020) <i>Effects of Intrinsic Motivation on Teacher Emotional Labor: Mediating Role of Affective Commitment</i> 345 Guru yang bekerja di 10 sekolah umum di Istanbul | Analisis Regresi Linear Independen: <i>Intrinsic Motivation</i> (Lawler and Hall, 1970) Mediasi: <i>Organizational Commitment</i> (Allen and Mayer, 1991) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif yang tindakannya terlihat dari luar dan secara positif |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | | memengaruhi tindakan yang alami. Di sisi lain komitmen afektif tidak dapat menjadi mediasi pada penelitian ini |
| 2. | <p>INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS, 24(4). 2019 ISSN: 1083-4346</p> <p>Rani dan Desiana (2019)</p> <p><i>The Impact of Owners' Intrinsic Motivation and Work-Life Balance on SMEs' Performance: The Mediating Effect of Affective Commitment</i></p> <p>770 UMKM di Indonesia</p> | <p><i>Structural Equation Modelling (SEM).</i></p> <p>Independen: <i>Intrinsic Motivation</i> (Deci and Ryan, 2000)</p> <p>Mediasi: <i>Affective Commitment</i> (Meyer and Herscovitch, 2001)</p> | <p>motivasi intrinsik dan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif dan komitmen afektif sebagai mediator berpengaruh pada kinerja <i>non-keuangan</i>.</p> |
| 3. | <p>Jurnal Sains Manajemen Volume 6 No 2 2020 E - ISSN 2443-0064</p> <p>Soni (2020)</p> <p>Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas</p> <p>82 Karyawan Disabilitas</p> | <p><i>Sobel Test</i></p> <p>Independen: komitmen afektif (Munajah & Purba, 2018)</p> <p>Mediasi: motivasi intrinsik (Ganesan & Weitz 1996)</p> | <p>adanya peran mediasi motivasi intrinsik pada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.</p> |

2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

1. Febriandika, *et al* (2020)

Febriandika, *et al* (2020) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice of Compensation and Emotional Intelligence on Affective Commitments*”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan keadilan distributif, kompensasi, keadilan prosedural, dan kecerdasan emosional pada komitmen afektif. Data ini didapat dari 115 *non*-manajerial karyawan tiga BMT di Yogyakarta. Adapun variabel independen yang digunakan adalah kompensasi (Hasibuan, 2001) dan variabel dependen komitmen afektif (Dewi, 2013). Analisis data menggunakan alat *Structural Equation Modeling* (SEM) dan AMOS 21. Penelitian ini memberikan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.

Persamaannya terletak pada variabel independen dan variabel dependen yang digunakan. Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terdapat pada teori dan alat analisis yang digunakan.

2. Farla, *et al* (2019)

Farla, *et al* (2019) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan *non* finansial terhadap komitmen karyawan. Data diambil dari responden yang berjumlah 100 karyawan UMKM di Palembang. Variabel independen yang digunakan adalah Kompensasi Finansial (Mondy dan Martocchio, 2016) dan variabel dependen Komitmen (Meyer dan Allen, 1991). Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada penggunaan variabel independen dan variabel dependen yang digunakan. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

yaitu pada teori-teori yang akan digunakan dan perbedaan pada alat analisis.

3. Ramadian, et al (2020)

Ramadian, et al (2020) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*The Effect of Compensation Strategy Implementation on Knowledge Sharing through Affective Commitment and Psychological Contracts*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi strategi kompensasi terhadap berbagi pengetahuan secara langsung dan tidak langsung melalui komitmen afektif dan kontrak psikologis. Data diambil dari seluruh karyawan PT. Argo Teknik Wijaya Surabaya kecuali 35 orang staf Gudang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (Febriandika, 2020) dan variabel mediasi komitmen afektif (Meyer & Allen, 1996). Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dan Uji Sobel. Hasil dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan adalah strategi implementasi kompensasi terhadap komitmen afektif di PT. Argo Teknik Wijaya.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terdapat pada penggunaan variabel independen dan variabel mediasi yang digunakan. Sementara itu, perbedaan dalam penelitian ini adalah perbedaan teori yang digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu (Kompensasi-Komitmen Afektif)

| No | Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian | Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|--|---|
| 1. | Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 6(01), 2020, 34-41 Febriandika, et al (2020) <i>The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice of Compensation and Emotional Intelligence on Affective Commitments</i> | <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dan AMOS 21 Independen: Kompensasi (Hasibuan, 2001) Dependen: | Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | 115 <i>non</i> -manajerial karyawan tiga BMT di Yogyakarta | Komitmen Afektif (Dewi, 2013) | |
| 2. | Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 7, No. 1, 2019: 78-85 Farla, <i>et al</i> (2019) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan 100 karyawan UMKM di Palembang | Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda Independen: Kompensasi Finansial (Mondy dan Martocchio, 2016) Dependen: Komitmen (Meyer dan Allen, 1991) | Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap komitmen. |
| 3. | A multifaceted review journal in the field of pharmacy Sys Rev Pharm 2020;11(9):699-712 Ramadian, <i>et al</i> (2020) <i>The Effect of Compensation Strategy Implementation on Knowledge Sharing through Affective Commitment and Psychological Contracts</i> Seluruh Karyana PT. Argo Teknik Wijaya | <i>Partial Least Square</i> (PLS) dan Uji Sobel Independen: kompensasi (Febriandika, 2020) Mediasi: komitmen afektif (Meyer & Allen, 1996) | Hasil dari penelitian ini adalah strategi implementasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif |

2.2.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

1. Omar, *et al* (2021)

Omar, *et al* (2021) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Data diambil dari 108 responden. Adapun variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja (Grujičić, Jovičić-Bata & Novaković, 2018) dan variabel dependen kepuasan kerja (Yuen, Loh, Zhou & Wong, 2018). Analisis

menggunakan alat berupa SPSS 22.0. Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terdapat pada penggunaan variabel independen dan variabel dependen yang akan digunakan sama. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

2. Raza, et al (2015)

Raza, et al (2015) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*The Impact of Intrinsic Motivation on Employee’s Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejumlah 190 pegawai kota Islamabad. Adapun variabel independen yang digunakan dependen kepuasan kerja (Adenuga, 2015). Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara empat variabel dan kepuasan kerja.

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini terdapat pada penggunaan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

3. Hidayati dan Ermiyanto (2017)

Hidayati dan Ermiyanto (2017) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Data diambil dari 140 karyawan PT Taman Wisata Candi Prambanan. Adapun variabel independen yang digunakan yaitu motivasi intrinsik (Notoamodjo, 2014) dan variabel

mediasi kepuasan kerja (Handoko, 2014). Analisis dilakukan dengan metode distribusi frekuensi dan rata-rata hitung (*mean*). Hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi intrinsik dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terdapat pada variabel independen dan variabel mediasi yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu (Motivasi Intrinsik-Kepuasan Kerja)

| No | Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian | Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|--|---|
| 1. | <p>Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), Volume 6, Issue 1, (page 206 - 213), 2021</p> <p>Omar, <i>et al</i> (2021)</p> <p><i>The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff</i></p> <p>108 Responden</p> | <p>SPSS 22.0</p> <p>Independen: Motivasi kerja (Grujičić, Jovičić-Bata & Novaković, 2018)</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja (Yuen, Loh, Zhou & Wong, 2018)</p> | <p>Hasil dari penelitian ini yaitu Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja</p> |
| 2. | <p>http://mos.sciencedupress.com Management and Organizational Studies Vol. 2, No. 3; 2015</p> <p>Raza, <i>et al</i> (2021)</p> <p><i>The Impact of Intrinsic Motivation on Employee's Job Satisfaction</i></p> <p>190 pegawai kota Islamabad</p> | <p>Analisis Regresi Linear</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja (Adenuga, 2015)</p> | <p>Adanya hubungan positif dan signifikan antara 4 variabel dan kepuasan kerja</p> |

| | | | |
|----|--|---|--|
| 3. | <p>JURNAL MAKSIPRENEUR, Vol. VII, No. 1, Desember 2017, hal. 18–30</p> <p>Hidayati dan Ermiyanto (2017)</p> <p>Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi</p> <p>140 karyawan PT Taman Wisata Candi Prambanan.</p> | <p>Metode Distribusi Frekuensi dan Rata-Rata Hitung (<i>Mean</i>)</p> <p>Independen: Motivasi Intrinsik (Notoamodjo, 2014)</p> <p>Mediasi: Kepuasan Kerja (Handoko, 2014)</p> | <p>Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai mediasi</p> |
|----|--|---|--|

2.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

1. Permana, *et al* (2021)

Permana, *et al* (2021) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi dan pengembangan karir secara bersama sama terhadap kepuasan kerja dosen di perguruan tinggi swasta. Jumlah sampel sebanyak 98 orang yang tersebar di perguruan tinggi swasta di kota Serang. Adapun variabel independen yaitu kompensasi (Sinambela, 2017) dan variabel dependen kepuasan kerja (Bayarçelik dan Findikli, 2016). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan kerja dosen.

Persamaannya dengan penelitian saat ini yaitu pada penggunaan variabel kompensasi (independen) dan variabel kepuasan kerja (dependen) yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian

sebelumnya dan penelitian saat ini terletak pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

2. **Burhanudin dan Tambun (2021)**

Burhanudin dan Tambun (2021) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*Effect of Direct and Indirect Financial Compensation on Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Responden dalam penelitian adalah 100 karyawan PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Adapun variabel independen yang digunakan yaitu kompensasi (Sinambela, 2016) dan variabel dependen kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaannya dengan penelitian saat ini yaitu pada kedua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, perbedaan dalam penelitian ini terletak pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

3. **Herlambang, et al (2021)**

Herlambang, et al (2021) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*The Effect of Financial Compensation and Leadership on Employee Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel yang digunakan 15 orang karyawan. Adapun variabel independen yaitu kompensasi finansial (Rivai, 2013) dan variabel dependen kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu di antaranya Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji-t dan Uji-F. hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi finansial dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian di atas adalah variabel independen dan variabel kepuasan kerja. Sementara itu, perbedaan dalam penelitian ini adalah pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu (Kompensasi-Kepuasan Kerja)

| No | Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian | Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|---|--|
| 1. | <p>Accounting 7 (2021) 1287–1292</p> <p>Permana, <i>et al</i> (2021)</p> <p><i>The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction</i></p> <p>98 orang dosen</p> | <p>Analisis Regresi Linear Berganda dan SPSS versi 24</p> <p>Independen: Kompensasi (Sinambela, 2017)</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja (Bayarçelik dan Findikli, 2016)</p> | <p>Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi memengaruhi kepuasan kerja dosen</p> |
| 2. | <p>International Research Journal of Management, IT & Social Sciences Vol. 8 No. 2, March 2021, pages: 163-174 ISSN: 2395-7492</p> <p>Burhanudin dan Tambun (2021)</p> <p><i>Effect of Direct and Indirect Financial Compensation on Job Satisfaction</i></p> <p>100 karyawan PT Indonesia Asahan Alumunium (Persero)</p> | <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Independen: Kompensasi (Sinambela, 2016)</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014)</p> | <p>Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> |
| 3. | <p>Vol. 16. No. 2. 31 Agustus 2021 ISSN 1978-6069</p> <p>Herlambang, <i>et al</i> (2021)</p> <p><i>The Effect of Financial Compensation and</i></p> | <p>Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji-t dan Uji-F</p> <p>Independen: kompensasi (Rivai, 2013)</p> | <p>Hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi finansial dan kepemimpinan</p> |

| | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|
| | <p><i>Leadership on Employee Satisfaction</i></p> <p>15 Orang Karyawan</p> | <p>Dependen: Kepuasan Kerja</p> | <p>nan secara parsial berpengaruh pada kepuasan kerja</p> |
|--|--|-------------------------------------|---|

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

1. Nauman *et al*, (2021)

Nauman *et al*, (2021) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*How training at work influences employees’ job satisfaction: roles of affective commitment and job performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen karyawan. Data dikumpulkan dari 219 masyarakat sipil Pakistan yang bekerja di sebuah organisasi. Adapun variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja (Hoppock, 1935) dan variabel mediasi komitmen (Meyer, *et al* 2008). *Structural equation modeling* (SEM) menjadi alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terdapat pada variabel dependen dan variabel mediasi yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan dalam penelitian ini terletak pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

2. Prayekti dan Cahyaningrum (2022)

Prayekti dan Cahyaningrum (2022) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman”. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi instrinsik dengan komitmen afektif dan melihat peran kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi. Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang

berjumlah 45 orang di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman. Komitmen afektif merupakan variabel dependen dan kepuasan kerja adalah variabel mediasi (Locke, 1969). Alat analisis yang digunakan yaitu standar beta, koefisien determinasi, uji sobel dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terdapat pada variabel dependen dan variabel mediasi yang digunakan sama. Di sisi lain, perbedaan penelitian ini terletak pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

3. Kurniawan, *et al* (2022)

Kurniawan, *et al* (2022) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediator. Jumlah sampel 52 orang pegawai kantor dinas perdagangan lampung tengah. Adapun variabel dependen yang digunakan yaitu komitmen afektif (Mathis dan Jackson 2011) dan variabel mediasi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017). Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan uji sobel. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi intrinsik dapat memengaruhi komitmen afektif melalui kepuasan kerja.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terdapat pada pada variabel dependen dan variabel mediasi yang digunakan sama. Di sisi lain, perbedaan penelitian ini terletak pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu (Kepuasan Kerja-Komitmen Afektif)

| No | Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian | Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|--|---|
| 1. | <p>International Journal of Training Research ISSN: (Print) (Online) Journal homepage: https://www.tandfonline.com/loi/ritr20</p> <p>Nauman, <i>et al</i> (2021)</p> <p><i>How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance"</i>.</p> <p>219 masyarakat sipil Pakistan</p> | <p><i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dan AMOS 21</p> <p>Dependen: Komitmen (Meyer, <i>et al</i> 2008)</p> <p>Mediasi: Kepuasan Kerja (Hoppock, 1935)</p> | <p>Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen</p> |
| 2. | <p>Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah</p> <p>Prayekti dan Cahyaningrum (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman</p> <p>seluruh karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman jumlah sampel 45 karyawan.</p> | <p>regresi linear berganda, uji sobel, koefisien determinasi, dan standar beta</p> <p>Dependen: Komitmen afektif</p> <p>Mediasi: kepuasan kerja (Locke, 1969).</p> | <p>Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif</p> |
| 3. | <p>Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta</p> | <p>Uji Sobel</p> <p>Dependen:</p> | <p>Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>Kurniawan, et al (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”.</p> <p>52 Responden</p> | <p>komitmen afektif (Mathis dan Jackson 2011)</p> <p>mediasi:</p> <p>kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017)</p> | <p>kerja berpengaruh positif terhadap komitmen</p> |
|--|---|--|--|

