

Pengaruh kompensasi dan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

Erima Defita Sari^{1✉}, Prayekti², Ign. Soni Kurniawan³

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja karyawan pada Perusahaan Bu Wasi Catering Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bu Wasi Catering Yogyakarta dengan jumlah responden 110. Pengujian menggunakan regresi berganda. Temuan berimplikasi bagi manajerial untuk memperkuat kompensasi melalui kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dengan moderasi keterlibatan kerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi; kepuasan kerja; motivasi intrinsik; kepuasan kerja; komitmen afektif

The effect of compensation and job satisfaction on employee job involvement with intrinsic motivation as an intervening variable

Abstract

This study was conducted to determine the effect of compensation, job satisfaction, intrinsic motivation on employee work interactions at Bu Wasi Catering Company Yogyakarta. The population in this study were all employees of Mrs. Wasi Catering Yogyakarta with a total of 110 respondents. The test used multiple regression. The findings have implications for managers to strengthen compensation through job satisfaction and intrinsic motivation by moderating employee job involvement.

Key words: Compensation; job satisfaction; intrinsic motivation; job satisfaction; affective commitment

PENDAHULUAN

Bu Wasi catering adalah salah satu perusahaan yang melayani masyarakat dalam bidang jasa boga khususnya di daerah Yogyakarta. Bu Wasi catering saat ini melayani berbagai kebutuhan konsumsi pada event-event besar yaitu pernikahan, syukuran, tumpeng, piring terbang, snack tambiran, snack box, nasi box, rapat, seminar, aqiqoh serta berbagai macam acara lainnya. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan maka kinerja karyawan harus optimal. Upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan motivasi dari atasan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tentu akan menimbulkan *feedback* yang baik untuk perusahaan maupun karyawan. Perusahaan akan mendapatkan dampak positif yaitu dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja yang berkualitas. Selain itu, penyedia jasa juga dituntut untuk melakukan customer relationship management yang berkelanjutan yang bertujuan pada terciptanya loyalitas konsumen. Peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh catering akan mendorong keberhasilan bisnis saat ini maupun yang akan datang.

Keterlibatan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Sendow et al., 2015). Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi (Vidianingtyas & Putri, 2014a). Dengan kompensasi yang memadai, maka akan tercipta kepuasan kerja yang memunculkan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emotional terhadap beberapa aspek pekerjaan (Hepiarti1, 2011) dari definisi ini berarti bahwa kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal. Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya.

Motivasi menurut (Yakup, 2017) merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Fenomena pada catering Bu Wasi saat ini masih kurang baik dalam pengembangannya walaupun sudah memiliki brand yang sudah famous dikalangan masyarakat Yogyakarta, namun belum dimaksimalkan merek dagang tersebut karena masalah faktor kompensasi yang masih kurang memadai, kurangnya kompensasi pada keterlibatan kerja karyawan mengakibatkan karyawan kurang memiliki motivasi intrinsik dalam bekerja, sehingga proses peningkatan kepuasan kerja karyawan kurang merata.

METODE

Penelitian ini menggunakan empat variabel. Variabel pertama merupakan variabel independen, yaitu kompensasi, variabel kedua variabel kepuasan kerja, variabel ketiga merupakan mediasi intervening yaitu motivasi intrinsik, dan variabel keempat merupakan variabel dependen yaitu keterlibatan kerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain.

Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi populasi dalam adalah seluruh karyawan Catering Bu Wasi Jl. Langastran Kidul No.5, Panembahan, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta dengan jumlah 150 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan tidak tetap dan tetap yang bekerja pada Catering Bu Wasi Jl. Langastran Kidul No.5, Panembahan, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, metode yang di gunakan menggunakan metode slovin.

Dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer saja, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan obyek dan masalah yang diteliti. Data primer tersebut merupakan informasi yang diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuisioner. Pengumpulan data pada

penelitian kali ini menggunakan instrumen berupa kuisioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada para responden yang diteliti.

