

**Peran Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap
Komitmen Afektif (Studi Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal
Yogyakarta)**

Baharudin Syafril Ahdad

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: baharudinsyafril@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif, (2) Peran Kompensasi terhadap Komitmen Afektif, (3) Peran Pengembangan Karir terhadap Komitmen Afektif, dan (4) Peran Motivasi Intrinsik , Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Komitmen Afektif. Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal “SS”. Jumlah Karyawan yang berada di Kantor Pusat Waroeng SS berjumlah 100 Karyawan, dalam menghitung jumlah Responden dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yang menghasilkan 80 Responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan bersifat Homogen atau bebas. Penelitian ini menggunakan Uji kualitas data, Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas), analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Intrinsik berperan positif dan signifikan terhadap Variabel Komitmen Afektif. Variabel Kompensasi berperan positif dan signifikan terhadap Variabel Komitmen Afektif. Variabel Pengembangan Karir tidak berperan terhadap Variabel Komitmen Afektif. Variabel Motivasi Intrinsik , Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Komitmen Afektif.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Motivasi Intrinsik, Kompensasi , Pengembangan Karir.

Abstract

This study aims to determine (1) the role of intrinsic motivation on affective commitment, (2) the role of compensation for affective commitment, (3) the role of career development on affective commitment, and (4) the role of intrinsic motivation, compensation and career development together towards Affective Commitment.

The research used is quantitative research. This research was conducted at the Head Office of Waroeng Spesial Sambal “SS”. The number of employees who are in the Waroeng SS Head Office is 100 employees, in calculating the number of respondents in this study using the Slovin formula which produces 80 respondents. The data collection method used a questionnaire and is homogeneous or free. This research uses data quality test, classic assumption test (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test), multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of this study indicate that the intrinsic motivation variable has a positive and significant role to the affective commitment variable. The Compensation Variable has a positive and significant role on the Affective Commitment Variable. Career Development Variable does not play a role in the Affective Commitment Variable. Intrinsic Motivation, Compensation and Career Development variables together or simultaneously affect the Affective Commitment Variable.

Keywords: Affective Commitment, Intrinsic Motivation, Compensation, Career Development.

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan hal penting dalam Perusahaan, namun terkadang Perusahaan hanya terfokus pada Peningkatan kualitas Sumber Manusia, dan melupakan hal yang tidak kalah penting yaitu Komitmen Afektif dari Karyawan. Komitmen afektif merupakan salah satu kategori dari Komitmen Organisasional. Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Han et al., 2012, p.110).

Motivasi Intrinsik merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Karyawan. Motivasi Intrinsik Menurut Nawawi (2000) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang berasal dalam diri individu, yaitu kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Faktor lain yang menjadi salah satu alasan setiap Karyawan bekerja pada suatu Perusahaan yaitu adanya Kompensasi yang diterimanya. Kompensasi yaitu timbal balik atas kontribusi jasa karyawan, yang berhubungan dengan bentuk pemberian penghargaan atas penyelesaian tugas yang dibebankan (Rivai, 2004:357).

Pengembangan karir bisa menjadi strategi dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Dalil S (2002:277) karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sementara itu menurut V. Rivai dan E. J. Sagala (2009) jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui (1) Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif, (2) Peran Kompensasi terhadap Komitmen Afektif, (3) Peran Pengembangan Karir terhadap Komitmen Afektif, dan (4) Peran Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Komitmen Afektif.

Motivasi Intrinsik menurut Nawawi (2000) yaitu motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut Vehrizar (2009:741), "Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan." Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian, pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Para karyawan yang sudah berkontribusi untuk pekerjaannya dalam sebuah perusahaan akan mendapat imbalan atau balas jasa.

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Menurut Rivai (2004) menjelaskan "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

