

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE PEAK AT SUDIRMAN

Lutfi Aditya

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Rivera Pantro Sukma

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- is to find out the effect of management style and motivation on employee's performance in the Peak Restaurant

Design/methodology/approach- the sample was determined by Slovin formula, primary data were collected by questionnaire, and analyzed by multiple regression

Findings- The strong correlation between management style and motivation to boost employee's performance

Research limitations- The limited variables were still dominated by unassigned variables in this research

Practical implications- The compensation and motivation are categorized as initial step to boost staff motivation in this company

Originality- The exclusivity of this research is tending to provide the originality and benefits to the company

Keywords : Management style, motivation, performance, Discipline

Latar Belakang

Industri properti sedang berkembang pesat diantaranya industri *apartment*, mobilitas yang tinggi dari orang-orang yang bekerja di kota besar seperti Jakarta menciptakan suatu peluang usaha bagi industri properti. Selain itu *prestige* dan gaya hidup juga mempengaruhi makin berkembangnya produk properti ini. Banyak perusahaan bergerak di industri properti yang mengembangkan produk properti mereka di Indonesia. Salah satunya adalah Agung Podomoro Group (APG) yang merupakan perusahaan besar, terkenal dan berdedikasi tinggi dalam mengembangkan usahanya, perusahaan ini telah banyak membuat beragam properti, misalnya Denpasar *Residence*, Thamrin *Residence* dan *The Peak at Sudirman*. *The Peak at Sudirman* merupakan *icon* Jakarta dengan 2

townnya memiliki ketinggian 55 lantai yang menjadikan bangunan menara kembar hunian tertinggi di Indonesia. Gedung mewah ini dibangun dilokasi strategis di jalan Setabudi Raya No. 9 Sudirman Jakarta Pusat dengan kemudahan akses ke wilayah Kuningan, M.H Thamrin dan Gatot Subroto. Komplek hunian ini terdiri dari 4 *tower*, 2 *tower* menghadap ke selatan dan 2 *tower* kembar menghadap ke utara Jakarta dengan ekspektasi hunian yang nyaman dan *modern* dengan menawarkan semua fasilitas yang baik bagi penghuninya. Keamanan juga merupakan prioritas yang tinggi bagi *The Peak at Sudirman* dengan 24 jam keamanan *security team* dan *CCTV system* juga di letakkan di tempat yang sesuai. Di setiap unitnya *The Peak at Sudirman* memberikan arsitektur *modern* dengan kombinasi gaya hidup, hiburan dan teknologi. *The Peak at Sudirman* juga terdaftar sebagai satu dari 50

apartment terbaik di dunia menjadikan tujuan investasi dan tempat tinggal yang baik serta menjanjikan.

Dengan adanya industri properti yang menciptakan produk-produk baru dapat memberikan keuntungan yang besar kepada pemerintah salah satunya menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Pada kenyataannya, tidak semua orang yang bekerja dapat memenuhi kebutuhannya karena setiap pendapatan orang berbeda satu dengan lainnya. Bagi setiap orang yang bekerja tentunya mengharapkan imbalan yang setimpal dari perusahaan baik dari sisi gaji maupun tunjangan-tunjangan lainnya, kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya didalam perusahaan. Selain kompensasi faktor yang perlu diperhatikan yaitu motivasi kerja yang tinggi dari diri sendiri mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang baik dan mendorong keberhasilan perusahaan. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja para karyawan bisa dibangun, maka para

karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan dan kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor kompensasi dan motivasi kerja. Sehingga berdampak baik untuk kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *The Peak at Sudirman*
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *The Peak at Sudirman*
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *The Peak at Sudirman*

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Robbins[1] mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Apabila seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku karyawan yang dipimpinya, maka pemimpin tersebut perlu memilih gaya kepemimpinan yang efektif

untuk dilaksanakannya. Wibowo[2] mengemukakan kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Gibson, Ivacevich, Donnely [3] kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Tidak ada gaya kepemimpinan yang dapat dikatakan paling baik diantara lainnya. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah efektif untuk diterapkan pada organisasi atau perusahaan pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan [4] adalah sebagai berikut : Kepemimpinan otoriter Robbins[1] menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan dirinya sendiri dan mampu memiliki efek yang besar dan luar biasa pada pengikutnya. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu : Merumuskan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, rasa hormat keuntungan dan kepercayaan. Komunikasi ekspektasi tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana. Kepemimpinan transformasional lebih menarik bagi karyawan yang berpendidikan tinggi karena karyawan yang berpendidikan tinggi mendambakan tantangan kerja yang dapat menambah profesionalis dan pengembangan diri. Robbins [5] menyatakan pemimpin transaksional (*transactional leaders*) adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka,