2.2.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

1. Harianto, (2016)

Harianto, (2016) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator Di Hotel X”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Data didapatkan dari sampel yang berjumlah 67 orang karyawan hotel X. Motivasi kerja merupakan variabel independen (Porter *et al*, 2003), komitmen afektif digunakan sebagai variabel dependen (Meyer *et al*, 1993) dan variabel mediasi kepuasan kerja (Luthans dan Youssef 2007). Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja dan komitmen afektif terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, namun pada kepuasan kerja hanya terdapat pengaruh positifnya saja terhadap komitmen afektif, tapi tidak signifikan.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terdapat pada variabel dependen dan variabel mediasi yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan dalam penelitian ini adalah perbedaan pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu (Motivasi Intrinsik-Komitmen Afektif-Kepuasan Kerja)

| No | Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian | Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|---|---|
| 1. | Universitas Kristen Petra Harianto (2016) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator Di Hotel X 67 orang karyawan hotel X | <i>Partial Least Square (PLS)</i> Independen: Motivasi Kerja (Porter <i>et al</i> , 2003) Dependen: Komitmen Afektif (Meyer <i>et al.</i> , 1993) Mediasi: Kepuasan Kerja (Luthans dan Youssef 2007). | Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dan kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel perantara |

2.2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

1. Nasution, *et al* (2019)

Nasution *et al*, (2019) melakukan penelitian terdahulu yang berjudul “*Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dan menganalisis apakah kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi dan komitmen organisasi. Data diambil dari 100 pegawai medis di kota Medan. Kompensasi merupakan variabel independen (Supriyadi *et al*, 2017) komitmen organisasi merupakan variabel dependen (Nguyen *et al*, 2014) dan variabel mediasi kepuasan (Winda *et al*, 2017). Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi. Hasil

dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Persamaan yang terjadi terdapat pada penggunaan variabel pada variabel dependen dan variabel mediasi yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan dalam penelitian ini adalah perbedaan pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu (Kompensasi-Komitmen Afektif-Keputusan Kerja)

| No | Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian | Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|--|--|
| 1. | ICASI 2019, July 18-19, Banda Aceh, Indonesia Nasution <i>et al</i> , (2019) <i>Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction</i> 100 pegawai medis di kota Medan | Analisis Regresi Independen: Kompensasi (Supriyadi <i>et al</i> , 2017) Dependen: Komitmen Afektif (Nguyen <i>et al</i> , 2014) Mediasi: Keputusan Kerja (Winda <i>et al</i> , 2017) | Kompensasi berpengaruh signifikan dalam kepuasan kerja dan dalam komitmen organisasi |

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Tore (2020) melakukan penelitian hubungan motivasi intrinsik terhadap 345 Guru yang bekerja di sepuluh sekolah umum di Istanbul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif yang tindakannya terlihat dari luar dan secara positif memengaruhi tindakan yang alami. Di sisi lain komitmen afektif tidak dapat menjadi mediasi pada penelitian ini. Teori yang digunakan pada penelitian ini dari (Amabile, 1996) dan (Allen and Meyer, 1991).

Rani dan Desiana (2019) melakukan penelitian hubungan motivasi intrinsik dan komitmen afektif di 770 UMKM di Indonesia. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari (Deci dan Ryan, 2000) dan (Meyer dan Herscovitch, 2001).

Soni (2020) melakukan penelitian hubungan motivasi intrinsik dan komitmen afektif pada Karyawan Disabilitas memiliki hasil yang positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini dari (Munajah dan Purba, 2018) dan (Puspitasari, 2019).

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

Febriandika, *et al* (2020) melakukan penelitian hubungan kompensasi dan komitmen afektif pada *non*-manajerial karyawan tiga BMT di Yogyakarta memiliki hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada komitmen afektif. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari (Hasibuan, 2001) dan (Dewi, 2013).

Farla, *et al* (2019) melakukan penelitian hubungan kompensasi finansial dan komitmen afektif 100 karyawan UMKM di Palembang, hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi finansial tidak berpengaruh pada komitmen karyawan. Teori yang digunakan pada penelitian ini yakni dari (Robbins dan Judge, 2013) dan (Meyer dan Allen, 1991).

Ramadian, *et al* (2020) melakukan penelitian hubungan kompensasi dan komitmen afektif pada karyawan PT. Argo Teknik Wijaya Surabaya, hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini yakni dari (Febriandika, 2020) dan Meyyer dan Allen, 1996).

H2: Terdapat pengaruh Terdapat yang signifikan dari Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

2.3.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Omar, *et al* (2021) melakukan penelitian hubungan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada 108 responden. Hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada

penelitian ini yakni dari (Grujičić, Jovičić-Bata & Novaković, 2018) dan (Yuen, Loh, Zhou & Wong, 2018)

Raza, *et al* (2015) telah melakukan penelitian hubungan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada 190 pegawai kota Islamabad memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini yakni dari (Adenuga, 2015)

Hidayati dan Ermiyanto (2017) melakukan penelitian hubungan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada 140 karyawan PT Taman Wisata Candi Prambanan memiliki hasil signifikan secara tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu (Notoatmodjo, 2014) dan (Handoko, 2014).

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

2.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Permana, *et al* (2021) melakukan penelitian hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada 98 orang yang tersebar di perguruan tinggi swasta di kota Serang memiliki hasil yang positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah (Sinambela, 2017) dan (Bayarçelik dan Findikli, 2016).

Burhanudin dan Tambun (2021) melakukan penelitian dalam hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada 100 karyawan PT Indonesia Asahan Alumunium (Persero) memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu (Sinambela, 2016) dan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Herlambang, *et al* (2021) melakukan penelitian hubungan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada 15 orang karyawan memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu (Rivai, 2013).

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Nauman, *et al* (2021) telah melakukan penelitian hubungan kepuasan kerja dan komitmen afektif pada 219 masyarakat sipil Pakistan yang bekerja di sebuah organisasi memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah (Hoppock, 1935) dan (Meyer, *et al* 2008).

Prayekti dan Cahyaningrum (2022) telah melakukan penelitian dalam hubungan kepuasan kerja dan komitmen afektif pada 45 karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah (Locke, 1969).

Kurniawan, *et al* (2022) telah melakukan penelitian dalam hubungan kepuasan kerja dan komitmen afektif pada 52 orang pegawai kantor dinas perdagangan lampung tengah memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah (Mathis dan Jackson 2011) dan (Mangkunegara, 2017).

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

2.3.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

Hariato (2016) melakukan penelitian dalam hubungan motivasi intrinsik, komitmen afektif dan komitmen afektif pada 67 orang karyawan hotel X memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari (Porter *et al*, 2003) (Meyer *et al*, 1993), dan (Luthans dan Youssef 2007).

H6: Terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

2.3.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

Nasution *et al*, (2019) telah melakukan penelitian hubungan kompensasi, komitmen afektif dan komitmen afektif pada 100 pegawai medis di Kota Medan memiliki hasil yang positif dan signifikan. Teori yang

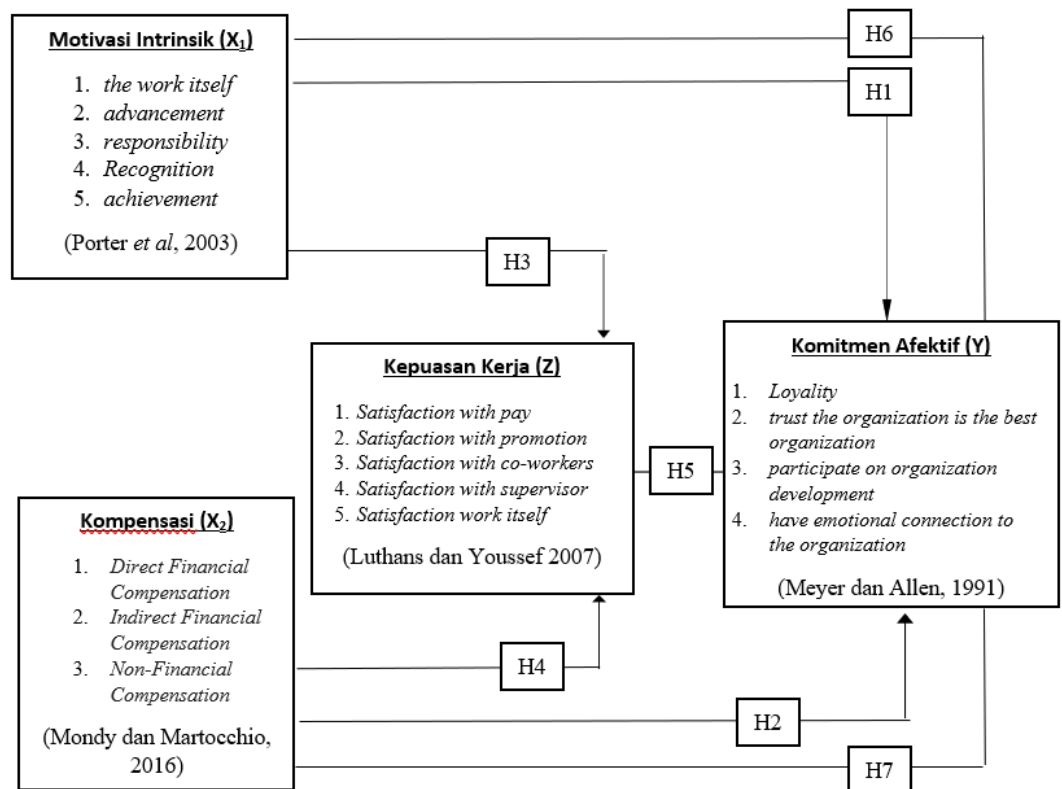
digunakan pada penelitian ini yaitu dari (Supriyadi *et al*, 2017), (Nguyen *et al*, 2014), dan (Winda *et al*, 2017).

H7: Terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis, maka terbentuk kerangka pemikiran yang menjelaskan seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan kerja. Peneliti mengemukakan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian secara kuantitatif ialah sarana dalam menyelidiki teori objektif dengan memeriksa hubungan per variabel Creswell (2014). Sedangkan menurut Emzir (2009) pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan instrumen penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini pembagian kuesioner kepada karyawan CV Mulya Sukanta Makmur. Siregar (2013) menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk mempelajari pandangan, keyakinan, tindakan, dan sifat-sifat individu penting dalam organisasi yang dapat terpengaruh oleh sistem yang disajikan oleh sistem yang telah ada. Sedangkan menurut Creswell (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Mulya Sukanta Makmur yang berada di Jl. Siliwangi no. 6, Luragung Landeuh, Kec. Luragung, Kab. Kuningan, Jawa Barat.

3.2.1 Profil Perusahaan

CV Mulya Sukanta Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan grosir. Perusahaan ini baru dibuatkan CV beberapa tahun terakhir yang menaungi 2 toko di dalamnya. **Toko Sukanta** adalah toko pertama yang berdiri di dalam perusahaan ini. Toko yang

kedua adalah **Swalayan Sukanta**, Toko ini menjual berbagai jenis barang mulai dari barang kebutuhan sehari-hari, sembako, aneka makanan dan minuman, obat-obatan, aneka pakaian, dan sandal sepatu.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi ahli dalam jaringan distribusi retail yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dan pemberdayaan pengusaha kecil.

Misi :

- a. Membangun sistem yang dapat digunakan dengan baik dan memumpuni kebutuhan.
- b. Membangun organisasi dan proses kerja yang menjunjung tinggi kejujuran.
- c. Menciptakan suasana berbelanja yang nyaman dan terpercaya.

3.2.3 Struktur Perusahaan

Adapun struktur perusahaan dalam CV Mulya Sukanta Makmur :

| | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Direktur | : Ir. H. Mulyadi Sukanta |
| Wakil Direktur | : Hj. Sri Juniwati |
| Kepala Divisi Swalayan Sukanta | : Awang Ratnawangsih |
| Kepala Divisi Sukanta Grosir | : Wiwi Merdekawati |
| Kepala Divisi Keuangan | : Wina Ningsih |

3.3 Variabel Penelitian

Alat untuk mengetahui perbedaan dan keterkaitannya disebut variabel penelitian. Menurut Creswell (2009) variabel merupakan sebuah karakteristik yang berasal dari individu untuk diukur dan diamati oleh orang yang sedang meneliti. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2009) variabel adalah apa saja yang membedakan atau membawa variasi pada nilai. Menurut Sugiyono (2009) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipahami sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari ketiga definisi tersebut, variabel penelitian adalah

suatu atribut berbeda yang dibuat oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya. Variabel yang dipakai di dalam penelitian ini berupa variabel motivasi intrinsik (X_1) dan kompensasi (X_2) yang menjadi variabel independen, variabel dependen berupa komitmen afektif (Y) dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)

Menurut Cresswell (2009) variabel independen adalah variabel yang ada kemungkinan menyebabkan, atau memengaruhi hasil. Ini juga biasa disebut variabel dimanipulasi, anteseden, atau prediktor. Sedangkan menurut Sugiyono (2011) menyatakan bahwa variabel yang menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen adalah variabel independen. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu motivasi intrinsik sebagai (X_1) serta kompensasi sebagai (X_2)

3.3.2 Variabel Dependen (Endogen)

Sekaran dan Bougie (2013) mengartikan bahwa variabel dependen adalah faktor yang jadi perhatian penting peneliti. Biasanya bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami variabel dependen atau menjelaskan variabilitasnya. Sedangkan Siregar (2013) menyampaikan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi akibat karena adanya variabel lain, atau juga biasa disebut variabel terikat. Pada penelitian ini variabel dependen adalah komitmen afektif (Y)

3.3.3 Variabel Mediasi

Variabel di antara variabel independen dan dependen dan memediasi pengaruh variabel independen dan dependen adalah variabel *intervening* menurut Cresswell (2009). Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel *intervening* adalah suatu variabel yang berfungsi sebagai variabel penghubung yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional

Noor (2011) mengungkapkan definisi operasional merupakan elemen yang menjabarkan sebuah variabel atau konsep agar dapat diukur melalui dimensi (indikator) yang terkait dengan variabel atau konsep tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi variabel eksogen (*independent variable*), variabel endogen (*dependent variable*), dan variabel mediasi. Indikator dapat berupa tingkah laku, sifat, karakteristik atau aspek.

3.4.1 Motivasi Intrinsik

Menurut teori para ahli motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu tanpa memerlukan rangsangan dari luar. Pengukuran motivasi intrinsik pada penelitian ini mengacu pada (Porter *et al*, 2003).