Tempat pengambilan data langsung di Catering Bu Wasi Jl. Langastran Kidul No.5, Panembahan, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, waktu pengambilan data dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskripsif

Uji Kualitas data

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
KOMP1	,770	0.1576	Valid
KOMP2	,806	0.1576	Valid
KOMP3	,833	0.1576	Valid
KOMP4	,772	0.1576	Valid
KOMP5	,789	0.1576	Valid
KOMP6	,868	0.1576	Valid
KOMP7	,809	0.1576	Valid
KOMP8	,872	0.1576	Valid

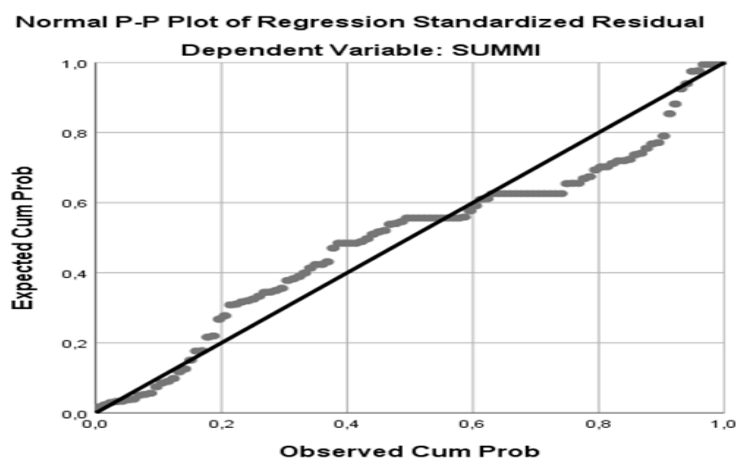
Tabel diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel karakteristik diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item variabel kompensasi adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standarized Item	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	,950	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja	,969	0.6	Reliabel
Motivasi intrinsik	.966	0.6	Reliabel
Keterlibatan kerja karyawan	,969	0.6	Reliabel

Tabel 2. diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai alpha cronbach lebih besar dari 0,6. ke empat variabel penelitian yaitu kompensasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, keterlibatan kerja karyawan dapat dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot variabel Motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja karyawan mengikuti adanya distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk memperkuat hasil P-P Plot digunakan uji statistik one-sampel kolmogrov-smirnov dengan pengambilan keputusan melihat probabilitas signifikan terhadap variabel, jika diatas 0,05 maka varaibel tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,72925395
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,166
	Negative	-,083
Test Statistic		,166
Asymp. Sig. (2-tailed)		,147 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian normalitas di atas menggunakan normal P-P plot dan uji Kolmogorov-smirnov dapat dilihat nilai asymp. sig (2-tailed) dengan nilai 0.147 untuk model regresi kompensasi dan kepuasan kerja lebih besar 0,05 artinya data berdistribusi normal.



Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot variabel kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan mengikuti adanya distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk memperkuat hasil P-P Plot digunakan uji statistik one-sampel kolmogrov-smirnov dengan pengambilan keputusan melihat probabilitas signifikan terhadap variabel, jika diatas 0,05 maka varaibel tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,72925395
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,166
	Negative	-,083
Test Statistic		,166
Asymp. Sig. (2-tailed)		,147 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4. dari hasil pengujian normalitas di atas menggunakan normal P-P plot dan uji Kolmogorov-smirnov dapat dilihat nilai asymp. sig (2-tailed) dengan nilai 0.147 untuk model regresi kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja karyawan lebih besar 0,05 artinya data berdistribusi normal.

Tabel 5.