sedangkan Robbins[1] menyatakan hubungan antara pemimpin transaksional dengan bawahan terjadi jika: Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan berusaha menjelaskan bahwa mereka akan memperoleh apa yang diinginkan apabila kinerja mereka memenuhi harapan. Pemimpin memberikan atau menukar usaha-usaha yang dilakukan bawahan dengan imbalan atau janji memperoleh imbalan. Pemimpin responsive terhadap kepentingan pribadi bawahan selain kepentingan pribadi itu sepadan dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahan. Robbins[5] selanjutnya, karakteristik kepemimpinan transaksional adalah : ***Contingent reward***. Contingent reward dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak, Jakarta.

H₁ Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak , Jakarta.

Motivasi

Robbins[1] mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan, sedangkan Nawawi[12] menjelaskan, kata motivasi (*motivation*) dasarnya adalah kata motif (*motive*) yang

berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan kata lain motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab/alasan bagi seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Jadi kesimpulannya motivasi adalah kekuatan psikologis yang muncul dari dalam diri yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan sebuah perbuatan atau kegiatan menjadi tujuan individu tersebut, sedangkan Mangkunegara [6] mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.

- Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan dengan istilah “AIDDAS” yaitu : *Attention* (perhatian); *Interest* (minat);
- *Desire* (hasrat); *Decision* (keputusan); *Action* (aksi atau tindakan); dan *Satisfaction* (kepuasan).

Herzberg dalam Robbins[1] memperkenalkan teori motivasi *higiene* dan *motivation* atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan

kerja. Menurut Siagian dalam Mangkunegara [6] ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu : Manajemen berdasarkan sasaran. Program penghargaan karyawan. Program ketertiban karyawan. Program imbalan bervariasi. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan. Manfaat yang fleksibel. Rivai [7] terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan. Perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan : Arah perilaku karyawan. Kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu. Ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Responden yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung mengkaitkan faktor ini dengan diri mereka. Di pihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengkaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti : pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi pekerjaan. Siagian dalam Hasibuan [4] mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu : Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang

berbeda-beda. Dengan demikian motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak, Jakarta.

H₂ Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak, Jakarta.

Disiplin Kerja

Rivai[7] disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis dan apabila melanggar akan dikenakan sanksi.

Cummings dalam Dessler[14] pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu : *Preventive* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya. *Corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan. Berdasarkan dari seluruh penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Indikator dari

disiplin kerja terdiri dari lima indikator yaitu:

- Kualitas kedisiplinan kerja (meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif),
- Kuantitas pekerjaan (meliputi volume keluaran dan kontribusi),
- Kompensasi yang diperlukan (saran, arahan atau perbaikan),
- Lokasi tempat kerja
- Konservasi (penghormatan terhadap aturan untuk pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa secara langsung. Kinerja organisasi suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja individu karyawannya. Data tentang kinerja sebuah perusahaan penting diketahui untuk mengukur dan mengevaluasi keselarasan proses kinerja yang dilakukan organisasi dengan tujuan yang ingin dicapai. Namun, kenyataan banyak organisasi/perusahaan yang tidak memiliki atau bahkan acuh terhadap data kinerja karyawannya.

Robbins [5] mengemukakan "*way of thinking about employee performance is a function of the interaction of ability, motivation, and opportunity*". Maksud dari definisi tersebut kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun

kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Mangkunegara[6] kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : 1) Faktor individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, dan Demografi. 2) Faktor psikologis yang terdiri dari : Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi. 3) Faktor organisasi yang terdiri dari : Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design*. Dengan demikian motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak, Jakarta.

H₃ motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak , Jakarta.

Penilaian Kerja

Mangkunegara [6], penilaian kerja (*Performance appraisal*) merupakan faktor kunci pengembangan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan. Dessler[14] mengemukakan penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang

buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Wirawan [9] standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja. Prawirosentono[13], kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu : Efektifitas terjadi, bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Disiplin berkaitan dengan ranah taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaannya dimana dia bekerja. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak, Jakarta.

H₃ Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran The Peak, Jakarta.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Kaliri (2008)
	Judul	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru - Motivasi Kerja guru Berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru
2.	Penulis	Regina Aditya Reza (2010)
	Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara)
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	- Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja
3.	Penulis	Muhammad Aris Nuraini (2011)
	Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	- Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan - Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

kelamin, reponden yang berjenis kelamin laki – laki ada 48 orang (52,7%) dan perempuan ada 43 (47,3%).