Tabel 3.1 Indikator Motivasi Intrinsik

| No | Indikator dan Items | Sumber |
|-----------|---|-------------------------------|
| 1. | Pekerjaan itu Sendiri (<i>The Work Itself</i>) | (Porter <i>et al</i> , 2003). |
| a. | Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian atau hobi | |
| b. | Saya senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan | |
| 2. | Kemajuan (<i>Advancement</i>) | |
| a. | Dengan bekerja membuat saya bisa mengembangkan diri | |
| b. | Adanya peluang kenaikan karir | |
| 3. | Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>) | |
| a. | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing | |
| b. | Semakin besar tanggung jawab maka semakin besar motivasi yang timbul dari | |

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| | dalam diri untuk mengerjakan tanggung jawab tersebut | |
| 4. Penghargaan (Recognition) | | |
| a. | Perusahaan mampu memberikan penghargaan | |
| b. | Dengan diberikan penghargaan maka semakin besar pula motivasi kerja | |
| 5. Pencapaian (Achievement) | | |
| a. | Saya bangga jika sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target | |
| b. | Saya bangga melakukan pekerjaan saya sebaik yang saya bisa | |

3.4.2 Kompensasi

Berdasarkan pengertian para ahli kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh individu sebagai bayaran atas pekerjaan mereka.

Pengukuran Kompensasi dalam penelitian yang dilakukan mengacu pada (Mondy dan Martocchio, 2016), sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

| No | Indikator dan Items | Sumber |
|---|--|------------------------------|
| 1. Direct Financial Compensation | | (Mondy dan Martocchio, 2016) |
| a. | Gaji yang diterima sesuai dengan hasil yang dikerjakan | |
| b. | Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja | |
| 2. Indirect Financial Compensation | | |
| a. | Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya | |

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| b. | Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya | |
| 3. Non-Financial Compensation | | |
| a. | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya | |
| b. | Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja | |

3.4.3 Komitmen Afektif

Berdasarkan teori terdahulu komitmen afektif adalah keterikatan emosional yang melekat pada diri karyawan terhadap organisasinya yang membuat karyawan tetap bertahan pada organisasi tersebut.

Parameter yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur komitmen afektif mengacu pada (Meyer dan Allen, 1991), sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Komitmen Afektif

| No | Indikator dan Items | Sumber |
|-----------|---|--------------------------|
| 1. | Loyalitas (<i>Loyalty</i>) | (Meyer dan Allen, 1991), |
| a. | Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan. | |
| b. | Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan. | |
| 2. | Senang dengan Organisasi (<i>happy with the organization</i>) | |

| | | |
|---|--|--|
| a. | Saya akan sangat Bahagia menghabiskan waktu karir saya di organisasi ini | |
| b. | Saya membanggakan organisasi ini | |
| 3. Mempunyai keyakinan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik (<i>trust the organization is the best organization</i>) | | |
| a. | Ada rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi | |
| b. | Ada rasa bangga memberitahu hal tentang organisasi kepada orang lain | |
| 4. Turut serta dalam pengembangan organisasi (<i>participate on organization development</i>) | | |
| a. | Andil dalam memberikan kritik dan saran terhadap organisasi | |
| b. | Senang apabila dapat bekerja di organisasi dalam waktu yang lama | |
| 5. Mempunyai ikatan emosional pada organisasi (<i>have emotional connection to the organization</i>) | | |
| a. | Memiliki makna mendalam secara pribadi | |
| b. | Terikat secara emosional dengan organisasi | |

3.4.4 Kepuasan Kerja

Berdasarkan teori terdahulu kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan baik puas ataupun yang lain terhadap pekerjaan mereka.

Parameter yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada (Luthans dan Youssef 2007), sebagai berikut:

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

| No | Indikator dan Items | Sumber |
|-----------|--|-------------------------------|
| 1. | Kepuasan dengan gaji (<i>Satisfaction with pay</i>) | (Luthans dan Youssef 2007) |
| a. | Gaji atau upah dibayar sesuai dengan apa yang dikerjakan | |
| b. | Gaji atau upah membuat diri termotivasi lebih dalam bekerja | |
| 2. | Kepuasan dengan promosi (<i>Satisfaction with promotion</i>) | |
| a. | Promosi jabatan dilakukan kepada karyawan yang layak mendapatkan promosi | |
| b. | Promosi jabatan membuat diri termotivasi lebih dalam bekerja | |
| 3. | Kepuasan dengan rekan sekerja (<i>Satisfaction with co-workers</i>) | |
| a. | Ada keramahan dan saling menghargai dalam hubungan antar rekan kerja | |
| b. | Ada sikap saling mendukung satu sama lain | |
| 4. | Kepuasan dengan penyelia/atasan (<i>Satisfaction with supervisor</i>) | |
| a. | Ada hubungan baik antara bawahan dan atasan | |
| b. | Ada motivasi lebih untuk memberikan yang terbaik pada atasan | |
| 5. | Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (<i>Satisfaction work itself</i>) | |
| a. | Kemampuan memenuhi target yang diberikan | |
| b. | Kemampuan berkonsentrasi pada apapun yang dikerjakan | |

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2009) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau minat yang ingin investigasi oleh seorang peneliti. Sedangkan menurut Cresswell (2008) populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik relatif serupa atau yang identik. Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian yaitu seluruh karyawan di CV Mulya Sukanta Makmur.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) sampel merupakan sebagian atau sub kelompok dari populasi yang dipilih peneliti dan diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel tersebut terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 70 karyawan di CV Mulya Sukanta Makmur.

3.5.3 Teknik dan Pengambilan Sampel

Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan teknik pengambilan sampel adalah cara dalam menentukan elemen tertentu yang digunakan dari populasi yang akibatnya penelitian sampel dan deskripsi tentang sifat atau karakteristik item dalam populasi dapat digeneralisasikan. Adapun dalam penelitian ini jumlah populasinya sama dengan sampel.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2013) mengatakan bahwa data primer mengacu pada data yang diperoleh dari sumber utama melalui berbagai cara dan digunakan untuk menganalisis dan menemukan solusi dari yang diteliti.

2. Data Sekunder

Sekaran dan Bougie (2013) mengatakan bahwa data sekunder adalah data yang lebih merujuk pada sebuah informasi

yang berasal dari sumber data yang dimiliki. Seperti berasal dari buku, jurnal, atau artikel lainnya.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang akan dilakukan, kuesioner digunakan sebagai media pengumpulan data. Sekaran dan Bougie (2013) menyebutkan bahwa kuesioner adalah cara daftar pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan dan digunakan untuk pengumpulan data dan responden memilih jawaban sesuai dengan pilihan.

Jawaban kuesioner sudah ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) *Likert* adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat seseorang setuju dengan suatu pernyataan. Adapun penjabaran skala *Likert* sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Setuju Tidak Juga Tidak Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji asumsi untuk mengetahui seberapa valid kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2015) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas ialah sebuah pengujian seberapa baik instrumen yang telah dikembangkan guna mengukur konsep tertentu.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) terdapat tiga cara dalam mengukur validitas, yaitu:

1. Analisis korelasional, seperti dalam hal menentukan validitas konkuren dan konvergen.
2. Analisis faktor menggunakan Teknik *multivariate* yang menegaskan dimensi konseptual yang didefinisikan secara operasional, dengan membangun validitas konstruk

menunjukkan item mana yang paling sesuai untuk setiap dimensi.

3. Melakukan matriks multitrait dengan korelasi multi-metode yang berasal dari mengukur konsep yang berbeda metode serta berbeda wujud.

Menurut Ghozali (2011) mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

1. *Content Validity*

Menunjukkan sejauh mana pertanyaan, tugas atau butir atau instrumen dalam suatu tes dapat mewakili secara menyeluruh dan proporsional perilaku sampel yang digunakan.

2. *Construct Validity*

Pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen dapat mengukur konstruk sesuai yang teori.

3. *Criterion-Related Validity*

Ditentukan berdasarkan kriteria, baik internal maupun eksternal. Validitas kriteria adalah hasil uji coba tes pada responden yang setara dengan responden yang akan atau diteliti.

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Pearson Product Moment*. Tes ini menguji hubungan setiap item dengan skor total untuk variabel tersebut. Jika tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka tes tersebut dianggap valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2009) uji reliabilitas adalah uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun. Menurut Ghozali dan Latan (2015) reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sedangkan menurut Sugiyono (2005) uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau alat ukur

yang mempunyai konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan dengan berulang.

Di dalam penelitian ini *Alfa Cronbach* digunakan untuk menguji apakah indikator tersebut reliabel atau tidak. Teknik *Alfa Cronbach* biasanya digunakan pada tipe data interval atau essay untuk menguji reliabilitas. Jika nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 atau 60% maka instrument dapat dinyatakan reliabel.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Alat statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan menggambarkan data yang sudah ada dan dikumpulkan untuk membuat sebuah kesimpulan disebut dengan Analisis deskriptif. Siregar (2013) menyampaikan bahwa analisis deskriptif ialah analisis data penelitian guna menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan sampel tunggal yang dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

3.7.4 Analisis Structural Equation Model (SEM)

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan atau *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan aplikasi software *Partial Least Square* (PLS). Pada dasarnya *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial. Menurut Ghozali dalam Haryono (2017) model SEM adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. Sedangkan menurut Solihin dan Ratmono (2013) analisis multivariat merupakan suatu aplikasi statistika untuk menganalisis variabel penelitian secara simultan.

3.7.5 Partial Least Square (PLS)

Menurut Haryono (2017) *Partial Least Square* merupakan salah satu metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Sedangkan menurut Ghozali dan

Latan (2015) dalam analisis PLS biasanya menggunakan dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dan model struktural (*inner model*) untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi. Metode analisis PLS ini memiliki keunggulan dalam menguji teori yang lemah dan memberikan hasil untuk mengkonfirmasi teori tersebut jika digunakan.

3.7.6 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas biasa disebut *Outer model*. Model pengukuran merupakan sebuah gambaran hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai *outer model* atau model pengukuran:

a. *Convergent Validity*

Haryono (2017) menjelaskan bahwa *convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* yang tersedia pada setiap konstruk. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* $>0,7$ merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut valid dalam menilai konstruk yang dibentuknya. Nilai *loading factor* $> 0,5$ dapat bisa diterima. Dengan demikian menurut Haryono (2017) adalah bahwa presentasi konstruk mampu menjelaskan variasi yang ada dalam indikator.

b. *Discriminant Validity*

Menurut Hartono dalam Abdillah dan Jogiyanto (2015) *Discriminant validity* terjadi ketika dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Sedangkan menurut Ghozali dan Lathan (2015) dengan melihat *cross loading* dimana setiap variabel harus mendapat lebih dari 0,07 adalah cara untuk menguji validitas

diskriminan. Nilai *discriminant validity* dikatakan baik apabila nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

c. *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas konstruk dapat dilakukan dengan elemen reflektif dengan dua cara, yaitu alfa Cronbach dan reliabilitas komposit. Alpha Cronbach mengukur batas bawah dari nilai konstruk, sedangkan reliabilitas komposit mengukur nilai sebenarnya dari reliabilitas konstruk. *Rule of thumb Cronbach's alpha* atau composite reliability yang paling umum digunakan harus lebih besar dari 0,7 dan lebih baik jika lebih besar dari 0,8 walaupun nilai 0,6 masih dapat diterima.

3.7.7 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali dan Lathan (2015) Model struktural menjelaskan korelasi antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model ini dinilai dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk diuji signifikansi konstraknya dalam model struktural (*inner model*).

Penjelasan mengenai *inner model* atau model struktural adalah sebagai berikut:

a. *R-square* (R^2)

Dalam melakukan penilaian sebuah model structural dapat dimulai dengan melihat *R-squares* yang terdapat pada setiap variabel endogen sebagai penguat atau kekuatan prediksi dari model struktural. Hal yang dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substantif adalah perubahan nilai *R-squares*. Kriteria penilaian terdiri dari tiga klasifikasi yaitu: nilai 0.67, 0.33, 0.16 yang menunjukkan bahwa model kuat, sedang, dan lemah.

b. Q^2 *Predictive Relevance*

Selain melihat nilai *R-squares*, Q^2 *Predictive Relevance* dapat digunakan untuk merepresentasikan sintesis dari *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan memprediksi dari *observed variabel* dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

c. *Bootstrapping* (Uji Hipotesis)

Prosedur *bootstrapping* perlu dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling*. Nilai signifikansi (*two-tailed*) yang digunakan dalam metode *resampling* *bootstrap* yaitu *t-value* 1,65 dengan *significance level* = 10% 1,96 dengan *significance level* = 5% dan 2,58 dengan *significance level* = 1%.

d. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Uji efek mediasi pada analisis PLS menggunakan metode yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny dalam Ghazali dan Latan (2015):

1. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik lebih dari 1,96
2. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih dari 1,96
3. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen

Pada pengujian tahap akhir, apabila hasil pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik lebih dari 1,96 maka variabel mediasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi, dan Komitmen Afektif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode PLS dan software SmartPLS.

4.1 Pengumpulan Data

Proses penelitian ini menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 70 karyawan CV Mulya Sukanta Makmur. Dari jumlah kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang kembali sejumlah 70 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut dilampirkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

| Kriteria | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------------------------|--------|----------------|
| Jumlah kuesioner yang disebar | 70 | 100 % |
| Jumlah kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 % |
| Jumlah kuesioner yang tidak lengkap | 0 | 0 % |
| Kuesioner yang memenuhi syarat | 70 | 100 % |

Analisa deskriptif ialah tahap mendefinisikan keterkaitan data penelitian dalam struktur kalimat. Menurut Siregar (2013) analisis deskriptif merupakan analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel di mana dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif. Bagian ini memaparkan hasil hasil analisis deskriptif yang meliputi jenis kelamin responden, usia responden, masa kerja responden, pendidikan terakhir responden, dan penghasilan responden.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Berlandaskan kuesioner yang telah terkumpul dari 70 responden diperoleh informasi mengenai tipe kelamin responden riset yang dibedakan jadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Gambaran jenis kelamin responden ditunjukkan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Laki-laki | 25 | 35,7% |
| Perempuan | 45 | 64,3% |
| Total | 70 | 100 % |

Sumber: Data Primer 2023

Data tabel 4.2 terlihat bahwa responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki. Responden perempuan berjumlah 45 responden atau terhitung 64,3%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 25 responden atau terhitung 35,7%.

