

# **Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Individual Karyawan**

Afif Joko Purnomo, Prayekti, Jajuk Herawati

*Fakultas Ekonomi: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia*

E-Mail: jokoafif10@gamil.com

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine whether the effect of intrinsic motivation, verbal communication, financial compensation, on individual employee performance. The research took place at the Department of Population and Civil Registration of Bantul Regency. The sampling method was nonprobability, and the sampling technique used purposive sampling. Data collection was carried out by means of a questionnaire which was directly submitted to the Department of Population and Civil Registration of Bantul Regency. The number of questionnaires that were processed was 48 questionnaires. Data were analyzed using SPSS 23. The results of the t-test research. has an influence on Employee Individual Performance, Based on the results of data processing the Verbal Communication variable has a t-count smaller than t-table ( $1.024 < 1.681$ ) with a probability (0.312) greater than the significant level of 0.05, thus Communication Verbal partially has no effect on Employee Individual Performance. 0.05, thus Financial Compensation partially has an effect on Individual Employee Performance. And the f test can be seen that the calculated F value is 5.345 and the f table value is 1.681. Intrinsic Motivation, Verbal Communication, Financial Compensation, have a positive and significant effect on Employees' Individual Performance at the Department of Population and Civil Registration, Bantul Regency*

**Keywords:** motivation, verbal communication, financial compensation, employee performance.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi verbal, kompensasi finansial, terhadap kinerja individu karyawan. Lokasi penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Metode pengambilan sampel adalah nonprobability, dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diserahkan langsung ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Jumlah kuesioner yang diolah adalah 48 kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian uji-t. memiliki pengaruh terhadap Kinerja Individu Karyawan (Y), Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Komunikasi Verbal memiliki t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,024 < 1,681$ ) dengan probabilitas (0,312) lebih besar dari taraf signifikan 0,05 Dengan demikian Komunikasi Verbal (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Individu Karyawan (Y). 0,05, dengan demikian Kompensasi Keuangan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Individu (Y). Dan dari uji f dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5,345 dan nilai f tabel sebesar 1,681. Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, Kompensasi Keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Sipil. Pendaftaran, Kabupaten Bantul

**Kata Kunci:** motivasi intrinsik, komunikasi verbal, kompensasi finansial, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pecatatan Sipil memiliki beberapa fungsi, yang pertama sebagai perumusan kebijakan bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan, yang kedua sebagai pelaksanaan kebijakan bidang pendafrtan penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan, yang ketiga sebagai pelaksana evaluasi dan pelaporan bidang pendafrtan penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan, yang keempat sebagai pelaksana administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya, dan yang kelima sebagai pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pengamatan dan observasi pada dinas tersebut adalah kurangnya motivasi intrinsik pada karyawan yang berkibat pada penurunan kinerja karyawan, contohnya tertundanya pekerjaan sehingga membuat pekerjaan jadi bertumpuk, karena kesibukan dan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan sehingga kurang untuk menyemngati/memotivasi diri sendiri. Permasalah yang lain adalah kurangnya komunikasi/*missed* komunikasi antar rekan kerja dan pimpinan, komunkasi sangat membantu motivasi dengan penyampaian yang baik maka perintah atau arahan pimpinan mengenai apa, bagaimana, kapan dan dengan cara apa karyawan bekerja akan menjadi lebih jelas sehingga mereka dapat memperbaiki kinerjanya dan mengoptimalkan kinerjanya dengan baik.

Pada era moderen saat ini sumber daya manusia (SDM) sangat diperluka bagi suatu organisasi dikarenakan dengan adanya SDM yang unggul dapat tercapai tujuan perusahaan. Untuk menciptakan SDM yang unggul harus meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi intrisik individual karyawan. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya dan semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Febrian Nurtaneo Akbar, 2013). Motivasi intrinsik merupakan energi yang ada didalam diri individual karyawan untuk mencapai suatu tutjuan organisasi. Denga sikap mental karyawan yang kuat terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksismal, Mangkunegara, (2009:61) dalam (Hamid, n.d.)

Selain motivasi kinerja juga di pengaruhi Komunikasi verbal yang merupakan peranan yang penting dalam menjalin hubungan pemimpin dengan karyawan, Ardana, dkk (2012:138) dalam (Yuli Ermawati & Amboningtyas, 2014). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mardiyanto, 2004), (Wahyuni, 2009), (Rizki, 2012) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan faktor lain yang yang dapat meningkatkan kinerja adalah kompensasi finansial.

(Mangkunegara, 2005). Kompensasi finansial adalah bentuk balas jasa kepada karyawannya dalam bentuk uang (finansial), kompensasi finansial yang baik dan tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Ardana, dkk, 2012:153). Kompensasi yang adil terhadap karyawan akan memotivasi dan meningkatkan kinerja individu karyawan. (Muljani, 2002). Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Prastya dan kato, 2011) bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada perusahaan dengan menetapkan target kuantitas dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja, (Simamora, 2006:497).