Tabel 2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki - laki	48	52,7
Perempuan	43	47,3
Total	91	100,0

Sumber : Angket

Jumlah reponden karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri atas 91 orang. Tabel 5.1 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan jenis

Tabel 3 Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18 - 25 Tahun	55	60,4
26 - 30 Tahun	20	22,0
31 - 35 Tahun	8	8,8
36 - 40 Tahun	4	4,4
> 40 Tahun	4	4,4
Total	91	100,0

Sumber : Angket

Tabel 3 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan usia, responden yang

berusia 18 – 25 Tahun ada 55 orang (60,4%), responden yang berusia 26 -30 tahun ada 20 orang (22%), responden yang berusia 31- 35 tahun ada 8 orang (8,8%), responden yang berusia 36 – 40 tahun ada 4 orang (4,4%), dan responden yang berusia >40 tahun ada 4 orang (4,4%)

Tabel 4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA (sederajat)	44	48,4
DIII	13	14,3
S1	30	33,0
S2	2	2,2
S3	2	2,2
Total	91	100,0

Sumber : Angket

Tabel 4 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA (sederajat) sejumlah 44 orang (48,4%), responden yang mempunyai pendidikan terakhir DII sejumlah 13 orang (14,3%), responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 sejumlah 30 orang (33,0%), responden yang mempunyai pendidikan terakhir S2 sejumlah 2 orang (2,2%) dan responden yang mempunyai pendidikan terakhir S3 sejumlah 2 orang (2,2%).

Tabel 5 Respoden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 - 3 Tahun	59	64,8
3 - 6 Tahun	22	24,2
6 - 9 Tahun	5	5,5
> 9 Tahun	5	5,5
Total	91	100,0

Sumber : Angket

Tabel 5 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan masa kerja. Responden yang sudah bekerja di PT.Nexwave selama kurun 1-3 tahun sejumlah 59 orang (64,8%), responden yang sudah bekerja di PT.Nexwave selama kurun 3-6 tahun sejumlah 22 orang (24,2%), responden yang sudah bekerja di PT.Nexwave selama kurun 6-9 tahun sejumlah 5 orang (5,5%) dan responden yang sudah bekerja di PT.Nexwave di atas 9 tahun sejumlah 5 orang (5,5%).

Tabel 6 Responden berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Presentase
Rp. 2.500.000 - Rp. 3.500.000	38	41,8
Rp. 3.500.000 - Rp. 4.500.000	17	18,7
Rp. 4.500.000 - Rp. 5.500.000	13	14,3
> Rp. 5.500.000	23	25,3
Total	91	100,0

Sumber : Angket

Tabel 6 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan gaji perbulan yang diterima. Responden yang menerima gaji perbulan sebesar Rp. 2.500.000 - Rp. 3.500.000 terdiri atas 38 orang (41,8%), responden yang menerima gaji perbulan sebesar Rp. 3.500.000 - Rp. 4.500.000 terdiri atas 17 orang (18,7%), responden yang menerima gaji perbulan sebesar Rp. 4.500.000 - Rp. 5.500.000 terdiri atas 13 orang (14,3%) dan responden yang menerima gaji perbulan sebesar Rp. > Rp. 5.500.000 terdiri atas 23 orang (25,3%).

Tabel 7 Tabulasi Frekuensi Variabel X₁

NO	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan tidak memberi saya petunjuk dalam bekerja.	4	4	7	8	19	21	38	42	23	25	91	100

Tabel Lanjutan

NO	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Pimpinan memberi jalan keluar terhadap permasalahan dalam pekerjaan yang saya hadapi.	23	25	45	49	14	15	8	9	1	1	91	100
3	Semangat kerja saya terpacu melalui dukungan yang diberikan pimpinan melalui kata-kata yang positif.	24	26	47	52	13	14	6	7	1	1	91	100
4	Pendapat saya diterima untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan.	10	11	44	48	26	29	9	10	2	2	91	100
5	Saya diberi kepercayaan dalam menyelesaikan sebuah tugas.	28	31	51	56	6	7	4	4	2	2	91	100
6	Saya percaya sepenuhnya pada pimpinan yang menyampaikan pesan atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan di organisasi.	16	18	45	49	20	22	9	10	1	1	91	100
7	Pesan atau informasi yang diterima dari pimpinan dan rekan kerja dapat diyakini kebenarannya.	10	11	38	42	30	33	10	11	3	3	91	100
8	Pimpinan tidak bersedia menerima kritik yang membangun dari saya	6	7	15	16	21	23	36	40	13	14	91	100
9	Sebelum menjalankan pekerjaan, pimpinan mendiskusikan terlebih dahulu tujuan pekerjaan tersebut pada saya.	19	21	51	56	11	12	8	9	2	2	91	100
10	Saya tidak memahami dengan jelas rincian tugas yang harus saya lakukan	4	4	16	18	17	19	41	45	13	14	91	100
11	Saya mengetahui dengan jelas tujuan organisasi.	16	18	55	60	13	14	7	8	0	0	91	100