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 SUMKOM	,359	2,783	Tidak ada Multikolinearitas
SUMKK	,359	2,783	Tidak ada Multikolinearitas

a. Dependent Variable: SUMKO

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen pada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja. $359 > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $2.783 < 10$, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Hipotesis 1: Analisis regresi pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara sendiri-sendiri terhadap keterlibatan kerja karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,281 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar 1.085 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($1,98217 > 1.085$) dan signifikansi $0,281/2 = 0.1405 > 0,05$, maka hipotesis 1 ditolak.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh kepuasan kerja ke keterlibatan kerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara sendiri-sendiri terhadap keterlibatan kerja karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar (negatif) maka dapat disimpulkan bahwa $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($10,260 > -10.260$) dan signifikansi $0,000/2 = 0.000 < 0,05$, maka hipotesis 2 diterima.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, terhadap keterlibatan kerja karyawan

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil Uji 3 pada analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.
Hasil Uji analisis regresi linier
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,598		4,141	,000		
	SUMKOM	,121	,067	,147	,073	,355	2,813
	SUMKK	,193	,095	,232	,043	,181	5,521
	SUMMI	,432	,080	,539	,000	,236	4,232

a. Dependent Variable: SUMKKK

Hipotesis 3: Kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 22, seperti terlihat pada tabel diatas variabe kompensasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan. Tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,281 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 1,814 maka dapat disimpulkan bahwa t tabel < t hitung ($1,98217 < 1,814$) dan signifikansi $1,814/2 = 0,907 < 0,05$, maka hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4 atau Ha Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 22, seperti terlihat pada tabel diatas variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar 0,043 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar 2,044 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel < t hitung ($1,98217 > 2,044$) dan signifikansi $0,096/2 = 0,048 < 0,05$, maka hipotesis 4 diterima.

Hipotesis 5 atau Ha Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 22, seperti terlihat pada tabel diatas variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan. Tingkat signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar 0,000 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar -.5432 (Negatif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel > t hitung ($1,98217 > -.5432$) dan signifikansi $0,000/2 = 0 > 0,05$, maka hipotesis 5 ditolak.

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinan 1 (Adjusted R square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874a	.764	.759	3.363

a. Predictors: (Constant), SUMKK, SUMKOM

b. Dependent Variable: SUMMI

Dari tabel diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0.759 (75.9%) dilihat dari kolom Adjusted R Square. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel dependen keterlibatan kerja karyawan sebesar (75.9%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, yaitu sisanya sebesar (24.1%) diterangkan dari variabel lain yang tidak di jangkau dalam penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinan 2 (Adjusted R square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868a	.753	.746	2.768

a. Predictors: (Constant), SUMMI, SUMKOM, SUMKK

b. Dependent Variable: SUMKKK

Dari tabel diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,746 (74.6%) dilihat dari kolom Adjusted R Square. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel independen (Kompensasi, Kepuasan kerja, motivasi intrinsik) mempengaruhi variabel dependen (keterlibatan kerja karyawan) sebesar (74.6%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, yaitu sisanya sebesar (25.4%) diterangkan dari variabel lain yang tidak di jangkau dalam penelitian ini

Tabel 9.

		Variabel Dominan (Beta Standarized)		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.598	1.352	
	SUMKOM	.121	.067	.147
	SUMKK	.193	.095	.232
	SUMMI	.432	.080	.539

Berdasarkan Tabel diatas hasil regresi diketahui nilai beta (β) yang paling berpengaruh terhadap variabel keterlibatan kerja karyawan (dependen) adalah variabel Motivasi Intrinsik sebesar .539, karena nilai beta (β) semakin menjauhi 0, sehingga motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling berpengaruh secara positif. Selanjutnya di ikuti variabel kepuasan kerja sebesar .232, dan variabel kompensasi sebesar .147.

Melihat nilai (β) tersebut dapat diketahui bahwa ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja karyawan sehingga dalam penelitian ini terdapat usulan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunkan atau menambahkan variabel-variabel lain, seperti penelitian yang dilakukan (Gede et al., 2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Prayitno, 2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sehingga variabel-variabel yang diusulkan tersebut dapat meningkatkan penelitian selanjutnya.