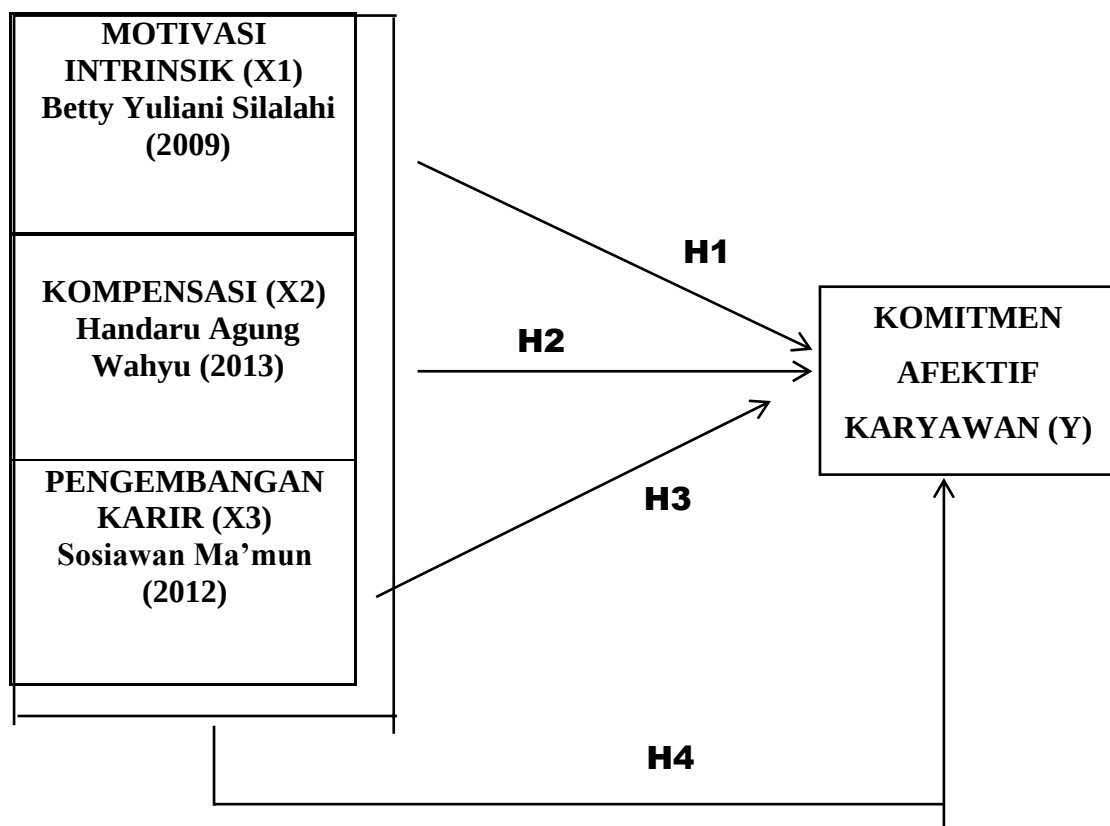
Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (1982) yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan

dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Han et al., (2012, p.109) komitmen afektif merupakan salah satu kategori dari komitmen organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Han et al., 2012, p.110).

Kerangka Pikir

Gambar 1.



Hasil Hipotesis :

- H1: Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Komitmen Afektif Karyawan.
- H2: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Komitmen Afektif Karyawan.
- H3: Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Komitmen Afektif Karyawan.
- H4: Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Komitmen Afektif Karyawan

II. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan mengumpulkan data dengan menggunakan pertanyaan dan data statistik dengan cara melakukan penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal yang berada di Jl. Kaliurang Km 4.5 Gang Kinanthi No.19 Yogyakarta. Jumlah Karyawan yang berada di Kantor Pusat Waroeng SS berjumlah 100 Karyawan, dalam menghitung jumlah Responden dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yang menghasilkan 80 Responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan bersifat Homogen atau bebas. Data yang telah terkumpul selanjutnya akan diolah menggunakan Program SPSS Versi 25.

III. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian ini, data responden yang digunakan berdasarkan Status, Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja. Hasil pengujian karakteristik data responden bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	55	55	55
	Perempuan	36	45	45	100
	Total	80	100	100	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan tetap yang bekerja di Kantor Waroeng SS dengan jenis kelamin laki-laki ada 44 orang, dan yang berjenis kelamin perempuan ada 36 orang, dengan demikian responden laki-laki lebih banyak yaitu 55% dari pada responden perempuan yaitu 45% dari total Responden di Kantor Waroeng SS ada 80 orang.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	33	41	41	41
	Belum Menikah	47	59	59	100
	Total	80	100	100	

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa jumlah Responden yang bekerja di Kantor Waroeng SS dengan Status Menikah ada 33 orang, dan yang berstatus belum Menikah ada 47 orang, dengan demikian responden yang telah menikah lebih sedikit yaitu 41% dari pada yang berstatus belum menikah yaitu 59% dari total Responden di Kantor Waroeng SS ada 80 orang.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	65	81	81	81
	31-40	14	18	18	99
	41-50	1	1	1	100
	Total	80	100	100	