Kinerja Individual karyawan merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahsun, 2006:145). Kinerja karyawan yang tinggi berarti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akan dibebankan kesetiap individu karyawan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan yang baik jika mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Prawirosentono, 1999:3).

Motivasi intrinsik merupakan aspek kekuatan yang menciptakan suatu kreativitas dalam pekerjaan. (Filak & Sheldon (2003). Motivasi instrinsik bersumber dari dalam diri individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan, menurut Siagian (2004) dalam Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, & Mayoan, Y, (2015). Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Indikator Motivasi Intrinsik terdiri dari kebutuhan akan pencapaian atau prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi.

Komunikasi Verbal pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain (Keith Davis (1985:458). Komunikasi Verbal adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis (Edwin B. Flipo (1976:448). Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain (Andrew E. Sikula (1981:94). Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sesuatu sistem yang biasa (*lazim*) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Purwanto ( 2003:3). Indikator Komunikasi Verbal meliputi Komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran.

Kompensasi finansial merupakan bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir pada karyawan dan timbul dari pegawainya (Garry Dessler, 1997), kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima sebagai karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (M.yani, 2012), Kompensasi finansial merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang bisa berupa finansial maupun non finansial Simamora (1997:540). Kompensasi finansial merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka (Hasibunan, 2000:165). Indikator Pengukuran Kompensasi finansial

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu system kompensasi yang berbeda –beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Ernie ( 2007:223) indikator pengukuran kompensasi terdiri dari : kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kinerja individual karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009: 113). Menurut Sutrisno (2010: 151) kinerja individual karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja individual karyawan juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan penampilan individu karyawan. Penampilan hasil karya

tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002:65). Menurut Hasibuan (2009: 39), indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari: Kuantitas, Kualitas, *Personality dan* Ketepatan waktu.

#### METODOLOGI PENELITIAN

Tempat pelaksanaan Penelitian ini adalah Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul yang berada di Komplek II Perkantoran Pemkab Bantul, Jl. Lingkar Timur, Manding, Area Sawah, Trirenggo, Kec.Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55714. Yang akan di teliti adalah karyawan Dinas Kependudukan Dan pencatatan Sipil dengan proses pengambilan data yang berlangsung selama 1 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 93 karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Sampel yang diambil peneliti adalah 48 karyawan dari 93 populasi, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah unit sampel. Kuncoro (2009) berpendapat bahwa data primer biasanya diperoleh dengan survey lapangan, kuisisioner, observasi, wawancara, dan menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner untuk mencari sumber data, dan Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Sampel data dan penelitian**

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi %
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	48	100%
2	Jumlah Kuesioner yang diolah	48	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian 2020

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Jenis Kelamin	Frequency	percent
Valid	Pria	21	44
	Wanita	27	56
	Total	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa responden pria (44%) dan lebih kecil dibandingkan responden wanita (56%).

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Pendidikan	Frequency	percent
Valid	SLTA	15	31
	D III	5	11
	S1	25	52
	S2	3	6
	Total	48	100%

Sumber: Data primer, diolah 2021

**Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia**

	Usia	Frequency	percent
Valid	20 tahun – 35 tahun	20	42
	36 tahun – 45 tahun	15	31
	46 Tahun – 60 Tahun Tahun	3	27
	Total	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan SLTA (31%), D II (11%), S1 (52.%), dan S2 (6.%). Berdasarkan tabel 4. diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 20 tahun – 35 tahun (42%), usia 36 tahun – 45 tahun (31%), usia 46 tahun – 60 tahun (27%).

**Tabel 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Masa Kerja	Frequency	percent
Valid	1 Tahun – 5 Tahun	20	42
	6 Tahun – 10 Tahun	12	25
	> 10 Tahun	16	33
	Total	48	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui responden berdasarkan masa kerja 1 tahun – 5 tahun (42%), masa kerja 6 tahun – 10 tahun (25%), masa kerja > 10 (33%).

**Tabel 6 Uji Validitas Motivasi Intrinsik**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
MI1	0.623	0.2403	Valid
MI2	0.437	0.2403	Valid
MI3	0.598	0.2403	Valid
MI4	0.513	0.2403	Valid
MI5	0.310	0.2403	Valid
MI6	0.736	0.2403	Valid
MI7	0.499	0.2403	Valid
MI8	0.587	0.2403	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 6 Pernyataan variabel Motivasi Intrinsik dari 8 butir pernyataan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0.310 sampai dengan 0.736, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment df ( $\alpha$ , n-2) 0.05; 46, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0.2403.