Sumber : Angket

Untuk pernyataan “Pimpinan tidak memberi saya petunjuk dalam bekerja” dapat terlihat berdasarkan tabel 7 sebanyak 38 responden dengan frekuensi 48% yang menjawab tidak setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 4 responden atau 4% menjawab sangat setuju. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa para karyawan mendapatkan petunjuk yang di arahkan oleh pimpinan dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari pernyataan nomor dua yaitu “Pimpinan memberi jalan keluar terhadap permasalahan dalam pekerjaan yang saya hadapi” berdasarkan tabel 5.6, sebanyak 45 responden dengan frekuensi 49% yang menjawab setuju, frekuensi yang paling

rendah sebanyak 1 reponden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Dapat diartikan secara umum bahwa para karyawan diberikan jalan keluar oleh pimpinan ketika sedang mendapatkan masalah dalam pekerjaannya. Selanjutnya dalam pernyataan “Semangat kerja saya terpacu melalui dukungan yang diberikan pimpinan melalui kata-kata yang positif” hasil yang didapatkan dari responden sebanyak 47 responden (52%) yang menjawab setuju, yang merupakan jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Sebanyak 1 reponden atau 1% menjawab sangat tidak setuju dan merupakan frekuensi yang paling rendah. Dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa semangat dengan dukungan yang diberikan

oleh pimpinan lewat kata-kata yang positif[5].

Pernyataan berikutnya yang berbunyi “Pendapat saya diterima untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.6, sebanyak 44 responden dengan frekuensi 48% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 reponden atau 2% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa para karyawan dilibatkan oleh pimpinan dalam pengambilan suatu keputusan lewat pendapat-pendapat yang diberikan oleh para karyawan.

Pada pernyataan nomor lima yang berbunyi ”Saya diberi kepercayaan dalam menyelesaikan sebuah tugas” dihasilkan bahwa sebanyak 51 responden dengan frekuensi 56.04% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 reponden atau 2.20% menjawab sangat tidak setuju. Dengan ini dapat dikatakan bahwa para karyawan diberi kepercayaan oleh pimpinan dalam menyelesaikan sebuah tugas.

Untuk pernyataan “Saya percaya sepenuhnya pada pimpinan yang menyampaikan pesan atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan di organisasi” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.6, sebanyak 45 responden dengan frekuensi 49% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 1 reponden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat dinilai bahwa para karyawan percaya sepenuhnya pada pimpinan yang menyampaikan pesan atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan di organisasi.

Selanjutnya pada pernyataan “Pesan atau informasi yang diterima dari pimpinan

dan rekan kerja dapat diyakini kebenarannya” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.6, sebanyak 38 responden dengan frekuensi 41% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 3 reponden atau 3% menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa para karyawan percaya pesan atau informasi yang diterima dari pimpinan dan rekan kerja dapat diyakini kebenarannya. Pada pernyataan “Pimpinan tidak bersedia menerima kritik yang membangun dari saya” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.6, sebanyak 36 responden dengan frekuensi 40% yang menjawab tidak setuju dan merupakan jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 6 reponden atau 7% menjawab sangat setuju. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa para pimpinan bersedia menerima kritik yang membangun dari saya[2].

Berikutnya dipertanyaan nomor sembilan yang berbunyi “Sebelum menjalankan pekerjaan, pimpinan mendiskusikan terlebih dahulu tujuan pekerjaan tersebut pada saya” dapat kita lihat berdasarkan tabel 5.6, 51 responden menjawab setuju dengan persentase 56%. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Selanjutnya frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 reponden atau 2% menjawab sangat tidak setuju. Dapat di nilai secara umum bahwa sebelum menjalankan pekerjaan para karyawan, mendapat arahan dari pimpinan terlebih dahulu akan tujuan pekerjaan tersebut.

“Saya tidak memahami dengan jelas rincian tugas yang harus saya lakukan” adalah merupakan yang berikutnya atau kesepuluh, dapat dilihat berdasarkan tabel 5.6, sebanyak 41 responden dengan frekuensi 45.05% yang menjawab tidak setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang

dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 4 reponden atau 4.40% menjawab setuju. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa para karyawan memahami dengan jelas rincian tugas yang harus dilakukan.

