

Cek Plagiasi VARIABEL BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

by Gita Desipradani

Submission date: 27-Nov-2019 10:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 1222567476

File name: VARIABEL_BERPENGARUH_THD_MOTIVASI.pdf (664.36K)

Word count: 7242

Character count: 46377

Gita Desipradani

VARIABEL BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI**Gita Desipradani***Email* : gitadesip@gmail.com

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surabaya)

Abstraksi

Motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan perusahaan, karena ketika seorang karyawan mempunyai motivasi yang baik akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, antara lain adalah Faktor Prestasi, Pekerjaan, Tanggung Jawab dan Promosi Jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Faktor Prestasi, Pekerjaan, Tanggung Jawab dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya, sementara sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung 81,620 yang lebih besar dari F tabel 2,65 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05 yang berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Keempat variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang kuat dengan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,50 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,905.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai hasil uji $t = 4,804 > 1,698$, Pekerjaan (X2) memiliki nilai hasil uji $t = 1,958 > 1,698$, Tanggung Jawab (X3) memiliki nilai hasil uji $t = 2,171 > 1,698$, dan Promosi Jabatan (X4) memiliki nilai hasil uji $t = 0,076 > 1,698$ dengan tingkat signifikansi masing-masing kurang dari 0,05, kecuali untuk promosi jabatan mempunyai nilai signifikansi = 0,940. Hasil ini menunjukkan bahwa dari keempat variabel bebas yang diteliti, hanya promosi jabatan yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan nilai beta sebesar 0,465 didapatkan bahwa dari keempat variabel bebas yang diteliti, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan apabila dibandingkan dengan ketiga variabel bebas yang lain.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Pekerjaan, Tanggung Jawab, Promosi Jabatan.

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia di lingkungan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksi dengan tugas yang dilakukan sehari-hari. Hal ini, sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan organisasi, yaitu mengharuskan untuk selalu lebih memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kondisi seperti ini, justru dapat terjadi persaingan yang kian tajam antar karyawan. Oleh karena itu, peran departemen sumber daya manusia sebagai sumber daya akan semakin terasa dalam membantu para pimpinan lini organisasi untuk melakukan fungsinya sebagaimana tujuan yang hendak dicapai. Sesungguhnya, aktivitas-aktivitas sumber daya manusia yang keberadaannya masih dihubungkan

dengan masing-masing departemen yang semata-mata sudah mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, maka sumber- sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, perlu memperhatikan beberapa fungsi kebutuhan organisasi yang dapat dikategorikan di dalam empat tipe sumber daya yaitu, finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologinya dan sistem (Simamora, 2002 : 3).

Oleh karena itu, keterlibat para pimpinan dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya maka mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh karyawan untuk mencapai rencana-rencana dan strategi-strategi organisasi. Upaya-upaya sumber daya manusia yang dilakukan, pada hakekatnya bermuara dari

kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam suatu organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi karena orang-orang (manusia) sebagai sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan dibutuhkan organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuan-tujuannya karena sumber daya manusia mampu membuat sumber-sumber daya organisasi lainnya berjalan dengan baik.

Akan tetapi, melalui manajemen sumber daya manusia dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia, orang-orang atau manusia yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai tujuan organisasi. Konsekuensinya, pimpinan pada semua jajaran mestilah menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Pada hakekatnya, manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan para pimpinan menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan orang-orang organisasi mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka. Oleh sebab itu, para pimpinan haruslah mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kepuasan karyawan, komitmennya, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, dan juga efisiensi dan produktivitas karyawan.

Hal semacam ini, tentunya sangat berpengaruh terhadap para pimpinan yang

ingin meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Pada hakikatnya kesediaan atau motivasi seseorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan aktivitas yang terus menerus, dan yang berorientasi pada tujuan. Oleh karena itu seorang karyawan yang bermotivasi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Sedangkan karyawan yang tidak bermotivasi adalah mereka yang mungkin termasuk dalam salah satu dari tiga hal ini, yaitu : (1) Perilaku karyawan tidak memperlihatkan *goal directed* (berorientasikan tujuan) ; (2) Perilaku karyawan tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai bagi organisasi ; dan (3) karyawan tidak komitmen terhadap tujuan, dan karenanya mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi (Gomes 2001 : 79).