**Tabel 7 Uji Validitas Komunikasi Verbal**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KVE1	0.636	0.2403	Valid
KVE2	0.758	0.2403	Valid
KVE3	0.736	0.2403	Valid
KVE4	0.679	0.2403	Valid
KVE5	0.688	0.2403	Valid
KVE6	0.647	0.2403	Valid
KVE7	0.678	0.2403	Valid
KVE8	0.704	0.2403	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari tabel Pernyataan variable Komunikasi Verbal dari 8 butir pernyataan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0.636 sampai dengan 0.758, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment df ( $\alpha$ , n-2) 0.05; 46, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0.2403.

**Tabel 8 Uji Validitas Kompensasi Finansial**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KFI1	0.790	0.2403	Valid
KFI2	0.737	0.2403	Valid
KFI3	0.630	0.2403	Valid
KFI4	0.816	0.2403	Valid
KFI5	0.585	0.2403	Valid
KFI6	0.676	0.2403	Valid
KFI7	0.647	0.2403	Valid
KFI8	0.561	0.2403	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 8 Pernyataan variable Kompensasi Finansial dari 8 butir pernyataan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0.561 sampai dengan 0.816, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment  $df(\alpha, n-2)$  0.05; 46, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0.2403.

**Tabel 9 Uji Validitas Kinerja Individual Karyawan**

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KI1	0.789	0.2403	Valid
KI2	0.780	0.2403	Valid
KI3	0.395	0.2403	Valid
KI4	0.614	0.2403	Valid
KI5	0.424	0.2403	Valid
KI6	0.397	0.2403	Valid
KI7	0.753	0.2403	Valid
KI8	0.695	0.2403	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 9 Pernyataan variable Komunikasi Verbal dari 8 butir pernyataan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0.395 sampai dengan 0.789, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment  $df(\alpha, n-2)$  0.05; 46, jadi nilai Tabel r Product Moment sebesar 0.2403.

**Tabel 10 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>cronbach's Alpha based on Standardized Item.</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.652	0.6	Reliabel
Komunikasi Verbal	0.844	0.6	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.835	0.6	Reliabel
Kinerja Individual Karyawan	0.754	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Hasil dari tabel 10 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai alpha cronbach lebih besar dari 0.6. Dan ke 4 variabel penelitian yaitu Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, Kompensasi Finansial, dan Kinerja Individual Karyawan adalah Reliabel.

**Tabel 11 Uji Normalitas**

Kolmogorov-Smirnova	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	
.023	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.23 yang diperoleh model regresi lebih besar dari  $\alpha$  0,05, berarti berdistribusi normal.

**Tabel 12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
MI	.978	1.022
KVE	.760	1.315
KFI	.771	1.297

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil olah data pada table 12 diatas, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat di gunakan.

**Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedasistas**

Model	Sig
MI	0.735
KVE	0.947
KFI	0.099

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 13 diatas diperoleh bahwa seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

**Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.166	4.735		1.724	.092
	Motivasi Intrinsik	.236	.145	.211	1.621	.112
	Komunikasi Verbal	.132	.129	.152	1.024	.312
	Kompensasi Finansial	.311	.122	.376	2.557	.014

a. Dependent Variable: SUMKI

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 14 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.166 + 0.236X_1 + 0.132X_2 + 0.311X_3 + e$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Intrinsik (X1), Komunikasi Verbal (X2) dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap variabel (terikat) Kinerja Individual Karyawan. Koefisien beta pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Komunikasi Verbal (X2), Kompensasi Finansial (X3) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Individual Karyawan (Y).

#### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil olah data variabel Motivasi Intrinsik memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1.621 < 1.681$ ) dengan probabilitas (0.112) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Motivasi Intrinsik (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data variabel Komunikasi Verbal memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1.024 < 1.681$ ) dengan probabilitas (0.312) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Komunikasi Verbal (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data variabel Kompensasi Finansial memiliki, t hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.557 > 1.681$ ) dengan probabilitas (0.014) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Kompensasi Finansial (X3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).

**Tabel 15 Hasil Uji Statistik F**

ANOVA		
Model	F	Sig.
1 Regression	5.345	.003

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5.345 dan nilai f tabel 1.681. Nilai F hitung  $>$  F tabel dan nilai sig  $0.003 < 0.05$  ( $\alpha$ ) sehingga hipotesis 4 berpengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, Kompensasi Finansial, Terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

**Tabel 16 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.217

Sumber: Data diolah 2021

Dari table 16 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0.217 Motivasi Intrinsik (X1), Komunikasi Verbal (X2) dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap variabel (terikat) Kinerja Individual Karyawan, dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Motivasi Intrinsik (X1), Komunikasi Verbal (X2) dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Individual Karyawan (Y), kontribusi dari variabel

independen terhadap variabel dependen sebesar 21.7% dan sisahnya 78.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Individual Karyawan**

Hasil uji hipotesis satu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil olah data variabel Motivasi Intrinsik memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1.621 < 1.681$ ) dengan probabilitas (0.112) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Motivasi Intrinsik (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).