4.2.2 Usia Responden

Dalam penelitian ini, responden juga dibagi menjadi beberapa kelompok sesuai dengan usia mereka. Responden dibedakan mulai dari usia di bawah 20 tahun, antara 20 sampai 25 tahun, antara 25 sampai 30 tahun, antara 31 sampai 35 tahun dan lebih dari 35 tahun. Hasil pengelompokan usia responden ditunjukkan pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Kelompok Usia Responden

| Usia | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------------|------------------|----------------|
| <20 tahun | 2 | 2,9% |
| 20-25 tahun | 52 | 74,2% |
| 25-30 tahun | 7 | 10% |
| 31-35 tahun | 3 | 4,3% |
| >35 tahun | 6 | 8,6% |
| Total | 70 | 100% |

Sumber: Data Primer 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 20-25 tahun (74,2%), sedangkan responden paling sedikit berusia antara dibawah 20 tahun (2,9%)

4.2.3 Masa Kerja Responden

Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja responden. Masa kerja dibagi menjadi 4 kelompok yaitu <3 tahun, 3-5 tahun, 6-10

tahun, dan >10 tahun. Hasil pengelompokan masa kerja responden disajikan pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Pengelompokan Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|------------|------------------|----------------|
| < 3 tahun | 22 | 31,5% |
| 3-5 tahun | 26 | 37,1% |
| 6-10 tahun | 15 | 21,4% |
| > 10 tahun | 7 | 10% |
| Total | 70 | 100% |

Sumber: Data Primer 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah yang menjalani masa kerja 3-5 tahun dengan jumlah responden 26 dan terhitung 37,1%, sedangkan jumlah responden paling sedikit yaitu 7 responden atau 10% yang menjalani masa kerja di atas 10 tahun.

4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden

Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir responden ke dalam lima kelompok yaitu tingkatan SD, SMP, SMA, Diploma, dan S1. Hasil pengelompokan pendidikan terakhir responden ditunjukkan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|----------------|
| SD | 2 | 2,9% |
| SMP | 3 | 4,3% |
| SMA/SLTA | 65 | 92,8% |
| Total | 70 | 100% |

Sumber: Data Primer 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah yang memiliki pendidikan akhir SMA/SLTA yaitu 65 responden dan terhitung 92,8%. Sedangkan responden dengan jumlah paling kecil memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 2 responden atau sebesar 2,9%.

4.2.5 Penghasilan Responden

Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan penghasilan responden. Penghasilan responden dibagi menjadi 5 kelompok yaitu di bawah Rp. 1.000.000, Rp. 1.000.000 sampai Rp. 2.000.000, Rp.2.000.000 sampai Rp. 3.000.000, Rp.3.000.000 sampai Rp.3.500.000, dan lebih dari Rp. 3.500.000. hasil pengelompokan penghasilan responden akan ditunjukkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.6 Pengelompokan Penghasilan Responden

| Penghasilan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------------------------------|------------------|----------------|
| Rp.1.000.000 – Rp. 2.000.000 | 42 | 60% |
| Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 | 26 | 37,2% |
| Rp. 3.000.000 – Rp. 3.500.000 | 1 | 1,4% |
| Lebih dari Rp. 3.500.000 | 1 | 1,4% |
| Total | 70 | 100% |

Sumber: Data Primer 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendapatan Rp. 1.000.000 sampai Rp. 2.000.000 sejumlah 42 responden atau 60% dan yang paling sedikit terdapat dua kelompok yaitu Rp.3.000.000 sampai Rp. 3.500.000 sejumlah 1 responden dan lebih dari Rp. 3.500.000 yang berjumlah 1 responden juga dengan persentase sama yaitu 1,4%.

Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Responden

| No | Data Deskriptif | Penglompokkan | Jumlah Responden |
|----|---------------------|-------------------------------|------------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Perempuan | 45 |
| 2 | Usia | 20 - 25 tahun | 52 |
| 3 | Pendidikan Terakhir | SMA/SLTA | 65 |
| 4 | Lama Bekerja | 3 – 5 tahun | 26 |
| 5 | Penghasilan | Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 | 42 |

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa tenaga kerja CV Mulya Sukanta Makmur yang berjumlah 45 orang sebagian besar didominasi oleh perempuan. Usia rata-rata karyawan adalah 20 sampai 25 tahun dengan jumlah karyawan 52 orang, yang berarti mereka adalah usia produktif. Pendidikan terakhir karyawan rata-rata telah menempuh SMA/SLTA. Rata-rata karyawan yang telah bekerja di CV Mulya Sukanta Makmur selama 3 – 5 tahun dengan gaji rata-rata Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Setelah mengumpulkan data dari responden, semua data disusun dan dianalisis untuk menentukan deskripsi dari masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah: 1

Skor penilaian tertinggi: 5

Interval = $5-1/5 = 0.80$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Sedang
4. 3,41 – 4,20 = Tinggi
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

4.3.1 Variabel Eksogen Pertama

Variabel eksogen pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi intrinsik (X_1). Hasil analisis deskriptif variabel komunikasi interpersonal ditunjukkan pada tabel 4.6

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel *Motivasi Intrinsik*

| Variabel | Dimensi | Butir | Pertanyaan | Mean | Kriteria |
|--------------------|---|-------|---|------|---------------|
| Motivasi Intrinsik | Pekerjaan itu Sendiri (<i>The Work Itself</i>) | X1.1 | Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian atau hobi | 4,24 | Sangat Tinggi |
| | | X1.2 | Saya senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan | 4,62 | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|---|-------|--|------|---------------|
| Kemajuan (<i>Advancement</i>) | X1.3 | Dengan bekerja membuat saya bisa mengembangkan diri | 4,61 | Sangat Tinggi |
| | X1.4 | Adanya peluang kenaikan karir | 4,47 | Sangat Tinggi |
| Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>) | X1.5 | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing | 4,61 | Sangat Tinggi |
| | X1.6 | Semakin besar tanggung jawab maka semakin besar motivasi yang timbul dari dalam diri untuk mengerjakan tanggung jawab tersebut | 4,79 | Sangat Tinggi |
| Penghargaan (<i>Recognition</i>) | X1.7 | Perusahaan mampu memberikan penghargaan | 4,41 | Sangat Tinggi |
| | X1.8 | Dengan diberikan penghargaan maka semakin besar pula motivasi kerja | 4,7 | Sangat Tinggi |
| Pencapaian (<i>Achievement</i>) | X1.9 | Saya bangga jika sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target | 4,7 | Sangat Tinggi |
| | X1.10 | Saya bangga melakukan pekerjaan saya sebaik yang saya bisa | 4,69 | Sangat Tinggi |
| Motivasi Intrinsik | | | 4,59 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.7 terlihat bahwa responden menilai variabel motivasi intrinsik rata-rata sebesar 4,58 masuk kategori sangat tinggi. Item pertanyaan dengan kode X1.6 memiliki nilai tertinggi yaitu semakin besar tanggung jawab maka semakin besar motivasi yang timbul dari dalam diri untuk mengerjakan tanggung jawab tersebut. Sedangkan penelitian terendah ada pada item dengan kode X1.7 Perusahaan mampu memberikan penghargaan dengan nilai 4,3 dengan kategori sangat tinggi.

4.3.2 Variabel Eksogen Kedua

Variabel eksogen pertama dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_2).

Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi ditunjukkan pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel *Kompensasi*

| Variabel | Dimensi | Butir | Pertanyaan | Mean | Kriteria |
|-------------------------|--|-------|---|------|---------------|
| Kompensasi Finansial | <i>Direct Financial Compensation</i> | X2.1 | Gaji yang diterima sesuai dengan hasil yang dikerjakan | 4,34 | Sangat tinggi |
| | | X2.2 | Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja | 4,3 | Sangat Tinggi |
| | <i>Indirect Financial Compensation</i> | X2.3 | Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya | 4,21 | Tinggi |
| | | X2.4 | Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya | 4,27 | Sangat Tinggi |
| | <i>Non-Financial Compensation</i> | X2.5 | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya | 4,69 | Sangat Tinggi |
| | | X2.6 | Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja | 4,31 | Sangat Tinggi |
| Kompensasi | | | | 4,35 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data primer, diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.8 bisa dilihat bahwa responden menilai variabel kompensasi dengan nilai rata-rata 4,3 kategori sangat tinggi. Item pertanyaan dengan kode X2.5 yaitu Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya mempunyai nilai 4,69 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan yang memiliki nilai terendah ada pada item dengan kode X2.3 yaitu Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya dengan nilai 4,21.

4.3.3 Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah Komitmen Afektif (Y). berikut merupakan hasil analisis deskriptif variabel endogen:

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel *Komitmen Afektif*

| Variabel | Dimensi | Butir | Pertanyaan | Mean | Kriteria |
|------------------|---|-------|--|------|---------------|
| Komitmen Afektif | Loyalitas (<i>Loyalty</i>) | Y1 | Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan | 4,46 | Sangat tinggi |
| | | Y2 | Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan | 4,46 | Sangat Tinggi |
| | Senang dengan Organisasi (<i>Happy with the organization</i>) | Y3 | Saya akan sangat Bahagia menghabiskan waktu karir saya di organisasi ini | 4,06 | Tinggi |
| | | Y4 | Saya membanggakan organisasi ini | 4,2 | Tinggi |
| | Mempunyai keyakinan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik (<i>Trust the organization is the best organization</i>) | Y5 | Ada rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi | 4,29 | Sangat Tinggi |
| | | Y6 | Ada rasa bangga memberitahu hal tentang organisasi kepada orang lain | 4,34 | Sangat Tinggi |
| | Turut serta dalam pengembangan organisasi (<i>Participate on organization development</i>) | Y7 | Andil dalam memberikan kritik dan saran terhadap organisasi | 4,41 | Sangat Tinggi |
| | | Y8 | Senang apabila dapat bekerja di organisasi dalam waktu yang lama | 4,21 | Sangat Tinggi |
| | Mempunyai ikatan emosional pada organisasi (<i>Have emotional connection to the organization</i>) | Y9 | Memiliki makna mendalam secara pribadi | 4,29 | Sangat Tinggi |
| | | Y10 | Terikat secara emosional dengan organisasi | 4,31 | Sangat Tinggi |
| Komitmen Afektif | | | | 4,3 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Seperti pada tabel 4.9, responden menilai variabel komitmen afektif dengan nilai 4,3 kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi terletak pada kode Y1 dan Y2 dengan nilai 4,46 kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah pada item dengan kode Y3 dengan nilai 4,06 kategori tinggi.

4.3.4 Variabel Mediasi

Pada penelitian ini variabel mediasinya adalah Kepuasan Kerja (Z), berikut adalah hasil analisis deskripsi:

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel | Dimensi | Butir | Pertanyaan | Mean | Kriteria |
|----------------|---|-------|--|------|---------------|
| Kepuasan Kerja | Kepuasan dengan gaji (<i>Satisfaction with pay</i>) | Z1 | Gaji atau upah dibayar sesuai dengan apa yang dikerjakan | 4,21 | Sangat tinggi |
| | | Z2 | Gaji atau upah membuat diri termotivasi lebih dalam bekerja | 4,41 | Sangat Tinggi |
| | Kepuasan dengan promosi (<i>Satisfaction with promotion</i>) | Z3 | Promosi jabatan dilakukan kepada karyawan yang layak mendapatkan promosi | 4,31 | Sangat Tinggi |
| | | Z4 | Promosi jabatan membuat diri termotivasi lebih dalam bekerja | 4,3 | Sangat Tinggi |
| | Kepuasan dengan rekan sekerja (<i>Satisfaction with co-workers</i>) | Z5 | Ada keramahan dan saling menghargai dalam hubungan antar rekan kerja | 4,51 | Sangat Tinggi |
| | | Z6 | Ada sikap saling mendukung satu sama lain | 4,41 | Sangat Tinggi |
| | Kepuasan dengan penyelia/atasan (<i>Satisfaction with supervisor</i>) | Z7 | Ada hubungan baik antara bawahan dan atasan | 4,5 | Sangat Tinggi |
| | | Z8 | Ada motivasi lebih untuk memberikan yang terbaik pada atasan | 4,4 | Sangat Tinggi |
| | Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (<i>Satisfaction work itself</i>) | Z9 | Kemampuan memenuhi target yang diberikan | 4,41 | Sangat Tinggi |
| | | Z10 | Kemampuan berkonsentrasi pada apapun yang dikerjakan | 4,43 | Sangat Tinggi |
| Kepuasan Kerja | | | | 4,38 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data primer, diolah 2023

Tabel 4.10 menjelaskan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja. Variabel ini mendapatkan rata-rata nilai 4,38 kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi pada item dengan kode Z7 yaitu Ada hubungan baik antara bawahan dan atasan dengan nilai 4,6 kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah pada item dengan kode Z1 yaitu Gaji atau upah dibayar sesuai dengan apa yang dikerjakan dengan nilai 4,21 kategori sangat tinggi.

Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Variabel

| No | Variabel | Rata-Rata | Kriteria |
|----|--------------------|-----------|---------------|
| 1 | Motivasi Intrinsik | 4,59 | Sangat Tinggi |
| 2 | Kompensasi | 4,35 | Sangat Tinggi |
| 3 | Komitmen Afektif | 4,3 | Sangat Tinggi |
| 4 | Kepuasan Kerja | 4,38 | Sangat Tinggi |

Dari rekapitulasi hasil analisis deskriptif variabel motivasi intrinsik berpengaruh penting bagi karyawan dalam timbulnya rasa semangat bekerja dari dalam diri karyawan itu sendiri sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab lebih untuk mengerjakan pekerjaan masing masing dan karyawan menilai motivasi intrinsik memiliki kriteria sangat tinggi dengan rata-rata 4,59. Responden menilai kompensasi dengan rata-rata 4,35 di mana tergolong dalam kategori sangat tinggi sehingga kompensasi dapat dikatakan membawa pengaruh penting bagi perusahaan terhadap karyawan, karyawan yang mendapatkan kompensasi yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen afektif pada karyawan CV Mulya Sukanta Makmur masuk dalam kategori sangat tinggi di mana responden menilai dengan rata-rata 4,3. Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan dapat bekerja lebih tulus sehingga menunjukkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen afektif, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4.4 Analisa Hasil PLS

Analisa dalam penelitian ini dilakukan memanfaatkan PLS yang terdiri dari dua bagian ialah evaluasi Model Eksternal (Outer Model) serta evaluasi Model Internal (Inner Model). Berikut akan diuraikan hasil dari analisa evaluasi bentuk yang sudah dilakukan.

4.4.1 *Outer Model*

Analisa ini dilakukan untuk mengukur kekuatan item kuesioner dalam mengukur karakter dan konsep variabel yang diukur. Outer model bisa diamati pada nilai validitas konvergensi (*convergent validity*), validitas konstruk (*construct validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta reliabilitas komposit (*composite reliability*). Hasil analisa evaluasi outer model dalam riset ini sebagai berikut:

1. Validitas Konvergensi (*convergent validity*)

Convergent Validity bertujuan untuk mengukur masing-masing konstruk yang bisa diukur memakai outer loading serta Average Variance Extracted (AVE) sebagai parameter. Efektivitas validitas konvergensi bisa diamati dari nilai loading factor. Indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika setiap item memiliki *outer loading* di atas 0,70 dan ketika varians rata-rata setiap konstruk diekstraksi (AVE) adalah 0,50 atau lebih tinggi (Hair et al 2014). Tabel 4.11 merupakan hasil pengujian validitas konvergensi berdasarkan nilai *loading factor* setiap item dari masing-masing indikator dalam penelitian.