Demikian pula dengan aktivitas yang dilakukan para pegawai di PT. Mizan Media Utama Distrik 3 Surabaya, yang pada dasarnya selalu menjadi kendala untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Sebenarnya kepuasan kerja pegawai dari pegawai itu sendiri yang memungkinkan akan mempengaruhi kehadirannya pada saat masuk kerja, dan keinginan untuk ganti posisi pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Berbagai pertanyaan mungkin dapat bermacam-macam mulai dari “yang sangat memuaskan” hingga yang “sangat tidak memuaskan”. Maka dari itu, dalam menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh motivasi yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang memuaskan adalah merupakan suatu usaha keras yang sulit, yang memerlukan tindakan administratif secara sungguh-sungguh agar dapat menghasilkan motivasi kerja seorang pegawai yang tinggi, tentunya dipengaruhi kompensasi, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab yang tinggi, serta memberi kesempatan maupun peluang untuk dipromosikan pimpinan.

Beberapa karyawan di lingkungan PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya lebih tinggi, dengan menunjukkan prestasi pada pekerjaannya, berdedikasi pada pekerjaannya, bertanggungjawab, dapat memberikan manfaat dalam memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Setidaknya organisasi lebih mengarahkan perhatiannya pada proses melalui para karyawan yang melakukan pilihan-pilihan motivasinya. Teori proses atau *reinforcement* menyatakan bahwa perilaku seseorang karyawan dapat dikendalikan dengan rewards dan punishment atau hukuman (Gomes 2001 : 112). Pada hakekatnya motivasi para karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi. Orang atau karyawan yang semakin terdidik akan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti *formal hority and financial incentives*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth* dan *achivment*. Akan tetapi, masih ada beberapa karyawan meskipun dimotivasi dengan baik sama sekali tidak menunjukkan prestasi pada pekerjaannya, dan kurang bertanggungjawab dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga tidak dapat mencapai tujuan-tujuan seperti yang digariskan organisasi.

Hasil yang diharapkan organisasi dari setiap perilaku karyawan adalah prestasi kerja atau kinerja, dan salah satu tugas penting pimpinan adalah merumuskan prestasi lebih dahulu, yaitu menentukan hasil apa yang diharapkan, sehingga seorang karyawan mampu meningkatkan usahanya dalam berkarya. Karyawan yang mampu memperlihatkan minat atau kemauan yang lebih baik terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam

menyelesaikan pekerjaannya dan tercipta suasana kerja yang kondusif, efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana variabel berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya.

Penelitian ini diharapkan berguna terutama bagi PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya sebagai informasi untuk menganalisis variabel berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya sehingga kinerja perusahaan akan semakin baik.

2.1. LAHAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya setiap manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi akan selalu berusaha memahami persepsi karyawan agar kinerja dari para karyawan dapat ditingkatkan. Thoha (2003) menjelaskan persepsi hakekatnya dalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pandangan, penghayatan, perasaan dan penciuman. Gibson (2003) persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Namun, dengan cara ini masih ada masalah yang timbul, yaitu lebih terletak pada karyawan itu sendiri. Cara tersebut belum menjamin bahwa para karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati karena untuk memahami apa yang diinginkan atau kemauan ataupun minat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal seperti itu, juga tergantung dari kemampuan maupun lingkungan kerja yang dianggap mampu memberikan dukungan kepada seseorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik, maka seorang

pimpinan dalam organisasi tersebut perlu mendukung maupun memberikan semangat dan motivasi kerja bagi seorang karyawan.

Nota dari itu, sudah selayaknya apabila setiap organisasi akan selalu berusaha agar karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan motivasi kerja akan dapat meningkat. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan maka suatu organisasi itu akan memperoleh banyak keuntungan karena pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, dsb. Tiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar prestasi kerja para bawahannya dapat ditingkatkan. Dengan kata lain bahwa para karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati. Untuk meningkatkan prestasi yang tinggi, perlu suatu institusi atau organisasi yang mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan. Jika pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, optimis suatu kegiatan individu dan tugas kelompok akan cepat terselesaikan, sehingga mereka dikatakan mempunyai semangat dan motivasi kerja yang tinggi, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan.