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa jumlah Responden yang bekerja di Kantor Waroeng SS dengan umur 20 tahun – 30 tahun ada 65 orang, umur 31 tahun – 40 tahun ada 14 orang, umur 41 tahun – 50 tahun ada 1 orang, dengan demikian jumlah responden yang berumur 20 tahun – 30 tahun leboh banyak yaitu 81%, lalu karyawan yang berumur 31 tahun – 40 tahun 18% dan yang paling sedikit karyawan dengan umur 46 tahun – 55 tahun yaitu 1% dari total Responden di Kantor Waroeng SS berjumlah 80 orang.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	11	11	12
	Diploma	16	20	20	32
	Sarjana	52	65	65	96
	Magister	3	4	4	100
	Total	80	100	100	

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA ada 9 orang, Diploma ada 16 orang, Sarjana ada 52 orang dan Magister ada 3 orang, dengan demikian jumlah responden yang pendidikan terakhirnya SMA 11%, Diploma 20%, Sarjana 65%, Magister 4% dari total Responden di Kantor Waroeng SS berjumlah 80 orang.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3	52	65	65	65
	4-6	19	24	24	89
	7-10	8	10	10	99

11-20	1	1	1	100
Total	80	100	100	

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa karyawan yang bekerja 1 tahun – 3 tahun ada 52 orang, 4 tahun – 6 tahun ada 19 orang, 7 tahun – 10 tahun ada 8 orang, 11 tahun – 20 tahun ada 1 orang atau Responden yang bekerja antara 1 tahun – 3 tahun yaitu 65%, lalu yang bekerja 4 tahun – 6 tahun yaitu 24%, lalu yang bekerja 7 tahun – 10 tahun yaitu 10%, dan yang bekerja 11 tahun – 20 tahun yaitu 1% dari total Responden di Kantor Waroeng SS berjumlah 80 orang.

Uji Validitas Data

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	MI1	0.662	0.182	Valid
	MI2	0.699	0.182	Valid
	MI3	0.655	0.182	Valid
	MI4	0.677	0.182	Valid
	MI5	0.731	0.182	Valid
	MI6	0.683	0.182	Valid

Pada Tabel 6 diatas dari hasil uji validitas pada variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang ada pada Variabel tersebut memiliki r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel, sehingga pertanyaan pada Variabel tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kompensasi	K1	0.733	0.182	Valid
	K2	0.662	0.182	Valid
	K3	0.811	0.182	Valid
	K4	0.862	0.182	Valid
	K5	0.774	0.182	Valid
	K6	0.759	0.182	Valid

Pada Tabel 7 diatas dari hasil uji validitas pada variable Kompensasi menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang ada pada Variabel tersebut memiliki r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel, sehingga pertanyaan pada Variabel tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	PK1	0.739	0.182	Valid
	PK2	0.505	0.182	Valid
	PK3	0.638	0.182	Valid
	PK4	0.703	0.182	Valid
	PK5	0.727	0.182	Valid
	PK6	0.560	0.182	Valid

Pada Tabel 8 diatas dari hasil uji validitas pada variable Pengembangan Karir menunjukan bahwa semua pertanyaan yang ada pada Variabel tersebut memiliki r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel, sehingga pertanyaan pada Variabel tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Komitmen Afektif

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Komitmen Afektif	KA1	0.764	0.182	Valid
	KA2	0.816	0.182	Valid
	KA3	0.660	0.182	Valid
	KA4	0.570	0.182	Valid
	KA5	0.688	0.182	Valid
	KA6	0.716	0.182	Valid

Pada Tabel 9 diatas dari hasil uji validitas pada variable Komitmen Afektif menunjukan bahwa semua pertanyaan yang ada pada Variabel tersebut memiliki r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel, sehingga pertanyaan pada Variabel tersebut dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standarized Item</i>	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.768	Reliabel
Kompensasi	0.859	Reliabel
Pengembangan Karir	0.720	Reliabel
Komitmen Afektif	0.789	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 10 diatas, hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukan bahwa

semua variabel diatas dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai koefisien *Cornbach Alpha* > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Afektif bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik**A. Uji Normalitas**