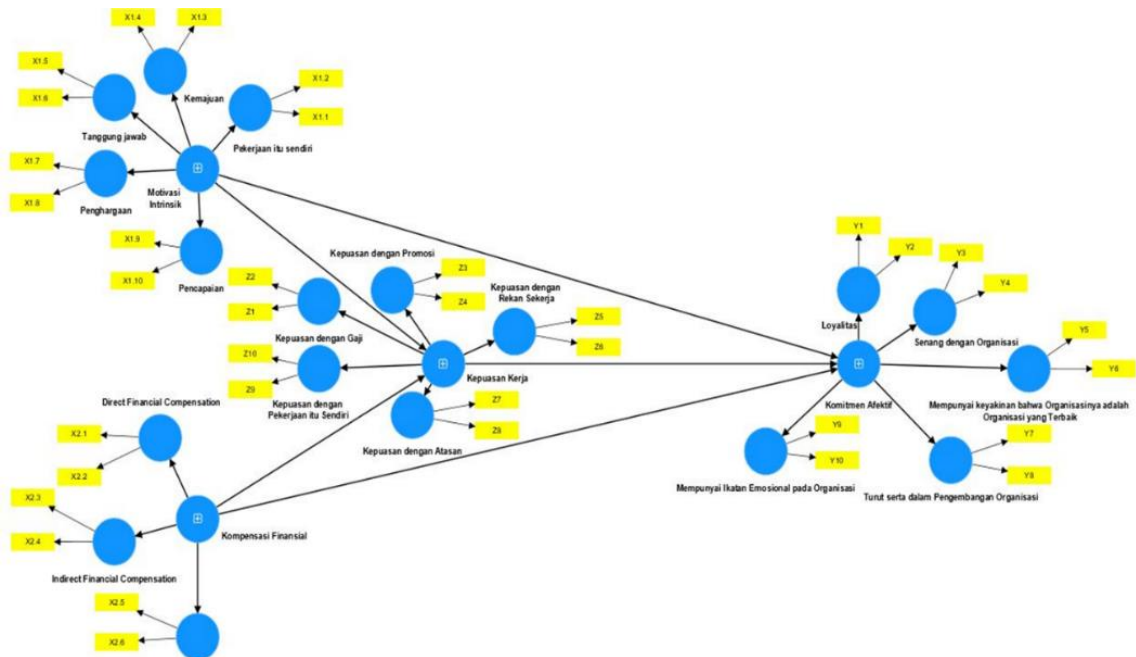
Tabel 4.11 *Outer Loading*

| | Kepuasan Kerja | Komitmen Afektif | Kompensasi | Motivasi Intrinsik |
|-------|----------------|------------------|------------|--------------------|
| X1.1 | | | | 0.752 |
| X1.10 | | | | 0.744 |
| X1.2 | | | | 0.767 |
| X1.3 | | | | 0.708 |
| X1.4 | | | | 0.772 |
| X1.5 | | | | 0.740 |
| X1.6 | | | | 0.722 |
| X1.7 | | | | 0.718 |

| | | | | |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| X1.8 | | | | 0.690 |
| X1.9 | | | | 0.718 |
| X2.1 | | | 0.748 | |
| X2.2 | | | 0.781 | |
| X2.3 | | | 0.676 | |
| X2.4 | | | 0.715 | |
| X2.5 | | | 0.717 | |
| X2.6 | | | 0.634 | |
| Y1 | | 0.762 | | |
| Y10 | | 0.679 | | |
| Y2 | | 0.739 | | |
| Y3 | | 0.717 | | |
| Y4 | | 0.789 | | |
| Y5 | | 0.790 | | |
| Y6 | | 0.730 | | |
| Y7 | | 0.709 | | |
| Y8 | | 0.728 | | |
| Y9 | | 0.699 | | |
| Z1 | 0.586 | | | |
| Z10 | 0.733 | | | |
| Z2 | 0.845 | | | |
| Z3 | 0.773 | | | |
| Z4 | 0.785 | | | |
| Z5 | 0.762 | | | |
| Z6 | 0.761 | | | |
| Z7 | 0.791 | | | |
| Z8 | 0.728 | | | |
| Z9 | 0.745 | | | |

Dari tabel menunjukkan bahwa indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.7, sedangkan loading factor 0.5 sampai dengan 0.6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Angka p-value merah menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara negatif sedangkan p-value hijau menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif. Untuk itu, tidak ada faktor pasti untuk mengubah masing-masing bagian pengukuran karena pada setiap pengukuran saling berhubungan. Sehingga sangat tidak mungkin untuk mengubahnya satu persatu. Gambar 4.1 adalah model penelitian yang diolah menggunakan Smart PLS:

Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

2. Validitas Konstruk (*construct validity*)

Validitas konstruk dapat dilihat dari skor AVE. Skor AVE merupakan besaran rata-rata pemuatan kuadrat dari beberapa indikator dan setara dengan komunalitas suatu konstruk (Hair et al, 2014). Yang secara singkat berarti jika nilainya 0.5 maka menjelaskan lebih dari setengah PLS-SEM: varians alat yang muncul dari indikatornya. Validitas konstruk dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4.12 Average Variance Extracted (AVE)

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability (rho_a) | Composite Reliability (rho_c) | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.914 | 0.918 | 0.929 | 0.568 |

| | | | | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Komitmen Afektif | 0.905 | 0.906 | 0.921 | 0.539 |
| Kompensasi | 0.806 | 0.810 | 0.861 | 0.509 |
| Motivasi Intrinsik | 0.904 | 0.905 | 0.921 | 0.538 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Sesuai dengan hasil yang diperoleh pada Tabel bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0.5, artinya keseluruhan indikator memiliki nilai validitas konstruk yang dapat dikatakan baik.

3. Validitas Diskriminan (*discriminant validity*)

Validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar berbeda dengan konstruk lain menurut standar empiris. Metode yang dapat digunakan sebagai salah satu pengujian validitas adalah validitas diskriminan yang menerapkan metode Fornell dan Larcker 1981, dalam (Hair et al., 2014). Untuk menguji persyaratan ini, nilai AVE setiap konstruk harus lebih tinggi dari korelasi kuadrat tertinggi dengan konstruk lainnya. Berikut tabel *Fornell-Larcker Criterion*:

Tabel 4.13 Fornell-Larcker Criterion

| | Kepuasan Kerja | Komitmen Afektif | Kompensasi | Motivasi Intrinsik |
|--------------------|----------------|------------------|--------------|--------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.754 | | | |
| Komitmen Afektif | 0.413 | 0.734 | | |
| Kompensasi | 0.303 | 0.699 | 0.713 | |
| Motivasi Intrinsik | 0.158 | 0.432 | 0.347 | 0.733 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, bahwa menunjukkan nilai AVE setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi variabel tersebut terhadap variabel lainnya, artinya dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

4. Reliabilitas Komposit (*composite reliability*)

Konstruk yang memiliki *composite reliability* lebih dari 0.7 dan *cronbach's alpha* di atas 0.6 maka dikatakan reliabel (Hair et al, 2014). Berikut tabel hasil nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 4.14 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability (rho_a) | Composite Reliability (rho_c) |
|--------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.914 | 0.918 | 0.929 |
| Komitmen Afektif | 0.905 | 0.906 | 0.921 |
| Kompensasi | 0.806 | 0.810 | 0.861 |
| Motivasi Intrinsik | 0.904 | 0.905 | 0.921 |

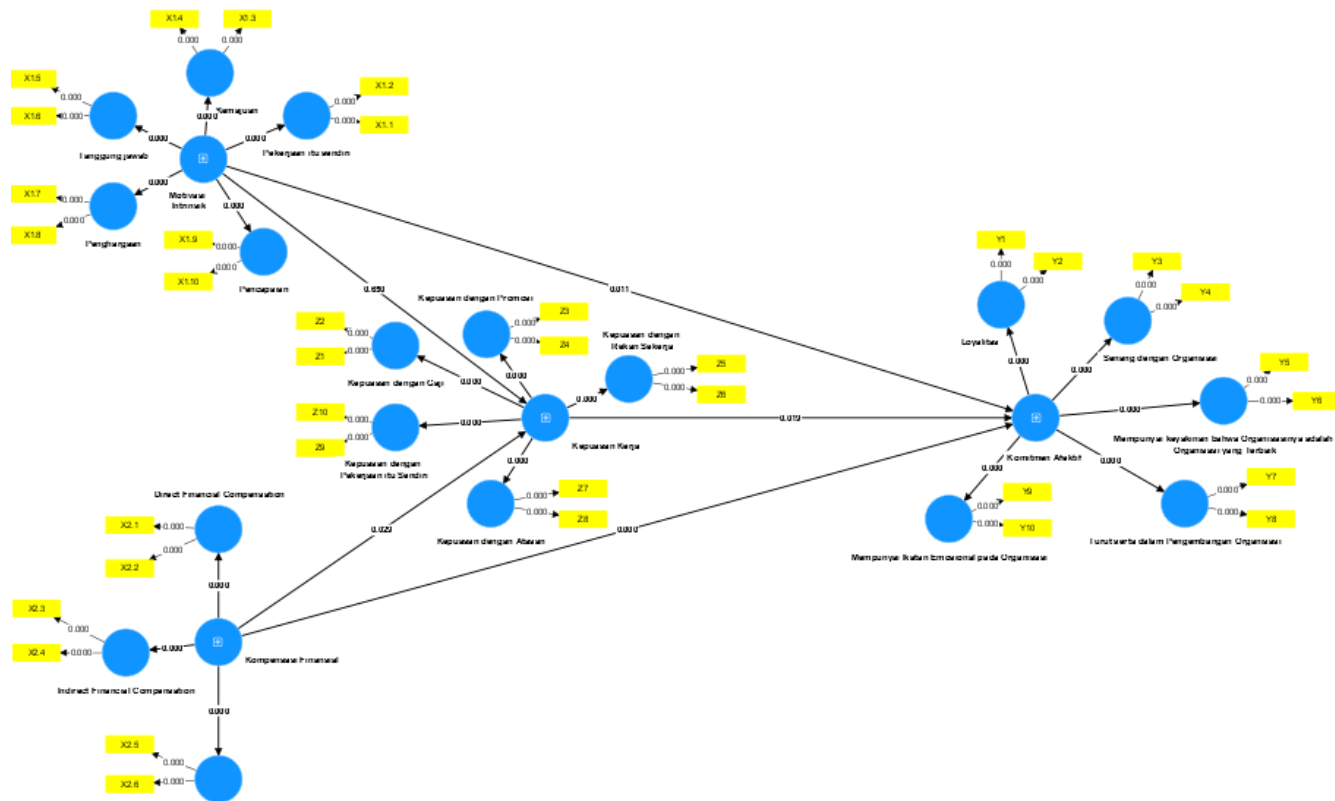
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa secara keseluruhan variabel terbanyak memiliki nilai *composite reliability* yang angkanya di atas 0.7 dan *cronbach's alpha* di atas 0.6, yang mana artinya semua variabel dapat dikatakan reliabel dan valid serta dapat diteruskan dalam pengujian model struktural. Hasil analisis *outer* model dapat digambarkan pada gambar berikut.

4.4.2 Inner Model

Inner model dapat dievaluasi menggunakan penilaian *R-Square* (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), *Goodness of Fit* (*GoF*), hasil koefisien jalur, dan koefisien parameter. Gambar 4.2 adalah hasil keluaran *bootstrap* pada model penelitian ini.

Gambar 4.2 Diagram Jalur Inner Model



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

1. R-Square (R^2)

Nilai *R-Square* digunakan sebagai penilaian koefisien determinasi, di mana nilai yang dihasilkan menunjukkan persentase dari total variasi (variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen). Variabel independen dapat dikatakan semakin baik jika *R-Square*-nya mendekati angka 1 dan memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen, sedangkan apabila mendekati angka 0, maka arti sebaliknya. Berikut tabel hasil *R-Square*:

Tabel 4.15 R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.095 | 0.068 |
| Komitmen Afektif | 0.569 | 0.549 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas bahwa nilai R-Square dikalikan 100% maka nilai koefisien determinasi tiap indikator akan menunjukkan persentase dari pengaruh antar variabelnya. Nilai koefisien determinasi kepuasan kerja adalah 9.5%. Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien determinan serta pengaruh terhadap penelitian sebesar 9.5%. Variabel komitmen afektif memiliki nilai koefisien determinan dan pengaruh terhadap penelitian sebesar 56.9%. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel bebas dan mediasi sebesar 56.9% terhadap penelitian.

2. *Predictive Relevance (Q²)*

Nilai *Predictive Relevance* atau *Q-Square* digunakan sebagai bentuk representasi sintesis dari *cross-validation* serta fungsi fitting dengan prediksi dari variabel observasi dan estimasi parameter konstruk. Apabila nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut perhitungan uji *predictive relevance (Q²)* pada penelitian ini dilakukan dengan rumus;

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Di mana R_1^2 , dan R_2^2

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentan yaitu $0 < Q^2 < 1$, artinya bahwa semakin mendekati angka 1, maka *predictive relevance* semakin baik. Besaran Q^2 setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur dalam *path analysis*. Sehingga hasil koefisien determinasi menggunakan perhitungan uji *predictive relevance (Q²)* dapat dihasilkan nilai sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1-0.095) \times (1-0.569)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(0.905) \times (0.431)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0.390$$

$$Q^2 = 0.601$$

Diperoleh angka koefisien Q^2 sebesar 0.601 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebesar 60.1%, sedangkan angka galat sebesar 39.9% yang dijelaskan oleh variabel yang lain. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* yang baik.

3. *Goodness of Fit* (GoF)

Uji Goodness of Fit (GoF) dapat dihitung dengan rumus $\sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$ menghasilkan nilai GoF yang jika nilainya 0.1 maka dikategorikan GoF kecil, 0.23 dikategorikan GoF sedang, dan 0.36 dikategorikan GoF besar. Data AVE dan *R-Square* setiap variabel disajikan pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16 *Goodness of Fit* (GoF)

| | <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) | <i>R-Square</i> |
|--------------------|---|-----------------|
| Kepuasan Kerja | 0.568 | 0.095 |
| Komitmen Afektif | 0.539 | 0.569 |
| Kompensasi | 0.509 | |
| Motivasi Intrinsik | 0.538 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Perhitungan *Goodness of Fit* sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0.5385} \times \sqrt{0.664}$$

$$\text{GoF} = 0.7338 \times 0.8148$$

$$\text{GoF} = 0.597$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai GoF diperoleh angka sebesar 0.597 artinya bahwa model penelitian sudah baik dan termasuk dalam kategori GoF besar.