Kompensasi dan Motivasi Intrinsik

Tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,281 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar 1.085(positif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel > t hitung ($1,98217 > 1.085$) dan signifikansi $0,281/2 = 0.1405 > 0,05$, maka hipotesis 1 ditolak. Kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik

Tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar (negatif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel > t hitung $10,260 (1.98217 > -10.260)$ dan signifikansi $0,000/2 = 0.000 < 0,05$, maka hipotesis 2 diterima. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai hubungannya erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Kompensasi terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan

Tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,281 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 1,814 maka dapat disimpulkan bahwa t tabel < t hitung ($1,98217 < 1,814$) dan signifikansi $1,814/2 = 0.907 < 0,05$, maka hipotesis 3 diterima. Dengan adanya kompensasi yang baik merupakan akan mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Kepuasan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan

Tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar 0,043 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar 2.044 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel < t hitung ($1.98217 > 2.044$) dan signifikansi $0,096/2 = 0.048 < 0,05$, maka hipotesis 4 diterima. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

Motivasi Intrinsik dan Keterlibatan Kerja Karyawan

Tingkat signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar 0,000 ($p > 0,05$) dan t hitung sebesar -.5432 (Negatif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel $> t$ hitung ($1.98217 > -.5432$) dan signifikansi $0,000/2=0 > 0,05$, maka hipotesis 5 ditolak. Seorang karyawan yang memiliki motivasi intrinsik biasanya akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, memenuhi tantangan dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan tersebut untuk mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ia tetapkan untuk dirinya sendiri.

Kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

Tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.143 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik tidak mampu memediasi kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan. Adanya sinergi motivasi intrinsik dari pimpinan untuk bawahan, akan bermanfaat bagi produktivitas bawahan dan organisasi karena hal ini dapat memberikan laju organisasi. Telah diungkapkan sebelumnya bahwa motivasi intrinsik itu sangat berpengaruh penting dalam keterlibatan kerja karyawan, agar motivasi intrinsik ini berjalan lancar seperti yang diharapkan diperlukan adanya kompensasi dari atasan. Untuk menyusun program tersebut, terdapat beberapa pedoman atau prinsip yang harus difahami.

Kepuasan Kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

Tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.000 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik tidak mampu memediasi kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyebabkan orang berpartisipasi secara maksimal karena adanya perangsang dari luar. Kepuasan kerja terdapat jumlah kondisi kerja yang bila mana telah diberikan atas pemenuhan akan menimbulkan kepuasan atau dapat memotivasi pekerjaan karyawan atau pekerja dan jika kondisi tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap karyawan atau pekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut: (1). Tidak berpengaruh kompensasi terhadap motivasi intrinsik Bu Wasi Catering, (2). Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik pada karyawan Bu Wasi Catering, (3). Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan Bu Wasi Catering, (4). Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Bu Wasi Catering, (5). Tidak Berpengaruh motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja Karyawan Bu Wasi Catering, (6). Tidak berpengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja Karyawan dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada karyawan Bu Wasi Catering, (7). Tidak berpengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada karyawan Bu Wasi Catering.

DAFTAR PUSTAKA

- Gede, I. P., Iswara, D., Agung, A., & Sriathi, A. (2016). Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt . Bpd Bali. 5(9), 5923–5948.
- Hepiarti. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Katering Di Kecamatan Ilir Barat I Palembang. 51–62.
- Sendow, G., Tumbel, A., & Kakinsale, A. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1), 900–911. <https://doi.org/10.35794/Emba.V3i1.7619>
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014a). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 5(1), 99–110. Juni 2014%0Aefektif

Jurnal Bisnis Dan Ekonomi%0arengani Nur'aini Vidianingtyas Dan Wika Harisa Putri%0avol. 5, No 1, Juni 2014, 99 - 110%0A99%0APENGARUH

- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking And Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/Perisai.V1i3.1112>