Dan pernyataan terakhir dalam variabel komunikasi organisasi yaitu “Saya mengetahui dengan jelas tujuan organisasi”

sebanyak 55 (60%) menjawab tidak setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 7 reponden atau 8% menjawab setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara umum para karyawan mengetahui dengan jelas tujuan organisasi.

Tabel 8 Tabulasi Frekuensi Variabel X₂

NO	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	Pendapatan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	23	25	38	42	19	21	7	8	4	4	91	100
13	Pendapatan yang saya terima tidak dapat memenuhi keinginan saya	1	1	8	9	14	15	45	50	23	25	91	100
14	Sistem penggajian yang diterapkan organisasi sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku	24	26	47	52	13	14	6	7	1	1	91	100
15	Standar minimal gaji yang ditetapkan organisasi sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku	10	11	44	48	26	29	9	10	2	2	91	100
16	Gaji pokok yang saya terima tidak sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan saya akan bidang pekerjaan saya	2	2	4	4	6	7	51	56	28	31	91	100
17	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung	16	18	45	49	20	22	9	10	1	1	91	100
18	Gaji pokok yang saya terima tidak sesuai dengan posisi saya di organisasi	3	3	10	11	30	33	38	42	10	11	91	100
19	Saya menerima bonus setiap satu tahun minimal satu kali	13	14	36	40	21	23	15	16	6	7	91	100
20	Saya menerima insentif atas pencapaian prestasi di dalam pekerjaan saya	19	21	51	56	11	12	8	9	2	2	91	100
21	Terdapat fasilitas rekreasi yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti staff gathering/ family gathering	13	14	41	45	17	19	6	18	4	4	81	100
22	Terdapat fasilitas olahraga yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti latihan futsal rutin, basket dsb	16	18	55	60	13	14	7	8	0	0	91	100

Untuk pernyataan “Pendapatan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya” dapat terlihat berdasarkan tabel

8, sebanyak 38 responden dengan frekuensi 41.76% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91

responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 4 responden atau 4.40% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa pendapatan yang diterima oleh para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Lalu di nomor tiga belas dengan pernyataan yang berbunyi “Pendapatan yang saya terima tidak dapat memenuhi keinginan saya” pada tabel 5.7, didapatkan sebanyak 45 responden dengan frekuensi 49% yang menjawab tidak setuju. dan jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden pada pernyataan ini. Kemudian frekuensi yang paling rendah sebanyak 1 (1%) menjawab sangat setuju. Dapat dikatakan secara umum bahwa pendapatan yang diterima oleh para karyawan dapat memenuhi keinginan mereka. Selanjutnya pada pernyataan “Sistem penggajian yang diterapkan organisasi sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.7, sebanyak 47 responden (52%) menjawab setuju. Dan merupakan jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan sebanyak 1 responden (1%) menjawab sangat tidak setuju termasuk frekuensi yang paling rendah. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa sistem penggajian yang diterapkan organisasi sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku.

Pada pernyataan berikutnya yang berbunyi “Standar minimal gaji yang ditetapkan organisasi sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.7, sebanyak 44 responden dengan frekuensi 48% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 responden atau 2% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa standar minimal gaji yang ditetapkan organisasi

sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Daerah yang berlaku. Untuk pernyataan nomor enam belas “Gaji pokok yang saya terima tidak sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan saya akan bidang pekerjaan saya” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.7, sebanyak 51 responden dengan frekuensi 56% yang menjawab tidak setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 (2%) menjawab sangat setuju. Secara umum dapat dikatakan bahwa gaji pokok yang diterima sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan karyawan akan bidang pekerjaan para karyawan tersebut di Peak Restoran. Selanjutnya di nomor tujuh belas dengan pernyataan “Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung” didapatkan bahwa sebanyak 45 responden dengan frekuensi 50% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 1 responden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja yang ditanggung para karyawan.

Lalu pada pernyataan “Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung” sebanyak 45 responden (50%) yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 1 responden (1%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat dikatakan bahwa gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja yang ditanggung para karyawan. Berikutnya pada pernyataan “Saya menerima bonus setiap satu tahun minimal satu kali” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.7, sebanyak 36 responden dengan frekuensi 39.56% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak

6 reponden atau 6.59% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum dapat dikatakan bahwa setiap karyawan menerima bonus setiap satu tahun minimal satu kali.