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis mediasi dilakukan terhadap variabel perantara dapat diketahui melalui output inner model dengan melewati proses

bootstrapping menggunakan SmartPLS (bagian tabel *Specific Indirect Effect*). Nantinya akan dievaluasi dengan t-statistik. Bila nilainya lebih dari 1.96 dan *p-value* <0.05 pada tingkat signifikansi 5%, pengukuran item dianggap signifikan dan pengaruh positif atau negatif antar variabel dapat terlihat. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.17:

Tabel 4.17 Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistics (O O/STDEV) | P-Values | Kesimpulan |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------|---------------|--------------------|
| Motivasi Intrinsik → Komitmen Afektif | 0.203 | 0.204 | 0.080 | 2.550 | 0.011* | H1 Diterima |
| Kompensasi → Komitmen Afektif | 0.565 | 0.560 | 0.082 | 6.851 | 0.000* | H2 Diterima |
| Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja | 0.061 | 0.062 | 0.133 | 0.454 | 0.650 | H3 Ditolak |
| Kompensasi → Kepuasan Kerja | 0.282 | 0.284 | 0.129 | 2.185 | 0.029* | H4 Diterima |
| Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif | 0.210 | 0.210 | 0.089 | 2.343 | 0.019* | H5 Diterima |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Keterangan: * = signifikan < 0.05

Tabel diatas menjelaskan hasil uji *path coefficient*, bahwa penelitian ini memiliki nilai sampel asli sehingga menimbulkan korelasi positif dan negatif antar variabel. Hasil uji *path coefficient* dapat digunakan sebagai alat bukti hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Dari tabel dapat dilihat bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0.011 < 0.05$ dan *t-statistic* yaitu $2.55 > 1.96$. Sehingga berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis kesatu (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif **diterima**.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

Dari tabel dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0.000 < 0.05$ dan *t-statistic* yaitu $6.851 > 1.96$. Sehingga berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap komitmen afektif **diterima**.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0.650 > 0.05$ dan *t-statistic* yaitu $0.454 < 1.96$. Bila didasarkan pada hitungan yang dilakukan pada H3 maka dapat dilihat adanya pengaruh yang tidak signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja **ditolak**.

d. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel menunjukkan jika kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0.029 < 0.05$ dan *t-statistic* yaitu $2.185 > 1.96$. Bila didasarkan pada hitungan yang dilakukan pada H4 maka dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja **diterima**.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Tabel menunjukkan jika terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kepuasan dalam komitmen afektif. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai p-values yaitu $0.019 < 0.05$ dan t-statistic yaitu $2.343 > 1.96$. Bila didasarkan pada hitungan yang dilakukan pada H4 maka dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kepuasan dengan komitmen afektif **diterima**.

5. Uji Hipotesis Mediasi

Uji hipotesis mediasi dilakukan terhadap variabel perantara dapat diketahui melalui output inner model dengan melewati proses *bootstrapping* menggunakan SmartPLS (bagian tabel *Specific Indirect Effect*). Nantinya akan dievaluasi dengan t-statistik. Bila nilainya lebih dari 1.96 dan p-value kurang dari 0.05 (signifikansi 5%), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item tersebut dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.18 Specific Indirect Effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistics (O O/STDEV) | P-Values | Kesimpulan |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|
| Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif | 0.013 | 0.013 | 0.031 | 0.410 | 0.682 | H6 Ditolak |
| Kompensasi → Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif | 0.059 | 0.062 | 0.042 | 1.390 | 0.164 | H7 Ditolak |

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji *specific indirect effect* dapat diketahui koefisien pengaruh tidak langsung terhadap setiap variabel, maka

hipotesis mediasi dalam penelitian ini dapat dibuktikan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja terdapat pengaruh positif tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif. Pengaruh positif tidak signifikan tersebut terbukti dengan nilai p-values sebesar $0.682 > 0.05$ dan nilai t-statistik sebesar $0.41 < 1.96$. Sehingga hasil ini sekaligus tidak mendukung hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan dari motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif ditolak.
- b. Kepuasan kerja terdapat pengaruh positif tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara kompensasi terhadap komitmen afektif. Pengaruh positif tidak signifikan tersebut terbukti dengan nilai p-values sebesar $0.164 > 0.05$ dan nilai t-statistik sebesar $1.39 < 1.96$. Sehingga hasil ini sekaligus tidak mendukung hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan dari kompensasi terhadap komitmen afektif ditolak.

Berikut ini rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.19 Rekapitulasi hasil uji hipotesis

| Hipotesis | Keterangan |
|--|-------------------|
| Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif | Diterima H1 |
| Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif | Diterima H2 |
| Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja | Ditolak H3 |
| Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja | Diterima H4 |
| Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif | Diterima H5 |
| Pengaruh positif signifikan dari Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja | Ditolak H6 |
| Pengaruh positif signifikan dari Kompensasi terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja | Ditolak H7 |

4.5 Pembahasan

Penelitian dilakukan kepada karyawan CV Mulya Sukanta Makmur melibatkan 70 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 25 orang dan perempuan dengan jumlah 45 orang. Responden penelitian berdasarkan rentang usia dibedakan mulai dari usia kurang dari 20 tahun, 20 sampai 25 tahun, 26 sampai 30 tahun, 31 sampai 35 tahun, serta lebih dari 35 tahun.

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan di CV. Mulya Sukanta Makmur, terbukti dari nilai *p-value* sebesar 0.011 lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen afektif. Kedua variabel menunjukkan adanya pengaruh yang berbanding lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi intrinsik dalam diri karyawan maka semakin tumbuh komitmen afektif dalam diri karyawan tersebut.

Selaras dengan Rani dan Desiana (2018), penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan motivasi intrinsik dan komitmen afektif di 770 UMKM di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Soni (2020) dalam hubungan motivasi intrinsik dan komitmen afektif pada Karyawan Disabilitas memiliki hasil yang positif dan signifikan.

Seorang karyawan dengan motivasi intrinsik biasanya menghasilkan kualitas kerja yang baik, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menerima tantangan dan mencapai kesempurnaan dalam tugas yang dilakukan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan tersebut ingin mengukur batas kemampuannya atau bahkan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya sendiri. Deci & Ryan (1985) mengemukakan jika komponen pada motivasi intrinsik adalah *self-determination theory*.

Teori ini menjelaskan bahwa individu yang mengamali motivasi instristik biasanya dipengaruhi oleh ketertarikan dan kesenangan yang terdapat di pekerjaan itu sendiri, yang secara tidak langsung dirasakan secara alamiah oleh pekerja, sehingga mereka tertarik untuk mengerjakan pekerjaannya.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan di CV. Mulya Sukanta Makmur, terbukti dari nilai *p-value* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen afektif. Kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang berbanding lurus. Pengaruh positif yang ditunjukkan kompensasi dengan komitmen afektif menggambarkan apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin muncul komitmen afektif dalam diri karyawan.

Selaras dengan hasil penelitian Ramadian, *et al* (2020) dalam hubungan kompensasi dan komitmen afektif pada karyawan PT. Argo Teknik Wijaya Surabaya, hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yakni (Febriandika, 2020) dan Meyyer dan Allen, 1996).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Adapun kompensasi Menurut (Dessler, 2017) (Mondy & J Martocchio, 2016) adalah bayaran kepada karyawan yang timbul akibat adanya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Kompensasi memiliki manfaat bagi kedua belah pihak, bagi karyawan kompensasi merupakan sumber pendapatan utama serta keamanan finansial mereka. Kompensasi merupakan salah satu indikator status atau kesuksesan mereka dalam organisasi maupun dalam masyarakat. Sedangkan bagi perusahaan, dengan adanya kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja hingga meningkatkan loyalitas dari karyawan

tersebut. Komitmen afektif menunjukkan situasi di mana individu memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh beragam motivasi, salah satunya ialah adanya kompensasi, yang dijelaskan sebagai pemberian imbalan dalam bentuk uang dengan tujuan menghargai kontribusi yang diberikan individu berdasarkan kinerja.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menunjukkan hasil jika motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan bagi karyawan di CV. Mulya Sukanta Makmur, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai p -value yang lebih besar dari 0.05, hal ini menyebabkan H3 ditolak. Pengaruh positif dalam hubungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi intrinsik yang ada dalam diri karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

Hal ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Omar, *et al* (2021) dalam hubungan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada 108 responden, hasil dari penelitian menyebutkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak relevan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Raza, *et al* (2015) dalam hubungan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja pada 190 pegawai kota Islamabad memiliki hasil positif dan signifikan. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu (Adenuga, 2015).

Motivasi intrinsik memiliki peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengingat motivasi tersebut berasal dari dalam individu. Adapun yang dapat dilakukan karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi ialah dengan bersosialisasi seperti menghadiri kegiatan yang bermanfaat dan mulai menaruh fokus pada kelebihan dan potensi diri. Hal ini harapannya dapat menjadi motivasi intrinsik bagi individu untuk memunculkan kepuasan kerja. Menurut Mathis dan Jakson (2001)

kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan harapan ini tidak terpenuhi. Artinya, bahwa jika pemberian motivasi intrinsik yang diberikan terhadap karyawan seperti memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan, maka kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya akan semakin tinggi.

d. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Mulya Sukanta Makmur, terbukti dari nilai *p-value* sebesar 0.029 lebih kecil dari 0.05 maka H4 diterima. Maka dapat diartikan bahwa adanya pengaruh parsial yang signifikan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja. Pengaruh positif dari kedua variabel ini

Artinya kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat pengaruh dua variabel ini berbanding lurus. Pengaruh positif pada kompensasi dengan kepuasan kerja menggambarkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana, *et al* (2021) dalam hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada 98 orang yang tersebar di perguruan tinggi swasta di kota Serang memiliki hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah (Sinambela, 2017) dan (Bayarçelik dan Findikli, 2016). Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang, *et al* (2021) dalam hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada 15 orang karyawan memiliki hasil positif dan signifikan.

Robbins (2002) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yaitu: Pekerjaan menantang,

ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu adanya pertimbangan terkait kompensasi atau ganjaran yang pantas, seperti dengan memberikan apresiasi kepada karyawan berdasarkan tingginya kepuasan kerja.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan di CV. Mulya Sukanta Makmur, terbukti nilai 0.019 pada *p-value* lebih kecil dari 0.05, sehingga H5 diterima, yang berarti adanya pengaruh parsial kepuasan kerja yang signifikan dengan komitmen afektif. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa kedua variabel tersebut berbanding lurus. Pengaruh positif ini menunjukkan jika kepuasan kerja semakin tinggi dalam diri karyawan maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nauman *et al*, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Prayekti dan Cahyaningrum 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Kurniawan *et al*, 2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik dapat memengaruhi komitmen afektif melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan akan membentuk komitmen karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perlu adanya perhatian khusus yang diberikan perusahaan kepada kepuasan kerja karyawan, mengingat karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi. Seperti dengan mengidentifikasi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang sudah

diberikan. Dengan demikian komitmen afektif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dipertahankan.

f. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja pada karyawan di CV. Mulya Sukanta Makmur. Hasil ini dibuktikan dengan nilai 0.013 *original sample (O) indirect effect*, 0.031 pada *sample mean (M)*, 0.031 pada *standard deviation (STDEV)*, serta 0.410 pada *t-statistic* dan 0.401 pada probabilitas, bila diamati, nilainya lebih besar dari 0.05. Nilai tersebut menggambarkan bahwa tidak adanya hubungan positif signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif yang dimediasi oleh kepuasan kerja, maka dari itu H6 ditolak.

Hasil penelitian tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harianto, 2016) bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja serta komitmen afektif, sedangkan bila dibandingkan dengan kepuasan kerja, pengaruhnya juga positif, namun hasilnya tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Dari penemuan ini, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja bukan variabel perantara pada motivasi kerja dan komitmen afektif.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tingginya motivasi intrinsik pada karyawan CV. Mulya Sukanta Makmur tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Sehingga diperlukan pengembangan dalam motivasi instrinsik yang terdapat dalam diri karyawan. Memiliki motivasi intrinsik yang baik dapat bertujuan untuk merawat, memuaskan, mengembangkan, dan juga mengidentifikasi potensi diri, serta bisa mengeksplorasi kemampuan diri. Tidak memiliki pengaruh dapat diartikan jika semakin tinggi atau rendah mitivasi

intristik, maka tidak akan berpengaruh pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja karyawan.

g. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Afektif dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan di CV. Mulya Sukanta Makmur. Hasil ini dibuktikan dengan nilai 0.059 pada *original sample (O) indirect effect*, 0.062 pada *sample mean (M)*, 0.042 pada *standard deviation (STDEV)*, 1.390 pada serta *t-statistic* dan 0.164 pada probabilitas, dimana bisa dilihat bahwa nilainya lebih besar dari 0.05. Dari nilai tersebut dapat diketahui jika tidak adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen afektif yang dimediasi oleh kepuasan kerja, maka dari itu H7 ditolak. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik kompensasi serta didukung dengan kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen afektif dinyatakan tidak signifikan.

Penelitian ini memberikan hasil yang tidak relevan apabila dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al* (2019), dimana hasil penelitian tersebut menemukan kesignifikan antara kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dengan komitmen afektif.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap komitmen afektif, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa bahwa tingginya kompensasi yang didapat oleh karyawan CV. Mulya Sukanta Makmur tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Maka dari itu diperlukan evaluasi dari perusahaan bagaimana cara memberikan kompensasi untuk karyawannya sesuai dengan apa yang dikerjakan. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen melalui kepuasan kerja dengan memberikan kompensasi yang baik sehingga timbul rasa puas akan kompensasi yang diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Artinya, perubahan komitmen afektif dipengaruhi oleh nilai dari motivasi intrinsik. Salah satu tolak ukur sebuah motivasi terjaga dengan baik yakni dengan terwujudnya sebuah komitmen. Dan jika motivasi seseorang mengalami penurunan sebisa mungkin tidak memengaruhi komitmen.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif. Artinya, dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kinerja serta komitmen karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada karyawan dengan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Mulya Sukanta Makmur. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulya Sukanta Makmur.
4. Hasil hipotesis keempat yaitu Penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Mulya Sukanta Makmur menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya, Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman seperti penurunan

kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif.