Oleh karena itu, sudah sepatutnya jika setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawan memahami budaya kerja yang tinggi sebab dengan budaya kerja yang tinggi diharapkan semangat dan motivasi kerja akan dapat meningkat. Semangat dan motivasi kerja merupakan perwujudan dari kemauan atau minat yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas, gelisah, sering absensi, pesimis dan sebagainya, maka reaksi karyawan yaitu semangat dan motivasi kerja akan menurun, dan berarti organisasi akan mendapatkan banyak kerugian. Sebenarnya kerugian yang mungkin timbul karena turunnya minat atau kemauan untuk melakukan pekerjaan bahkan bisa juga dikatakan bosan

sehingga semangat dan motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Di samping itu, perlu juga dilihat dari sisi faktor ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun karena kondisi lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang, misalnya kompensasi itu dibayar 10% dari produk yang dihasilkan (Hasibuan, 2000 : 133) atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat berbentuk uang. Menurut Willian B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik, didesain dan dikelola oleh bagian personalis (Hasibuan, 2000 : 134).

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Lawawi (1997). Kompensasi berarti balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting karena justru dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian – kembalian finansial, jasa – jasa berwujud dan tunjangan – tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 1997 : 540)

Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan, yaitu :

1. Ikatan Kerjasama, diberikan agar terjalin ikatan kerjasama antara pengusaha dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan Kerja, diberikan kepada karyawan dalam bentuk balas jasa agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dsb, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
3. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan untuk memotivasi bawahannya cukup besar, maka akan memudahkan pengendalian manajemen.
5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal insistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang , maka campur tangan Pemerintah dapat dihindarkan (Hasibuan, 1997 : 137 – 138).

Kompensasi diberikan kepada karyawan dalam dua bentuk, yaitu :

A. Kompensasi yang bersifat keuangan

Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung terdiri dari 4 bagian yaitu :

- a. Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji, upah
- b. Bayaran Prestasi (*merit pay*), yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandengkan kenaikan – kenaikan gaji dengan kinerja individu. *Merit pay* adalah kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
- c. Bayaran insentif (*Insentif pay*) yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, dan opsi saham.
- d. Bayaran tertangguh (*deffered pay*) yang terdiri dari program tabungan dan anuitas pembelian saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung terdiri dari 3 bagian yaitu :

- a. Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja.
- b. Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.

- c. Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, dsb.

B. Kompensasi Non Keuangan

Kompensasi Non Keuangan terdiri dari 2 macam, yaitu :

1. Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi ini dapat berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.
2. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi ini terdiri dari, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, dsb (Simamora, 1997 : 542-646)

Pekerjaan

Tulus (2002 : 24) menjelaskan bahwa pekerjaan adalah sekelompok kedudukan yang serupa atau mirip dengan tugas pokoknya. Pekerjaan dapat terdiri atas sejumlah kedudukan yang mirip atau serupa dalam tugas-tugas pokoknya ataupun hanya terdiri atas satu kedudukan saja bilamana kedudukan itu tidak mempunyai kemiripan dengan kedudukan lain.

Sifat-sifat pekerjaan adalah :

1. Menerapkan bagian yang berarti dalam waktu kerja.
2. Dilaksanakan untuk memperoleh satu hasil tertentu dalam pekerjaan, baik hasil akhir maupun hasil antara barang maupun jasa.
3. Dilaksanakan dalam memenuhi tanggung jawab karyawan yang dibebani.
4. Dilaksanakan menurut standar dan prosedur tertentu baik yang telah ditetapkan menurut peraturan maupun yang terjadi dari pengalaman karyawan sendiri.
5. Membutuhkan ketrampilan dan pengetahuan tertentu yang saling berkaitan.