**Tabel 11 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.88703798
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.063
	Negative	-0.097
Test Statistic		0.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *Asymp.Sig (2- tailed)* sebesar 0.059 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada regresi data terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

**Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas**

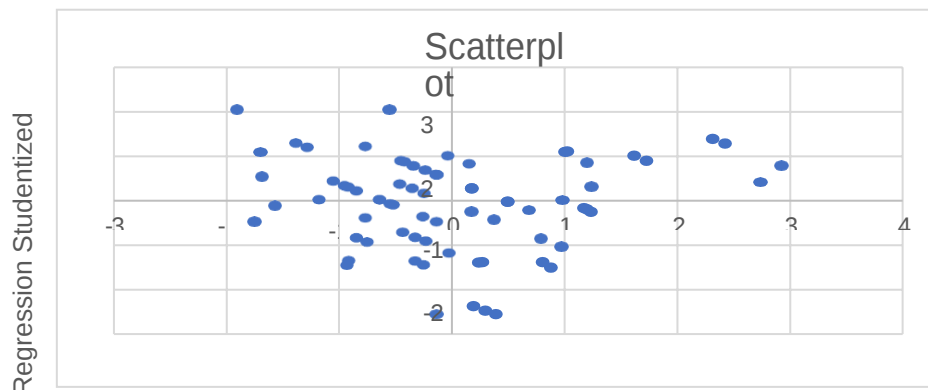
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Intrinsik (X1)	0.727	1.376
Kompensasi (X2)	0.774	1.293

Pengembangan Karir (X3)	0.625	1.600
-------------------------	-------	-------

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil tolerance menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen Motivasi Intrinsik yaitu 0.727, Kompensasi yaitu 0.774, Pengembangan Karir 0.625. Hasil Perhitungan nilai Varian Inflation Faktor (VIF) yaitu pada variabel independen Motivasi Intrinsik yaitu 1.376, Kompensasi yaitu 1.293, Pengembangan Karir 1.600 yang berarti ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF tersebut kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

C. Uji Heterokedisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedisitas



Dari grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik tersebut menyebar secara acak dan juga tersebar baik diatas angka 0 maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

Teknik Analisis data**A. Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,020	2,732		0,007	0,994
Motivasi Intrinsik(X1)	0,588	0,112	0,503	5,250	0,000
Kompensasi(X2)	0,188	0,084	0,208	2,241	0,028
Pengembangan Karir(X3)	0,175	0,118	0,154	1,487	0,141

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif(Y)

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya Kenaikan Motivasi Intrinsik akan diikuti Kenaikan Komitmen Afektif sebesar 0,503 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin rendah Motivasi Intrinsik maka semakin menurun Komitmen Afektif.
2. Setiap terjadi kenaikan Kompensasi akan diikuti kenaikan terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,208 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Kompensasi maka semakin meningkat Komitmen Afektif.
3. Setiap terjadi kenaikan Pengembangan Karir akan diikuti kenaikan terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,154 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Dukungan Organisasional maka semakin meningkat Komitmen Afektif.

B. Uji T (Uji parsial)

Tabel 14 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,020	2,732		0,007	0,994
Motivasi Intrinsik(X1)	0,588	0,112	0,503	5,250	0,000
Kompensasi(X2)	0,188	0,084	0,208	2,241	0,028

Pengembangan Karir(X3)	0,175	0,118	0,154	1,487	0,141
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif (Y)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dijelaskan bahwa;

a. Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berperan terhadap Komitmen Afektif . Pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima, karena Motivasi Intrinsik(X1) berperan positif terhadap Komitmen Afektif (Y).

b. Peran Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Kompensasi berperan positif terhadap *Komitmen Afektif* . Pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai signifikan 0,028 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 diterima, karena Kompensasi(X2) berperan positif terhadap Komitmen Afektif (Y).

c. Peran Pengembangan Karir terhadap Komitmen Afektif .

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Pengembangan Karir berperan positif terhadap Komitmen Afektif . Pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai signifikan 0,141 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima, karena Pengembangan Karir(X3) berperan positif terhadap Komitmen Afektif (Y).

C. Uji F

Tabel 15 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	274.175	3	91.392	24.691	.000 ^b
Residual	281.312	76	3.701		
Total	555.488	79			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Kompensasi , Motivasi Intrinsik

Dari hasil uji ANOVA atau F-test diatas menghasilkan nilai F-hitung 24.691 dengan signifikansinya 0,000 < 0,050. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Pengembangan Karir berperan secara simultan terhadap Komitmen Afektif.