5. Hasil dari hipotesis kelima yang dilakukan pada karyawan CV Mulya Sukanta Makmur, menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, semakin tinggi pula komitmen afektif yang ada pada karyawan.
6. Hasil penelitian ini menemukan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif memiliki pengaruh positif tidak signifikan. Artinya, nilai dari komitmen afektif seorang karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik mampu menimbulkan komitmen afektif karyawan yang mempunyai loyalitas serta tanggung jawab dan ikatan emosi serta keyakinan dalam bekerja. Perlunya CV Mulya Sukanta Makmur untuk memberikan prioritas kepuasan kepada pekerjaan supaya terciptanya komitmen afektif yang lebih tinggi oleh karyawan terhadap perusahaannya.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada karyawan dengan kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja pada karyawan CV Mulya Sukanta Makmur. Hal ini berarti bahwa nilai dari komitmen afektif seorang karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang memadai dan cukup dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerjanya pada sebuah perusahaan. Tapi di sisi lain kepuasan kerja karyawan dapat juga menjadi indikator yang mendukung terciptanya proses kerja menjadi lebih lancar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, simpulan dan analisis data saran yang dapat diberikan adalah pemberian motivasi intrinsik terhadap karyawan sebaiknya menjadi perhatian perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam mencapai

prestasi kerja. Perusahaan semestinya memberikan pekerjaan berdasarkan keahlian atau hobi karyawan, sehingga karyawan dapat mempunyai semangat untuk terus berkembang, maju dan melakukan inovasi lainnya sesuai dengan keahlian. Karyawan bisa menuntaskan pekerjaan tepat waktu untuk mendorong karyawan lebih bertumbuh dengan begitu karyawan diharapkan dapat bertahan serta loyal kepada perusahaan.

Memperhatikan pemberian tunjangan kepada karyawan dapat dijadikan salah satu cara perusahaan memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Bagi karyawan, tunjangan yang diperoleh dapat meningkatkan penghasilan diluar dari gaji pokok dan membuat motivasi kerja semakin tinggi serta memiliki rasa dihargai yang lebih tinggi.

Memastikan karyawan memiliki rasa bangga terhadap perusahaan agar dapat berkontribusi secara positif terhadap budaya perusahaan, produktivitas, kualitas kerja, citra perusahaan, inovasi, dan hubungan dengan pelanggan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan keunggulan kompetitif.

Namun yang perlu diperhatikan, gaji atau upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan adalah penting untuk memastikan keadilan dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa gaji mereka sebanding dengan tanggung jawab, pengetahuan, keterampilan, dan kontribusi yang mereka berikan, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015) *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modelling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Adenuga, O. A. (2015). Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction and Mental Health of First Bank Employees: Implication for Personnel Psychologists. *Science*, 1(1), 15-21.
- Amabile, T. M. (1996) *Creativity in context: update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Armstrong, Michael; Taylor, Stephen. 2014 *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* Manajemen Sumber Daya 13th Edition, Pearson
- Bakara, Rio Yericho (2021) *Pengaruh Komitmen Afektif, Keberlanjutan, Dan Normatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Lingkar Organik Indonesia*. S1 Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bayarçelik, E.B., & Findikli, M.A. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relation Between Organizational Justice Perception and Intention to Leave. *Procedia – Society of Behaviour Science*, 235, 403–411.
- Boone, L.E. & David L.K. (2009). *Contemporary Business: Cengage Learning*.
- Burhanudin, B., & Tambun, R. (2021). Effect of direct and indirect financial compensation on job satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 163-174.
- Cahyaningrum, E. I., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1107-1121.

- Creswell, J. W. (2008). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson. Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (8), 25-32.
- Dewi, S. Kadek. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 3435- 3454.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 78-85.
- Febriandika, N. R. (2020). The effect of distributive justice, procedural justice of compensation and emotional intelligence on affective commitments. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(1), 34-41.
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). “*Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*”. Semarang: Undip.
- Greenberg, J. & R. A. Baron, (2003) *Behavior in Organizations*, New Jersey: Pearson.
- Grujičić, M., Jovičić-Bata, J., & Novaković, B. (2018). Motivation and job satisfaction of healthcare professionals in urban and rural areas in the

- autonomous province of Vojvodina, Serbia. *Medicinski Pregled*, 71(1-2), 33-41.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harianto, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95-104.
- Haryono, S (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima.
- Hasibuan, Malayu S P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Suryawa, T. G. A. W. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali Tahun 2020. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2).
- Herzberg, Frederick. (1964). *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower*. *Personnel Administrator* (27), 3-7
- Herzberg F. (1966). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons, Inc. New York.

- Herzberg F. (1968). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons, Inc. New York.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(1), 18-30.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper
- Kartika, Endo W., 2011. Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga
- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 10(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill Education.
- Kurniawati, K., Mansur, E., & Adhenin, J. (2019). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar. *Widya Balina*, 4(2), 84 - 93.
- Lawler, E. E. & Hall, D. (1970) The relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54 (4), 305-312.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press
- Locke, E.A, 1969, "The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology", Rand Mc Nally, Chicago.

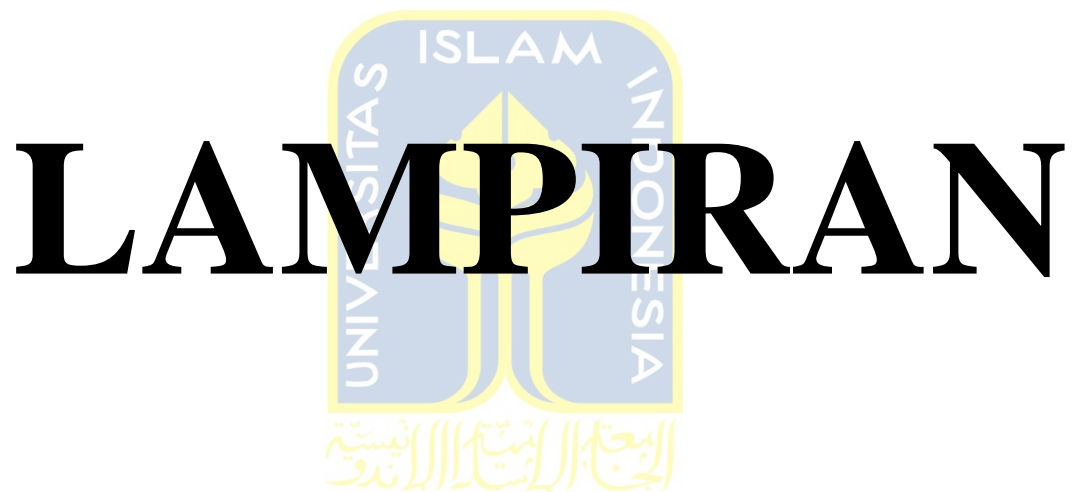
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martadiani, I, M, P., Wardita, I, W., & Nursiani, N, P. (2019). Efek Moderasi Kebijakan Dividen pada Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur, 18(2), pp.126-133.
- Maslow, A. (1974). Deficiency Motivation and Growth Motivation. Dalam *Human Motivation: A Book of Readings* (hlm. 233–251). General Learning Press: New York.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H (2006), *Human Resources Management*, Edisi 1 Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Meyer, J. P., Jackson, T. A., & Maltin, E. R. (2008). Commitment in the workplace: Past, present and future. *The SAGE handbook of organizational behavior*, 1, 35–53
- Meyer, J. P., Natalie, J. A., & Catherine, A. S. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extensions and Test of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–351.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Business and Management* 7 (1), 61-89.
- Meyer, J.P., and L. Herscovitch, 2001, “Commitment in the Workplace: Toward a General Model,” *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Mondy, R.W dan Martocchio, J.J (2016), ‘*Human Resource Management*’, 14th edn, Essex, England.

- Munajah, A., & Purba, D. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etis terhadap komitmen afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, D. R. P., & Juliandi, A. (2019, November). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *ICASI 2019: Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia* (Vol. 396). European Alliance for Innovation.
- Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & Binte Riaz, M. (2021). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal of Training Research*, 19(1), 61-76.
- Nawawi, Hadari 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nguyen, T. N., Mai, K. N., & Nguyen, P. V. (2014). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2(1), 7–11.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Omar, M. S., Idrus, I. M., & Jamal, N. A. (2021). The influence of job motivation on job satisfaction: A case study of polytechnic academic staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206-213.
- Ormrod, J.E. (2002). *Psikologi Pendidikan, Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Jilid 2. Alih bahasa Amitya Kumara. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Parinding, R.G. 2017. *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang*. *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen*, Universitas Narotama.

- Permana, A., Aima, M., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287-1292.
- Porter, L.W., Bigley, G.A., dan Steers, R.M., 2003, *Motivation and work behavior*, 7th Ed, New York, McGraw-Hill.
- Pratama, E. W., & Musadieg, M. Al. (2016). Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1–9.
- Putra, Aditya & Frianto, Agus. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. 6. 59. 10.26740/bisma.v6n1.p59-66.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi (studi kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73–84.
- Ramadian, A., Eliyana, A., Hamidah, A. D. B., & Rakawuri, R. (2020). The effect of compensation strategy implementation on knowledge sharing through affective commitment and psychological contracts. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 699-712.
- Rani, R., & Desiana, P. M. (2019). The impact of owners' intrinsic motivation and work-life balance on SMEs' performance: The mediating effect of affective commitment. *International Journal of Business*, 24(4), 393-411.
- Raza, M. Y., Akhtar, M. W., Husnain, M., & Akhtar, M. S. (2015). The impact of intrinsic motivation on employee's job satisfaction. *Management and organizational studies*, 2(3), 80-88.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armelli, S., (2001), Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86 (5): 825-836.
- Robbins, S.P. (2001), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi (Edisi ketujuh)*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indonesia Kelompok Gramedia. Penerjemah: Tim Indeks
- Robbins, S.P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Indeks, Gramedia Grup.
- Robbins, S.P. (2013), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Schunk, H.D., Pintrich, P.R, Mecee. (2008). *Motivational In Education : theory, research and application*. Ohio: Pearson Press
- Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- _____. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Solihin, M & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinear Penelitian Sosial dan Bisnis*. Andi: Yogyakarta.
- Soni, I. S. K. (2020). Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 149-160.
- Stephan Robbins & Timothy A.Judge. 2008. “Prilaku Organisasi 1”. Jakarta: Salemba 4.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- _____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyadi, A., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). A Study on the Performance of Manufacturing Employees: Organizational Culture, Compensation, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, 9(6), 32–43
- Sutrisno, H. E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Töre, E. (2020). Effects of Intrinsic Motivation on Teacher Emotional Labor: Mediating Role of Affective Commitment. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 390-403.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. S. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80–90.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1-12.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Responden Penelitian

Karyawan CV Mulya Sukanta Makmur

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Nadila Amanda
NIM : 19311151
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna Menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Komitmen Afektif dengan Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**, maka saya mohon bantuan serta kesediannya Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan jawaban yang jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Nadila Amanda

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami.

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin:

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia:

- a. Kurang dari 20 Tahun
- b. 20 – 25 Tahun
- c. 25 – 30 Tahun
- d. 31 – 35 Tahun
- e. Lebih dari 35 Tahun

4. Pendidikan Terakhir:

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA/SLTA
- d. Diploma
- e. Sarjana (S1)

5. Lama Bekerja:

- a. Kurang dari 3 Tahun
- b. 3 – 5 Tahun
- c. 6 – 10 Tahun
- d. Lebih dari 10 Tahun

6. Penghasilan:

- a. Kurang dari Rp. 1.000.000
- b. Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000
- c. Rp. 2.500.000 – 3.000.000
- d. Rp. 3.000.000 – 3.500.000
- e. Lebih dari Rp. 3.500.000

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk memberi tanda **centang (√)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan pilihan yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/kuesioner.
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.**

A. Motivasi Intrinsik

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini:

- Skor 5 = Sangat Setuju (SS)
 Skor 4 = Setuju (S)
 Skor 3 = Kurang Setuju (KS)
 Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
 Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Pekerjaan itu Sendiri (*The Work Itself*)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian atau hobi | | | | | |
| 2 | Saya senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan | | | | | |

Kemajuan (*Advancement*)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 3 | Dengan bekerja membuat saya bisa mengembangkan diri | | | | | |
| 4 | Adanya peluang kenaikan karir | | | | | |

| Tanggung Jawab (Responsibility) | | | | | | |
|--|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing | | | | | |
| 6 | Semakin besar tanggung jawab maka semakin besar motivasi yang timbul dari dalam diri untuk mengerjakan tanggung jawab tersebut | | | | | |
| Penghargaan (Recognition) | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 7 | Perusahaan mampu memberikan penghargaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Dengan diberikan penghargaan maka semakin besar pula motivasi kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Pencapaian (Achievement) | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 9 | Saya bangga jika sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target | | | | | |
| 10 | Saya bangga melakukan pekerjaan saya sebaik yang saya bisa | | | | | |

| B. Kompensasi | | | | | | |
|---|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| <i>Direct Financial Compensation</i> | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Gaji yang diterima sesuai dengan hasil yang dikerjakan | | | | | |
| 2 | Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja | | | | | |

| Indirect Financial Compensation | | | | | | |
|--|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 3 | Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya | | | | | |
| 4 | Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya | | | | | |
| Non-Financial Compensation | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya | | | | | |
| 6 | Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja | | | | | |

C. Komitmen Afektif

| Loyalitas (Loyalty) | | | | | | |
|---|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan. | | | | | |
| 2 | Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan. | | | | | |
| Senang dengan Organisasi (happy with the organization) | | | | | | |

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|--|--|----|---|----|----|-----|
| 3 | Saya akan sangat Bahagia menghabiskan waktu karir saya di organisasi ini | | | | | |
| 4 | Saya membanggakan organisasi ini | | | | | |
| Mempunyai keyakinan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik (<i>trust the organization is the best organization</i>) | | | | | | |
| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | Ada rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi | | | | | |
| 6 | Ada rasa bangga memberitahu hal tentang organisasi kepada orang lain | | | | | |
| Turut serta dalam pengembangan organisasi (<i>participate on organization development</i>) | | | | | | |
| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 7 | Andil dalam memberikan kritik dan saran terhadap organisasi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Senang apabila dapat bekerja di organisasi dalam waktu yang lama | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Mempunyai ikatan emosional pada organisasi (<i>have emotional connection to the organization</i>) | | | | | | |
| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 9 | Memiliki makna mendalam secara pribadi | | | | | |
| 10 | Terikat secara emosional dengan organisasi | | | | | |

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with pay*)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|------------|----|---|----|----|-----|
|----|------------|----|---|----|----|-----|

| | | | | | | |
|--|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Gaji atau upah dibayar sesuai dengan apa yang dikerjakan | | | | | |
| 2 | Gaji atau upah membuat diri termotivasi lebih dalam bekerja | | | | | |
| Kepuasan dengan promosi (<i>Satisfaction with promotion</i>) | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 3 | Promosi jabatan dilakukan kepada karyawan yang layak mendapatkan promosi | | | | | |
| 4 | Promosi jabatan membuat diri termotivasi lebih dalam bekerja | | | | | |
| Kepuasan dengan rekan sekerja (<i>Satisfaction with co-workers</i>) | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 5 | Ada keramahan dan saling menghargai dalam hubungan antar rekan kerja | | | | | |
| 6 | Ada sikap saling mendukung satu sama lain | | | | | |
| Kepuasan dengan penyelia/atasan (<i>Satisfaction with supervisor</i>) | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 7 | Ada hubungan baik antara bawahan dan atasan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Ada motivasi lebih untuk memberikan yang terbaik pada atasan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (<i>Satisfaction work itself</i>) | | | | | | |
| No . | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 9 | Kemampuan memenuhi target yang diberikan | | | | | |
| 10 | Kemampuan berkonsentrasi pada apapun yang dikerjakan | | | | | |