Begitu pula Ranupandoyo dan Husnan (2002 : 188) mengatakan bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah suatu perwujudan kebutuhan kepuasan dalam bekerja atau dengan kata lain kepuasan yang diperoleh melalui pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seorang karyawan, diantaranya yaitu :

1. Keberhasilan organisasi
Keberhasilan organisasi adalah sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya (Robbins, 2003 : 53). Keberhasilan organisasi terletak pada struktur organisasi yang tepat. Struktur organisasi adalah perwujudan yang menunjukkan hubungan diantara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Berdasarkan penentuan kekuasaan, tanggung jawab dan spesialisasi tersebut, maka penentuan struktur organisasi meliputi penentuan hirarki dalam organisasi, yang dapat digolongkan dalam hirarki vertikal dan hirarki horizontal.
2. Sifat pekerjaan sendiri
Pekerjaan adalah sekelompok kedudukan yang serupa atau mirip dalam tugas pokoknya. Pekerjaan dapat terdiri atas sejumlah kedudukan yang mirip atau serupa dalam tugas-tugas pokoknya ataupun hanya terdiri atas satu kedudukan saja bilamana kedudukan itu tidak mempunyai kemiripan dengan

kedudukan lain (Tulus, 2002 : 24).

3. Kelompok kerja

Kelompok kerja merupakan dua individu atau lebih yang berinteraksi secara pribadi atau melalui jaringan komunikasi satu sama lain. Keeratan hubungan antar teman sekerja sangat besar sekali manfaatnya, jika serangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi maka tingkat keeratan hubungan ini mempunyai pengaruh terhadap kualitas dan intensitas interaksi yang terjadi dalam kelompok. Kelompok kerja yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok dan karenanya mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan.

Tanggung Jawab

Semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan aktifitas/tugas-tugas yang dilakukan juga dipengaruhi adanya tanggung jawab. Meskipun tanggung jawab ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak anggota organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan apakah telah sesuai dengan tujuan organisasi. Tanggung jawab adalah segala sesuatu yang dilakukan di dalam organisasi dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Tugas-tugas yang dibebankan memiliki tanggung jawab yang cukup besar.

Tanggung jawab adalah bentuk konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi mental seseorang dengan harapan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan. Tanggung

jawab bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas. Akan tetapi, kemungkinan hal-hal di sekitar pekerja dianggap mempengaruhi terhadap para pekerja atau karyawan itu sendiri sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kurang dipertanggungjawabkan. Apabila seorang pegawai atau karyawan menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti pegawai atau karyawan tersebut bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Disini perlu diketahui dan diperhatikan adanya beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam kriteria tanggung jawab serta pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Bila seorang pekerja atau karyawan menyanggupi dan memahami tujuan organisasi yang ingin dicapai, maka suatu organisasi atau perusahaan dapat melibatkan orang-orangnya untuk bertanggung jawab terhadap kehidupan organisasi. Sebagai konsekuensinya, bahwa karyawan akan bersedia bertanggung jawab dan mau menerima pengarahan dari pimpinan organisasi guna untuk kepentingan organisasi maupun karyawan sendiri. Menurut (Simamora, 2003 : 345), untuk memanfaatkan dan memilih karyawan yang mempunyai kriteria, ada dua cara untuk memperhatikan kemampuannya, adalah sebagai berikut :

1. Organisasi dapat menyeleksi orang-orang terbaik yang tersedia.
2. Orang-orang yang ada di dalam perusahaan dapat dilatih dan dikembangkan guna menghasilkan potensi penuh mereka.

Robbins (2014) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk maju dan mampu menggunakan ketrampilan, kemampuannya dan menawarkan

beragam tugas, kebebasan dan seberapa baik mereka mengerjakan serta bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Promosi Jabatan

Satu hal penting yang diketahui organisasi yang sudah maju dan sumber-sumber karyawan yang dapat membantu mencapai tujuan dalam hubungan kerja, yang setidaknya dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya. Maka dari itu, peran seorang manajer atau pimpinan harus sadar akan kedudukannya yang merupakan contoh dari semua tingkah lakunya dalam bentuk kepribadiannya, yang mampu menyelesaikan dan memperhatikan karyawannya terutama karyawan yang siap untuk dipromosikan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan karir atau promosi merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier atau promosi jabatan masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Rencana-rencana yang disiapkan untuk karyawan dalam meningkatkan karier tentunya ada salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam proses untuk mempromosikan jabatan yang lebih baik. Rencana promosi atau peningkatan karier bagi karyawan sangat membantu dalam kehidupan individu maupun untuk kehidupan perusahaan karena meringkas kebutuhan-kebutuhan karier atau kesempatan untuk maju bagi karyawan di masa mendatang. Husnan (2002) menegaskan bahwa promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Meskipun pengukuran promosi terutama pada sisi senioritas yang sering dikatakan paling obyektif, namun di sisi lain yang dibutuhkan adalah seseorang yang mempunyai prestasi atau kinerja yang

baik, dengan kredibilitas dan motivasi yang tinggi.