#### **Pengaruh Komunikasi Verbal Terhadap Kinerja Individu Karyawan**

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Verbal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil olah data variabel Komunikasi Verbal memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1.024 < 1.681$ ) dengan probabilitas (0.312) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Komunikasi Verbal (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).

#### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Individual Karyawan**

Hasil uji hipotesis tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil olah data variabel Kompensasi Finansial memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.557 > 1.681$ ) dengan probabilitas (0.014) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Kompensasi Finansial (X3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).

#### **Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Individual Karyawan**

Hasil uji hipotesis empat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil tabel 4.20 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5.345 dan nilai f tabel 1.681. Nilai F hitung  $>$  F tabel dan nilai sig  $0.003 < 0.05$  ( $\alpha$ ) sehingga hipotesis 4 berpengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, Kompensasi Finansial, Terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

#### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Variabel Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil olah data variabel Motivasi Intrinsik memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1.621 < 1.681$ ) dengan probabilitas (0.112) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Motivasi Intrinsik (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).
2. Variabel Komunikasi Verbal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil olah data variabel Komunikasi Verbal memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1.024 < 1.681$ ) dengan probabilitas (0.312) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Komunikasi Verbal (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).
3. Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil olah data variabel Kompensasi Finansial memiliki, t-hitung

- lebih besar dari t-tabel ( $2.557 < 1.681$ ) dengan probabilitas (0.014) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Kompensasi Finansial (X3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).
4. Variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Berdasarkan hasil tabel 4.20 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5.345 dan nilai f tabel 1.681. Nilai F hitung  $> F$  tabel dan nilai sig  $0.003 < 0.05$  ( $\alpha$ ) sehingga hipotesis 4 berpengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, Kompensasi Finansial, Terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Basalamah, I. (2017). *The Effect of Competence and Compensation on Employee's Performance in Transportation Department Provincial of South Sulawesi*. Vol. 9, No. 4, pp. 6-11, August 2017.
- [2] Bruno, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [3] Chalimatus Sa'diyah, Endratno H. (2013). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPO PELITA PT PELITA SATRIA PERKASA SOKARAJA Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA)* Vol. 1, No. 1, September 2013 Hal. 74 - 86 ISSN : 2338 - 9729.
- [4] Dimediasi, D., & Kepuasan, O. (2011). *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA ( Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung )*. Dimas Okta Ardiansyah. 16–30.
- [5] Gede, A., & Suparta, Y. (n.d.). *KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHARANI PREMA SAKTI*. 530–540.
- [6] Hamid, D. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10
- [7] Kepemimpinan, P., & Lingkungan, K. D. A. N. (2010). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar*. 4(1), 58–67.
- [8] Lee, C., & Hidayat, N. (2018). *The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance*. 8(2), 1–12.
- [9] Majid, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 3(1), 21-30.
- [10] Mardiyanti, O. A. (n.d.). *THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND NON FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEES ' PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ( Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang , East Java )*. 62(1), 135–144.
- [11] Mintarsih, C., & Sulistiono, S. (2020). Pengaruh Personal Selling Dan Event Marketing Terhadap Minat Studi Lanjut Siswa SLTA Pada IBI Kesatuan. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 4(2), 125-136.
- [12] On, C., Performance, T., & Civil, O. (2019). *The Influence Of Quality Of Human Resources And Communication On The Performance Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of Dharmasraya Regency With Organizational Commitment As Intervening Variables*. 7(7).
- [13] Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang) Hamid, D.

- (2015). 22(1), 1–8.
- [14] Prahiawan, W., Simbolon, N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Sultan, U., Tirtayasa, A., -Banten, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara*. 5.
- [15] Riyadi, S. (1945). *Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja..*
- [16] Samudra, A. P., Rahardjo, K., Mukzam, M. D., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). *Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja*. 7(2), 1–9.
- [17] Sutanto, M. (2018). *Mugi sutanto 148320091*.
- [18] Syah. H. *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . GRAHA RAJA EMPAT HARITS SYAH Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231*. 1.
- [19] Tanjung, A., Giatman, M., & Ambyar, A. (2020). Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Dan Tingkat Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 4(1), 33-46.
- [20] Yulaizah, N. Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Taman Pematang
- [21] Yuli Ermawati, & Amboningtyas, D. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, 63(9), 1–7. <https://doi.org/10.7498/aps.63.094206>