Di pernyataan nomor dua puluh yang berbunyi “Saya menerima insentif atas pencapaian prestasi di dalam pekerjaan saya” didapatkan sebanyak 51 responden dengan frekuensi 56% menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 reponden atau 2.20% menjawab sangat tidak setuju. Dapat dikatakan secara umum para karyawan menerima insentif atas pencapaian prestasi di dalam pekerjaan mereka.

Kemudian untuk pernyataan selanjutnya berisi “Terdapat fasilitas rekreasi yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti staff gathering/ family gathering” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.7, sebanyak 41 responden dengan

frekuensi 45% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 4 reponden atau 4% menjawab sangat tidak setuju. Artinya terdapat fasilitas rekreasi yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti staff gathering/ family gathering. Lalu pada pernyataan terakhir di variabel kompensasi yaitu “Terdapat fasilitas olahraga yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti latihan futsal rutin, basket dsb” sebanyak 55 responden (60%) menjawab setuju, merupakan jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Kemudian frekuensi yang paling rendah sebanyak 7 reponden atau 8% menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa terdapat fasilitas olahraga yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti latihan futsal rutin, basket dsb.

Tabel 9 Tabulasi Frekuensi Variabel Y

NO	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	Ingin meningkatkan jenjang karir menjadi alasan saya melakukan pekerjaan saya secara sungguh-sungguh	31	34	43	47	8	9	6	7	3	3	91	100
24	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh untuk bisa berprestasi di organisasi	28	31	48	53	8	9	5	5	2	2	91	100
25	Saya memanfaatkan kesempatan kerja yang diberikan organisasi semaksimal mungkin agar saya dapat lebih berprestasi dibanding rekan kerja saya.	18	20	57	63	11	12	4	4	1	1	91	100
26	Saya akan berprestasi di organisasi guna mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi	22	24	49	54	12	13	5	5	3	3	91	100
27	Berprestasi di organisasi menjadi satu hal yang harus saya capai	23	25	51	56	11	12	5	5	1	1	91	100
28	Bekerja dengan sungguh-sungguh menjadi keharusan bagi saya agar tidak mengalami kegagalan dalam pekerjaan.	36	40	43	47	10	11	0	0	2	2	91	100

Tabel Lanjutan

NO	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
29	Saya merasa terhormat ketika saya melakukan seluruh pekerjaan saya sesuai standar yang ditentukan organisasi	24	26	55	60	9	10	3	3	0	0	91	100
30	Saya selalu berusaha menyampaikan usulan kepada atasan ketika saya diundang meeting	20	22	52	57	13	14	5	5	1	1	91	100
31	Saya bekerja secara sungguh-sungguh untuk dapat naik jabatan	23	25	39	43	11	12	14	15	4	4	91	100
32	Saya berambisi untuk dapat menjadi atasan di divisi saya bekerja	26	29	25	27	20	22	16	18	4	4	91	100
33	Saya lebih senang dipimpin dari pada memimpin	6	7	9	10	28	31	31	34	17	19	91	100
34	Persaingan yang sehat membuat saya termotivasi untuk dapat naik posisi	30	33	40	44	16	18	3	3	2	2	91	100

Sumber : Angket

Untuk pernyataan nomor dua puluh tiga, yaitu “Ingin meningkatkan jenjang karir menjadi alasan saya melakukan pekerjaan saya secara sungguh-sungguh” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 43 responden dengan frekuensi 47% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 3 reponden atau 3% menjawab tidak setuju. Artinya secara umum bagi karyawan meningkatkan jenjang karir menjadi alasan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh. Selanjutnya pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh untuk bisa berprestasi di organisasi” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 48 responden dengan frekuensi 53% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 reponden atau 2% menjawab tidak setuju. Artinya secara umum karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk bisa berprestasi di organisasi. Untuk pernyataan nomor dua puluh lima, yaitu “Saya memanfaatkan kesempatan kerja yang diberikan organisasi semaksimal mungkin

agar saya dapat lebih berprestasi dibanding rekan kerja saya” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 57 responden (62%) yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 1 reponden(1%) menjawab tidak setuju. Artinya secara umum karyawan memanfaatkan kesempatan kerja yang diberikan organisasi semaksimal mungkin agar dapat lebih berprestasi dibanding rekan kerja saya.

Beranjak ke pernyataan berikutnya yang berisi “Saya akan berprestasi di organisasi guna mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi” didapatkan bahwa sebanyak 49 responden (54%) menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 3 reponden atau 3% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum karyawan akan berprestasi di organisasi untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi. Lalu di nomor dua puluh tujuh dengan pernyataan “Berprestasi di organisasi menjadi satu hal yang harus saya capai” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 57 responden dengan frekuensi 56% yang

menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 1 reponden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum karyawan berpikir bahwa berprestasi di organisasi menjadi satu hal yang harus di capai.