Meskipun pengukuran promosi terutama pada sisi senioritas yang sering dikatakan paling obyektif, tapi ternyata juga tidak semudah yang disangka dalam penentuan lama kerja seseorang. Namun, di sisi lain yang dibutuhkan adalah seseorang yang mempunyai prestasi atau kinerja yang baik, dengan kredibilitas dan motivasi yang tinggi.

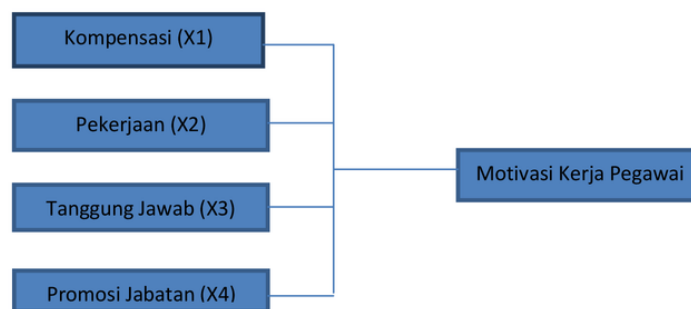
Motivasi

Di antara tugas-tugas pimpinan yang banyak dan tugas-tugas yang paling sulit adalah bagaimana memotivasi bawahannya agar mereka bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Kesulitan itu timbul karena motivasi sendiri sifatnya abstrak dan tidak dapat berlaku secara umum pada setiap individu dan organisasi. Demikian pula apabila para pimpinan mengharapkan adanya peningkatan kinerja bawahan bisa dilakukan melalui informasi sebagai suatu sistem seluruh rangkaian atau sistem kekuatan yang ada di dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu. Robbins (2003) menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individual. Nitisemito (2001) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Untuk memotivasi para karyawan, pihak karyawan atau manajer harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan di dalam diri individu yang bersangkutan atau harus disediakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan sedemikian yang sudah ada di dalam diri individu yang bersangkutan. Apabila

perilaku korektif atau yang mengimbangkan terjadi, maka dapatlah dianggap sebagai hal mencerminkan “hasil pekerjaan” seseorang yang berhadapan dengan potensinya untuk perilaku yang dapat kita identifikasi sebagai “kemampuan”. Motivasi memegang peran perantara untuk mentransformasi kemampuan menjadi hasil pekerjaan.

Analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya variabel berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Variabel berpengaruh dalam penelitian ini adalah kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab, dan promosi jabatan. Dalam sebuah penelitian diperlukan sebuah kerangka pemikiran, oleh karena itu penulis menggambarkan sebuah kerangka pikir yang digunakan untuk penelitian ini sebagai berikut.



Hipotesis diartikan sebagai suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Oleh karenanya dugaan sementara tersebut bisa diterima atau ditolak. Hal ini dapat diketahui apabila data-data yang telah dikumpulkan diuji kebenarannya. Maka hipotesis nya sebagai berikut :

Pertama, faktor kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya.

Kedua, faktor kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya.

Ketiga, faktor kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka suatu konsep dalam penentuan variabel penelitian ini dianggap sangat penting untuk dianalisis. Variabel – variabel yang akan dianalisis dapat dikelompokkan menjadi :

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat adalah variabel motivasi kerja pegawai PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya.