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. Motivasi Intrinsik (X₁)

| No | Motivasi Intrinsik | | | | | | | | | | Total | Rata - Rata |
|----|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 | 4,1 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 44 | 4,4 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 | 4,3 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,6 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 32 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 33 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 43 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 | 4 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 59 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |

2. Kompensasi (X₂)

| No | Kompensasi | | | | | | Total | Rata-Rata |
|----|------------|------|------|------|------|------|-------|-----------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 | 3,83 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3,5 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22 | 3,67 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4,67 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 | 4,17 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4,50 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3,83 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4,83 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4,83 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4,17 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3,67 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4,5 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4,67 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4,67 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4,17 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3,83 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4,67 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4,83 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 4,3 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4,33 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4,67 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 23 | 3,83 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4,3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4,17 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3,67 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4,83 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4,5 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4,17 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4,3 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4,5 |
| 35 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 | 4,3 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4,83 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4,3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4,3 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4,3 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4,17 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4,5 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4,67 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4,7 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4,17 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4,33 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4,17 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4,50 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4,17 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4,17 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26 | 4,33 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4,83 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 22 | 3,67 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3,67 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4,67 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3,3 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4,83 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4,17 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4,83 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5,00 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3,5 |
| 66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4,67 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5,00 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |

3. Komitmen Afektif (Y)

| No | Komitmen Afektif | | | | | | | | | | Total | Rata - Rata |
|----|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|-------------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 12 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 | 4,7 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 18 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 40 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4,6 |
| 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4,6 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 42 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3,4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 4,9 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 | 4,2 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 58 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3,7 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 65 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 40 | 4 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 4,9 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |

4. Kepuasan Kerja (Z)

| No | Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | Total | Rata-Rata |
|----|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|-----------|
| | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 | Z9 | Z10 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 | 4,7 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 4,7 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 9 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4,1 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 | 4,3 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 4,9 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 4,9 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 35 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |

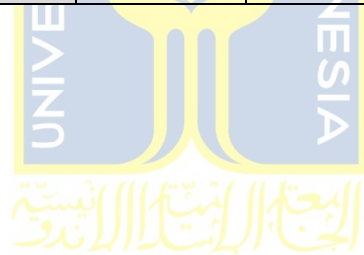
| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4,7 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 39 | 3,9 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |

LAMPIRAN 3

Hasil *Outer Loading*

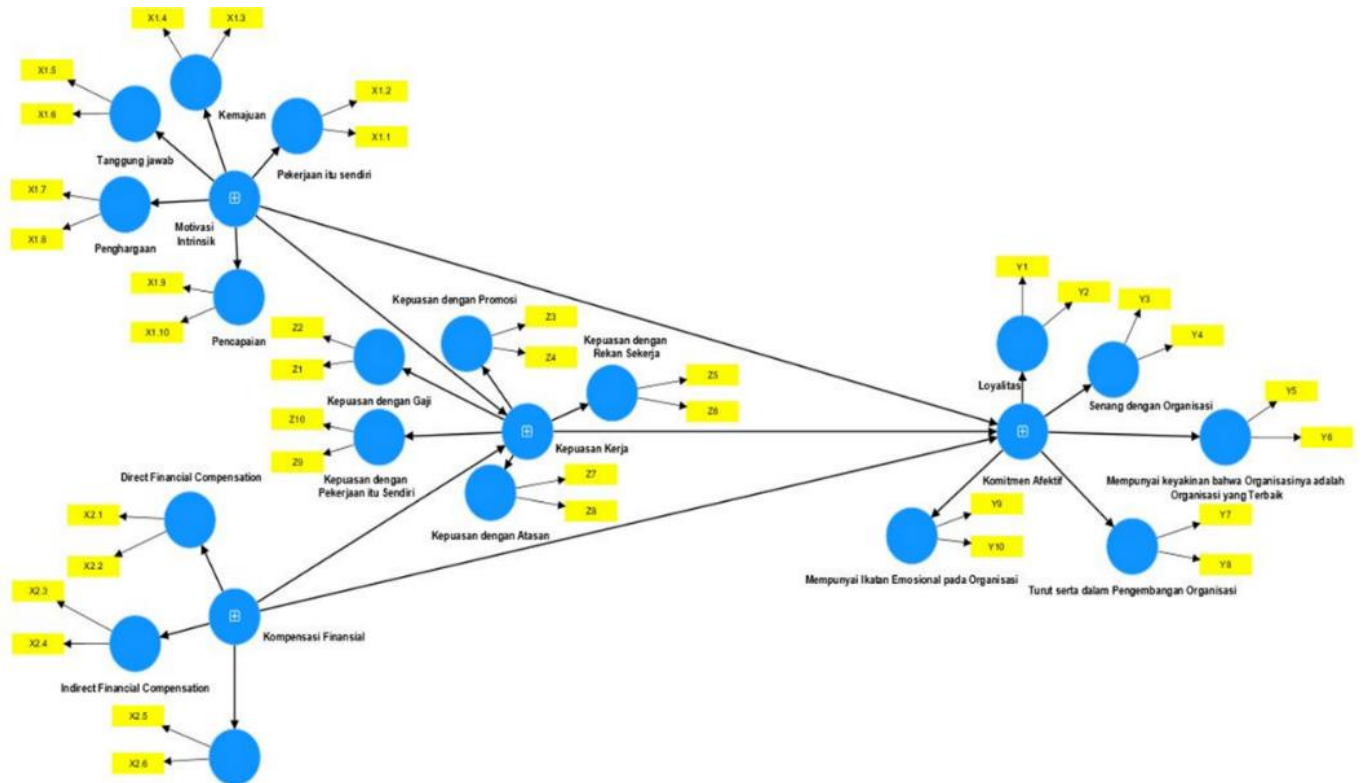
| | Kepuasan Kerja | Komitmen Afektif | Kompensasi | Motivasi Intrinsik |
|-------|----------------|------------------|--------------|--------------------|
| X1.1 | | | | 0.752 |
| X1.10 | | | | 0.744 |
| X1.2 | | | | 0.767 |
| X1.3 | | | | 0.708 |
| X1.4 | | | | 0.772 |
| X1.5 | | | | 0.740 |
| X1.6 | | | | 0.722 |
| X1.7 | | | | 0.718 |
| X1.8 | | | | 0.690 |
| X1.9 | | | | 0.718 |
| X2.1 | | | 0.748 | |
| X2.2 | | | 0.781 | |
| X2.3 | | | 0.676 | |
| X2.4 | | | 0.715 | |
| X2.5 | | | 0.717 | |
| X2.6 | | | 0.634 | |
| Y1 | | 0.762 | | |
| Y10 | | 0.679 | | |
| Y2 | | 0.739 | | |
| Y3 | | 0.717 | | |
| Y4 | | 0.789 | | |
| Y5 | | 0.790 | | |
| Y6 | | 0.730 | | |

| | | | | |
|-----|--------------|--------------|--|--|
| Y7 | | 0.709 | | |
| Y8 | | 0.728 | | |
| Y9 | | 0.699 | | |
| Z1 | 0.586 | | | |
| Z10 | 0.733 | | | |
| Z2 | 0.845 | | | |
| Z3 | 0.773 | | | |
| Z4 | 0.785 | | | |
| Z5 | 0.762 | | | |
| Z6 | 0.761 | | | |
| Z7 | 0.791 | | | |
| Z8 | 0.728 | | | |
| Z9 | 0.745 | | | |



LAMPIRAN 4

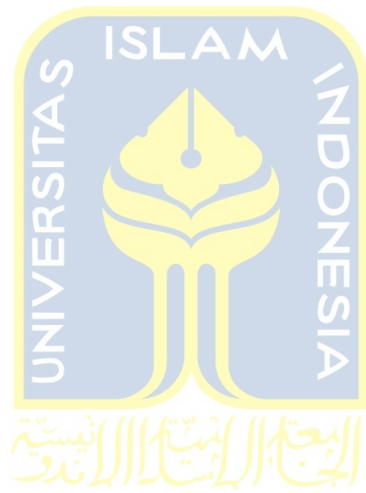
Gambar Outer Model



LAMPIRAN 5

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

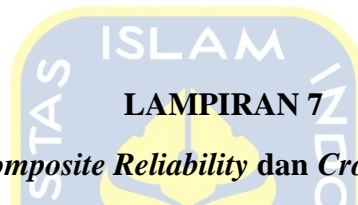
| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability (rho_a) | Composite Reliability (rho_c) | Average Variance Extracted (AVE) |
|--------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.914 | 0.918 | 0.929 | 0.568 |
| Komitmen Afektif | 0.905 | 0.906 | 0.921 | 0.539 |
| Kompensasi | 0.806 | 0.810 | 0.861 | 0.509 |
| Motivasi Intrinsik | 0.904 | 0.905 | 0.921 | 0.538 |



LAMPIRAN 6

Hasil *Fornell-Larcker Criterion*

| | Kepuasan Kerja | Komitmen Afektif | Kompensasi | Motivasi Intrinsik |
|--------------------|----------------|------------------|--------------|--------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.754 | | | |
| Komitmen Afektif | 0.413 | 0.734 | | |
| Kompensasi | 0.303 | 0.699 | 0.713 | |
| Motivasi Intrinsik | 0.158 | 0.432 | 0.347 | 0.733 |



LAMPIRAN 7

Hasil *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability (rho_a) | Composite Reliability (rho_c) |
|--------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.914 | 0.918 | 0.929 |
| Komitmen Afektif | 0.905 | 0.906 | 0.921 |
| Kompensasi | 0.806 | 0.810 | 0.861 |
| Motivasi Intrinsik | 0.904 | 0.905 | 0.921 |

| | | |
|--------------------|-------|-------|
| Komitmen Afektif | 0.539 | 0.549 |
| Kompensasi | 0.509 | |
| Motivasi Intrinsik | 0.538 | |

LAMPIRAN 11

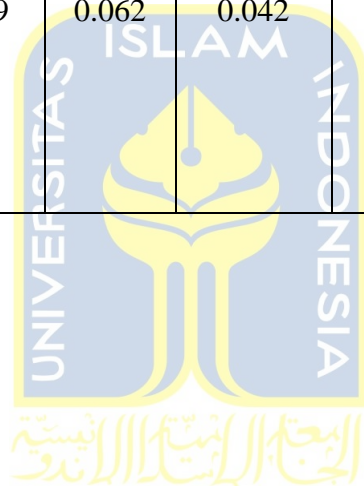
Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistics (O O/STDEV) | P-Values | Kesimpulan |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|
| Motivasi Intrinsik → Komitmen Afektif | 0.203 | 0.204 | 0.080 | 2.550 | 0.011 * | H1 Diterima |
| Kompensasi → Komitmen Afektif | 0.565 | 0.560 | 0.082 | 6.851 | 0.000 * | H2 Diterima |
| Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja | 0.061 | 0.062 | 0.133 | 0.454 | 0.650 | H3 Ditolak |
| Kompensasi → Kepuasan Kerja | 0.282 | 0.284 | 0.129 | 2.185 | 0.029 * | H4 Diterima |
| Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif | 0.210 | 0.210 | 0.089 | 2.343 | 0.019 * | H5 Diterima |

LAMPIRAN 12

Specific Indirect Effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistics (O O/STDEV) | P-Values | Kesimpulan |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|
| Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif | 0.013 | 0.013 | 0.031 | 0.410 | 0.682 | H6 Ditolak |
| Kompensasi → Kepuasan Kerja → Komitmen Afektif | 0.059 | 0.062 | 0.042 | 1.390 | 0.164 | H7 Ditolak |



ANALISIS DESKRIPTIF

LAMPIRAN 13

Klasifikasi Kuesioner

| Kriteria | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------------------------|--------|----------------|
| Jumlah kuesioner yang disebar | 70 | 100 % |
| Jumlah kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 % |
| Jumlah kuesioner yang tidak lengkap | 0 | 0 % |
| Kuesioner yang memenuhi syarat | 70 | 100 % |

LAMPIRAN 14

Klasifikasi Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Laki-laki | 25 | 35,7% |
| Perempuan | 45 | 64,3% |
| Total | 70 | 100 % |

LAMPIRAN 15

Klasifikasi Usia

| Usia | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------------|------------------|----------------|
| <20 tahun | 2 | 2,9% |
| 20-25 tahun | 52 | 74,2% |
| 25-30 tahun | 7 | 10% |
| 31-35 tahun | 3 | 4,3% |
| >35 tahun | 6 | 8,6% |
| Total | 70 | 100% |

LAMPIRAN 16

Klasifikasi Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|------------|------------------|----------------|
| < 3 tahun | 22 | 31,5% |
| 3-5 tahun | 26 | 37,1% |
| 6-10 tahun | 15 | 21,4% |
| > 10 tahun | 7 | 10% |
| Total | 70 | 100% |

LAMPIRAN 17

Klasifikasi Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|----------------|
| SD | 2 | 2,9% |
| SMP | 3 | 4,3% |
| SMA/SLTA | 65 | 92,8% |
| Total | 70 | 100% |

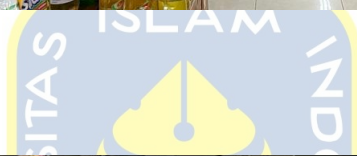
LAMPIRAN 18

Klasifikasi Penghasilan Responden

| Penghasilan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------------------------------|------------------|----------------|
| Rp.1.000.000 – Rp. 2.000.000 | 42 | 60% |
| Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 | 26 | 37,2% |
| Rp. 3.000.000 – Rp. 3.500.000 | 1 | 1,4% |
| Lebih dari Rp. 3.500.000 | 1 | 1,4% |
| Total | 70 | 100% |

LAMPIRAN 19
Dokumentasi Penelitian





LAMPIRAN 20

Biodata Peneliti

Nama : Nadila Amanda

Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 16 Januari 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 19311151

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Dusun Pahing, RT/RW 001/003, Desa Luragung
Landeuh, Kec. Luragung, Kab. Kuningan, Jawa
Barat, 45581

Riwayat Pendidikan :

1. 2008 – 2013 : SDN 1 Ciawigebang
2. 2013 – 2016 : SMPIT Al-Multazam
3. 2016 – 2019 : SMAIT Al-Multazam
4. 2019 – 2023 : Universitas Islam Indonesia

Email : 19311151@students.uui.ac.id
Nadilaamanda01@gmail.com