D. Koefisien Determinasi R²

Tabel 16
Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	0.494	0.474	1.924

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi Intrinsik

Untuk mengetahui peran variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square. Pada tabel 16 yang menunjukkan variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen sebesar 0,494 atau 49,4% dan sisanya 50,1% disebabkan oleh variabel lain diluar tersebut yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya peran dari variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Komitmen afektif. Dengan begitu hasil dari pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t-hitung) variabel Motivasi Intrinsik menghasilkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berperan positif terhadap variabel Komitmen Afektif, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan hal tersebut membuktikan bahwa H1 diterima yang mempunyai arti Komitmen Afektif berperan positif terhadap Komitmen Afektif pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal.

2. Peran Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t-hitung) variabel Kompensasi menghasilkan nilai signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berperan positif terhadap variabel Komitmen Afektif, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan hal tersebut membuktikan bahwa H1 diterima yang mempunyai arti Kompensasi berperan positif terhadap Komitmen Afektif pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal.

3. Peran Pengembangan Karir terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t-hitung) variabel Pengembangan Karir menghasilkan nilai signifikan 0,141 lebih besar dari 0,05 ($0,141 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berperan negatif terhadap variabel Komitmen Afektif, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan hal tersebut membuktikan bahwa H0 diterima yang mempunyai arti Pengembangan Karir berperan negatif terhadap Komitmen Afektif pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal.

4. Peran Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA atau F-test diatas menghasilkan nilai F- hitung 24,691 dengan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1), Kompensasi (X2), dan Pengembangan

Karir (X3) berperan secara simultan atau bersama-sama dengan nilai signifikansi dibawah 0,050 terhadap variabel Komitmen Afektif. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Komitmen Afektif pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal dan sudah dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Intrinsik berperan positif terhadap Variabel Komitmen Afektif.
2. Variabel Kompensasi berperan positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.
3. Variabel Pengembangan Karir tidak berperan terhadap Komitmen Afektif.
4. Variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama atau secara simultan berperan terhadap Komitmen Afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dev, A. (2013). Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment : An Islamic Banking Perspective. *J. Asian Dev. Stud.*, 2(2), 85–94. <https://doi.org/10.3968/7723>
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 463–483. <https://doi.org/10.1348/096317999166798>
- Brahmasari, I. A., & Sungkono. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada PT DuPont Agricultural Products Indonesia). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 168–200.
- Li, K. (2014). The Impact of Career Development on Employee Commitment of Part- Time Faculty (PTF) in Hong Kong's Continuing Professional Development (CPD) Sector. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 4(1), 52–73. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2014/4810>
- Oladiipo, S. A., Afolabi, S. O., Laosebikan, J. O., & Nwachukwu, D. B. (2019). Impacts of Intrinsic Motivational Tools on Job Commitment of Employees in Selected Private University in South Western Nigeria. *International Journal of Research and Scientific Innovation (IJRSI)*, VI(X), 180–193.
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). 3(2), 64–79.
- Hackim, M. C., Dasmase, L. M., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (n.d.). Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Swiss-Belinn Manyar,. 274–285.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, A. (2017). Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt “ X ” Jakarta. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*, 238–256.
- Harianto, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95.

<https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.83>

- Nawawi, M. I., & Aryanda, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan PT Khalifa International Business Di Jakarta. *Manajerial*, 9(2), 69. <https://doi.org/10.31479/m.v9i2.23>
- Organisasi, B., & Komitmen, T. (2009). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi 1. 3, 20–21.
- Prasetyo, A. S. (2013). Antok Slamet Prasetyo; Kontribusi Motiasi Kerja 1. Pratama, E. W., & Musadieg, M. Al. (2016). Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1–9.
- Rehman, S., & Rehman, S. (2017). Key Knowledge Generation Impact of Career Development on Orga- nizational Commitment.
- Rianaa, I. G., & Wirasedanaa, I. W. P. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI-UKM*, 3(2), 83–88. <https://doi.org/10.21752/sjppi-ukm/ses/a29082016>
- Sari, & Riana. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 1539–1565.
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani. (2016). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 55–72.
- Suherman, S., Munandar, J. M., & Dirdjosuparto, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i2.19994>