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel motivasi kerja pegawai. Variabel bebas tersebut meliputi :

X1 = Kompensasi

X2 = Pekerjaan

X3 = Tanggung Jawab

X4 = Promosi Jabatan

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan dan menganalisis

variabel-variabel tersebut di atas, maka perlu dijelaskan definisi operasional masing – masing variabel tsb, sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja pegawai (Y) adalah pernyataan tentang usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Adapun indikator-indikator yang digunakan yaitu :
 - a) Adanya pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja pegawai.
 - b) Adanya semangat kerja yang dimiliki pegawai.
 - c) Adanya etos kerja yang dimiliki pegawai.
 - d) Adanya sikap disiplin yang dimiliki pegawai.
2. Variabel bebas (X) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya :
 - 3 Variabel kompensasi (X1) adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik, didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Adapun indikator - indikator yang digunakan yaitu :
 - a) Gaji pokok yang diterima pegawai sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan.
 - b) Insentif yang diterima pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c) Pegawai yang melakukan tugas-tugasnya di luar pekerjaan rutin/lembur akan mendapat ganjaran sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan.
 2. Variabel pekerjaan (X2) adalah bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan perwujudan kebutuhan kepuasan dalam bekerja atau dengan kata lain kepuasan yang diperoleh melalui pekerjaan. Adapun indikator – indikator variabel yang digunakan yaitu :
 - a) Pegawai mampu menangani tugas-tugas tanpa kesulitan.
 - b) Pegawai mampu mengembangkan cara kerja yang lebih cepat.
 - c) Pekerjaan yang ditangani sesuai dengan kemampuan.
 - d) Banyak pekerjaan yang menantang.
3. Variabel tanggung jawab (X3) adalah suatu kewajiban seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diembannya tanpa melibatkan pegawai yang lain. Adapun indikator – indikator variabel yang digunakan yaitu :
 - a) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - b) Kesulitan-kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar.
 - c) Pegawai mampu memperbaiki kekurangan – kekurangan atas pekerjaan yang dilakukan sendiri.
4. Variabel promosi jabatan (X4) adalah merupakan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan jabatan struktural di dalam meningkatkan moral dan partisipasi karyawan untuk lebih

baik lagi. Adapun indikator – indikator yang digunakan adalah:

- a) Kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk dipromosikan.
- b) Kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan keterampilan.
- c) Adanya keadilan dan transparansi dalam promosi jabatan.

Berdasarkan beberapa indikator maka dalam proses pengolahan datanya digunakan skala likert. Di mana responden memberikan tanggapan atau jawaban atas pertanyaan di dalam kuisioner. Sebagai alternative jawaban ini diberikan skala yang di mulai dari nilai terendah skor 1 (satu) sampai dengan yang tertinggi skor 5 (lima). Adapun penilaian yang digunakan pada skor adalah sebagai berikut :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Cukup setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

5

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 73). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di PT. Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya sebanyak 40 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan kareteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005 : 73). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, atau dalam istilah lain dinamakan sampel jenuh (Sugiyono : 2005) ini dilakukan karena jumlah populasi pegawai yang relatif kecil. PT.

Mizan Media Utama Distre 3 Surabaya merupakan kantor perwakilan distributor penerbit Mizan di Jawa Timur dan Indonesia Timur. Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

- a) Metode Kuosioner adalah dengan menyebarkan lembaran angket kepada responden yang berisi pernyataan.
- b) Observasi adalah proses pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian sehingga diperoleh gambaran sebenarnya.
- c) Wawancara adalah melakukan tanya jawab langsung dengan staf yang berwenang.
- d) Dokumentasi adalah pengumpulan data informasi yang diperoleh melalui keterangan mengenai catatan administratif.

Teknik Analisis Data

Untuk menguji kuosioner tersebut peneliti menggunakan alat uji sebagai berikut :

1. Validitas merupakan pengujian validitas yang mengkorelasikan score tiap butir dengan score total yang merupakan jumlah dari jumlah tiap score butir yang harus dibandingkan dengan angka kritis pada tabel korelasi dengan derajat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ pada sejumlah responden yang diteliti.
2. Reliabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Menurut (Azwar 2001 : 9) menyatakan bahwa instrument dari suatu angket kuosioner dikatakan reliabel apabila instrument tersebut mempunyai alpha yang mendekati satu, dengan kata lain harus lebih besar dari nilai kritis dengan derajat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (Ghozali 2009). Adapun model persamaan Analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja Pegawai

X1 = Kompensasi

X2 = Pekerjaan

X3 = Tanggung Jawab

X4 = Promosi Jabatan

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan pengujian signifikansi individual (uji t) dan pengujian signifikansi simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner sehingga terkumpul sebanyak 40 kuesioner yang dapat diolah. Data yang telah

dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif, tabel frekuensi dan tampilan *mean* atas setiap pernyataan yang disampaikan dalam kuesioner. Namun demikian, sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif, terlebih dahulu disampaikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, yaitu kuesioner.