Pernyataan berikutnya berisi “Bekerja dengan sungguh-sungguh menjadi keharusan bagi saya agar tidak mengalami kegagalan dalam pekerjaan” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 43 responden dengan frekuensi 47% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 reponden atau 2% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum karyawan berpikir bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh menjadi keharusan bagi mereka agar tidak mengalami kegagalan dalam pekerjaan.

Berikutnya pada pernyataan “Saya merasa terhormat ketika saya melakukan seluruh pekerjaan saya sesuai standar yang ditentukan organisasi” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 55 responden dengan frekuensi 60% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 3 reponden atau 3% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum karyawan merasa terhormat ketika melakukan seluruh pekerjaan sesuai standar yang ditentukan organisasi.

Kemudian pernyataann selanjutnya “Saya selalu berusaha menyampaikan usulan kepada atasan ketika saya diundang meeting” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 52 responden dengan frekuensi 57% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 1 reponden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Artinya

secara umum karyawan selalu berusaha menyampaikan usulan kepada atasan ketika diundang *meeting*. Lalu pada pernyataan “Saya bekerja secara sungguh-sungguh untuk dapat naik jabatan” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 39 responden dengan frekuensi 43% yang menjawab setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 4 reponden atau 4% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum karyawan bekerja secara sungguh-sungguh untuk dapat naik jabatan.

Untuk pernyataan “Saya berambisi untuk dapat menjadi atasan di divisi saya bekerja” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 26 responden dengan frekuensi 28.57% yang menjawab sangat setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 4 reponden atau 4.40% menjawab sangat tidak setuju. Artinya secara umum karyawan berambisi untuk dapat menjadi atasan di divisi saya bekerja.

Pernyataan nomor tiga puluh empat berisi “Saya lebih senang dipimpin dari pada memimpin” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 31 responden dengan frekuensi 34% yang menjawab sangat tidak setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 6 reponden atau 7% menjawab sangat setuju. Artinya secara umum karyawan tidak senang dipimpin.

Dan pernyataan terakhir pada variabel motivasi kerja karyawan yaitu “Persaingan yang sehat membuat saya termotivasi untuk dapat naik posisi” dapat terlihat berdasarkan tabel 5.8, sebanyak 40 responden dengan frekuensi 44% yang menjawab sangat setuju. Ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 91 responden. Dan frekuensi yang paling rendah sebanyak 2 reponden atau 2% menjawab sangat tidak setuju.

Artinya secara umum karyawan merasa bahwa persaingan yang sehat membuat termotivasi untuk dapat naik posisi.

Uji Normalitas Data

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.86272816
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.047
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.752
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Olah data

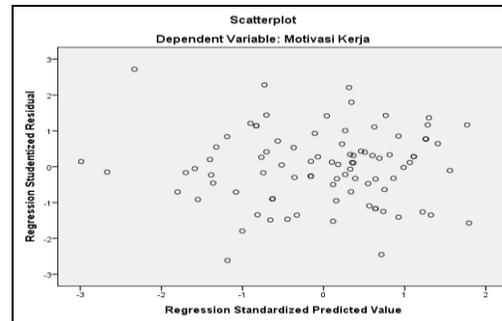
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Berikut ini akan disajikan hasil uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20 dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnof*, di dapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi pada hasil pengujian di atas adalah 0,752 yang mana nilai signifikansi $> 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot**

Dari gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensinya adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Pada pengujian multikolinearitas dalam penelitian adalah dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka

dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas Ghozali[15].

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	11.019	4.452		2.475	.015			
1 Komunikasi Organisasi	.263	.114	.236	2.310	.023	.622	1.607	
Kompensasi	.627	.133	.483	4.728	.000	.622	1.607	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Olah data.

Tabel di atas merupakan hasil output atas uji multikolinearitas dari penelitian ini, diketahui bahwa nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 ($0,622 > 0,10$) dan VIF kurang dari 10 ($1,607 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

sesuai dengan garis linear atau tidak Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. pada *Linearity* $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antarvariabel.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki

Tabel 12 Hasil Uji Linearitas Tabel Anova

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Komunikasi Organisasi	Linearity	1057.914	1	1057.914	43.441	0
Motivasi Kerja * Kompensasi	Linearity	1469.498	1	1469.498	65.265	0

Dari tabel output 12 tersebut, hasil uji linearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi. Dan untuk hasil uji linier antara variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier antara variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi.