Uji Validitas

Data kuesioner yang telah terkumpul terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas pada empat variabel independen dan satu variabel dependen agar dapat dikatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai korelasi hasil perhitungan (r hasil) dengan nilai korelasi kritis (r kritis). Apabila nilai r hasil > r kritis maka butir pernyataan dalam kuesioner dianggap valid, akan tetapi apabila sebaliknya, yaitu nilai r hasil < r kritis maka butir pernyataan dalam kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel Uji Validitas Variabel Bebas

Kompensasi (X1)	r hasil	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,713	0,233	Valid
Butir 2	0,800	0,233	Valid
Butir 3	0,746	0,233	Valid
Pekerjaan (X2)	r hasil	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,805	0,233	Valid
Butir 2	0,685	0,233	Valid
Butir 3	0,461	0,233	Valid
Butir 4	0,562	0,233	Valid
Tanggung Jawab (X3)	r hasil	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,315	0,233	Valid
Butir 2	0,237	0,233	Valid
Butir 3	0,458	0,233	Valid
Promosi Jabatan (X4)	r hasil	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,505	0,233	Valid
Butir 2	0,775	0,233	Valid
Butir 3	0,763	0,233	Valid

Sumber : hasil perhitungan, diolah

Gita Desipradani

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas untuk ke 4 variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r hasil lebih besar dari r tabel, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner mampu

menjelaskan variabel yang diteliti. Setelah melakukan uji validitas pada item-item pernyataan variabel tersebut dilanjutkan dengan melakukan uji validitas pada item – item pernyataan untuk variabel tersebut.

Tabel Uji Validitas Variabel Terikat

Motivasi (Y)	r hasil	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,879	0,233	Valid
Butir 2	0,777	0,233	Valid
Butir 3	0,267	0,233	Valid
Butir 4	0,880	0,233	Valid

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas item-item pernyataan kuesioner untuk variabel terikat menunjukkan valid, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner mampu menjelaskan variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Setelah seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, maka langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang diamati adalah reliabel yaitu memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar daripada nilai kritis atau r tabel yang ditentukan (r kritis).

Tabel Uji Reliabilitas

Jenis Variabel	Cronbach'Alpha	r kritis	Keterangan
Variabel Bebas (X) :			
Kompensasi (X1)	0,862	0,233	Reliabel
Pekerjaan (X2)	0,800	0,233	Reliabel
Tanggung Jawab (X3)	0,499	0,233	Reliabel
Promosi Jabatan (X4)	0,816	0,233	Reliabel
Variabel Terikat (Y) :			
Motivasi Kerja (Y)	0,849	0,233	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dari persamaan $Y = -0,139 + 0,465X1 + 0,286X2 + 0,316X3 + 0,009X4$ maka dapat dijelaskan :

- Koefisien konstanta (b_0) sebesar -0,139, artinya jika variabel kompensasi (X1), pekerjaan (X2), desain kerja (X3), promosi jabatan (X4), dengan anggapan sama-sama teta pada nilai nol

maka motivasi kerja karyawan yang dikeluarkan sebesar - 0,139.

- Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,465, artinya jika kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan akan berdampak pada kenaikan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,465.
- Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,286, artinya jika pekerjaan (X2) naik sebesar satu satuan

akan berdampak pada kenaikan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,286.

- d. Koefisien regresi (b3) sebesar 0,316, artinya jika tanggung jawab (X3) naik sebesar satu satuan akan berdampak pada kenaikan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,316.
- e. Koefisien regresi (b4) sebesar 0,009, artinya jika promosi jabatan (X4) naik sebesar satu satuan akan berdampak pada kenaikan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,009.