Model Regresi Linier Berganda

Dari tabel 11 di atas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah seperti rumus (7) yaitu $Y = 11,019 + 0,263 \text{ komunikasi organisasi} + 0,627 \text{ kompensasi} + e$. Nilai konstanta = 11,019 menunjukkan besarnya motivasi kerja (Y) yang tidak dipengaruhi oleh komunikasi organisasi (X1) dan kompensasi (X2). Artinya jika komunikasi organisasi (X1) dan kompensasi (X2) = 0 maka motivasi kerja nilainya 11,019. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi

motivasi kerja karyawan, selain komunikasi organisasi dan kompensasi.

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (b_1) bernilai positif, yaitu 0,263; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,263 satuan dengan asumsi variabel kompensasi nilainya tetap atau tidak berubah. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,627; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan,

maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,627 satuan dengan asumsi variabel komunikasi organisasi nilainya tetap atau tidak berubah.

Uji F

Uji F adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama, dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 13 Hasil Uji F Anova Model Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.914	2	1057.914	35.280	.000 ^b
	Residual	2668.811	88	29.987		
	Total	3726.725	91			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Sumber : Angket

Dari output diperoleh F hitung sebesar 35,280 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df2 (n-k-1) atau $91-2-1 = 88$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,100.

Berdasarkan data di atas bahwa F hitung $> F$ table ($35,280 > 3,100$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Uji t

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan (X1) dan

kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap motivasi kerja (Y). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Berdasarkan tabel 11 di atas akan dijelaskan output uji t untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penjelasan di bawah ini.

Dari output di dapat t hitung sebesar 2,310 dan signifikansi 0,023. t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $91-2-1 = 88$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,987. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,310 > 1,987$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,023 < 0,05$) maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika komunikasi organisasi meningkat, maka motivasi kerja karyawan di PT.Nexwave

Jakarta juga akan meningkat. Hal ini bersamaan dengan hasil penelitian Filemon (2013) yang mengatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari output di dapat t hitung sebesar 4,728 dan signifikansi 0,000. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $91-2-1 = 88$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,987. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($4,728 > 1,987$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0

ditolak, dan H_1 diterima jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika kompensasi meningkat, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Hal yang sama dilakukan oleh Umrah (2010) dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Analisis Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi	r tabel	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	0,533	Sedang	28,41 %	0,206	Nyata
Motivasi	0,628	Kuat	39,44 %	0,206	Nyata
Bersama	0,655	Kuat	42,90 %	0,206	Nyata

Sumber: Olah data

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat nilai koefisien parsial dan koefisien determinasi baik secara parsial antara masing-masing variabel maupun secara bersama-sama. Nilai koefisien korelasi parsial variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 0,533 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori sedang. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 28,41 % dapat diartikan kemampuan komunikasi organisasi untuk menjelaskan keragaman dari motivasi kerja karyawan atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja secara parsial adalah 28,41%.[11].

Kesimpulan

Nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dengan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 0,628 artinya ada hubungan yang nyata dan masuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi

variabel komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 39,44 % dapat diartikan kemampuan kompensasi untuk menjelaskan keragaman dari motivasi kerja karyawan atau pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja secara parsial adalah 39,44%. Secara bersamaan (simultan) diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara ketiga variabel tersebut adalah 0,655. Artinya ada hubungan yang nyata antara variabel komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. kemampuan kedua variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) dalam menjelaskan keragaman variabel dependen (kinerja) adalah 42,90% [11].

Implikasi Manajerial

Hasil penmelitian menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 42,90% variasi variabel

dependen (motivasi kerja). Sedangkan sisanya yang sebesar 57,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Robbins, A. 2010. *Organizational Behaviour*, San Diego University, California.
- [2] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Divisi Buku, P.T. Raja Grafindo Persada.
- [3] Gibson, Ivacevich, Donnelly. 1985. *Organisasi*. Jilid 1(5th ed). Jakarta: Erlangga.
- [4] Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara.
- [5] Robbins, A. 2012. *Change: The Power of Leverage*, Robbins International Research, Inc. San Diego University, California.
- [6] Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- [7] Rivai. V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*. Penerbit Rajawali Pers.
- [8] HBR. 2012. *Leadership is a communication*. Harvard Business Review, June .
- [9] Wirawan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Sugiono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- [11] Maslow, A. 1943. *A Theory of Human Motivation*, Psycholigicl Review, Vol.50 No.4,1943.
- [12] Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- [13] Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFÉ.
- [14] Garry Dessler. 2008. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- [15] Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.