Dari formulasi regresi linear berganda di atas dapat dilihat bahwa setiap kenaikan pada variabel bebas akan menyebabkan terjadinya kenaikan pada variabel terikat, yaitu motivasi kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t, dan beta.

Pengujian Hipotesis secara Bersama – Sama (Simultan)

Untuk membuktikan hipotesis pertama dapat memperhatikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Kriteria yang diajukan adalah :

Ho : diterima bila F hitung < F tabel, Ha ditolak.

Ha : diterima bila F hitung > F tabel, Ho ditolak.

Tabel Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.751	4	3.438	81.620	.000 ^a
Residual	1.474	35	.042		
Total	15.225	39			

^aPredictors : (Constant), Promosi Jabatan, Tanggung Jawab, Kompensasi, Pekerjaan

^bDependent Variable : Kinerja

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai F hitung sebesar 81,620 yang lebih besar dari F tabel 2,65. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Dengan demikian variabel kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. Mizan Media Utama. Sehingga dapat dikatakan bahwa

Ho ditolak dan Ha diterima dan sekaligus menjawab hipotesis kedua.

Pengujian Hipotesis Secara Sendiri – Sendiri (Partial)

Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis pertama, yaitu apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel Uji t

Variabel	Koef. Regresi	t test	sig
Kompensasi (X1)	0,465	4,084	0,000
Pekerjaan (X2)	0,286	1,958	0,046
Tanggung Jawab (X3)	0,316	2,171	0,037
Promosi Jabatan (X4)	0,009	0,076	0,940

21
Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan pengaruh masing-masing variabel bebas yang meliputi kompensasi (X1), pekerjaan (X2), tanggung jawab (X3), dan promosi jabatan (X4) terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja pegawai sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan nilai 0,465 yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan nilai t hitung 4,084 > t tabel 1,698 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan seorang pegawai yang menerima kompensasi yang baik dan layak dan mencukupi kebutuhan hidupnya akan mencurahkan seluruh pikiran dan tenaganya untuk perusahaan atau dengan kata lain motivasi kerja pegawai akan menjadi baik ketika kompensasi yang diberikan kepada pegawai dianggap layak dan sesuai oleh pegawai.
2. Koefisien regresi variabel pekerjaan menunjukkan nilai 0,286 yang berarti bahwa variabel pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan nilai t hitung 1,958 > t tabel 1,698 dengan tingkat

signifikan 0,000 < 0,05 berarti pengaruh yang diberikan variabel pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai adalah signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai akan mampu memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Sehingga hasil analisis penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan, yang meliputi pekerjaan yang menantang, tingkat kebenaran dalam melakukan pekerjaan dan ketrampilan mencukupi yang dimiliki pegawai menjadikan pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik.

3. Koefisien regresi variabel tanggung jawab menunjukkan nilai 0,316 yang berarti bahwa variabel tanggung jawab memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan nilai t hitung 2,171 > t tabel 1,698 dengan tingkat signifikan 0,037 < 0,05 berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel tanggung jawab terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Sehingga hasil analisis penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanggung jawab atas pekerjaannya, tanggap dalam menghadapi kesulitan pekerjaan dan bersedia memperbaiki kesalahan dan kekurangan akan menjadikan seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik.
4. Koefisien regresi variabel promosi jabatan menunjukkan nilai 0,009

1 ng berarti bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan nilai t hitung $0,076 < t$ tabel $1,698$ dengan tingkat signifikan $0,940 > 0,05$ berarti bahwa meskipun variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, akan tetapi pengaruh yang diberikan tersebut tidak signifikan atau pengaruhnya sangat lemah. Meskipun pihak perusahaan memberikan promosi jabatan yang baik, pengaruhnya

terhadap motivasi kerja pegawai tidak signifikan.

Pengujian Pengaruh Dominan (Beta)

Pengujian pengaruh dominan digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga yang menyatakan “Variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Mizan”. Pengaruh dominan dilihat dari variabel bebas yang mempunyai nilai beta paling tinggi dibandingkan dengan variabel bebas lainnya dalam penelitian.

Tabel Uji Beta

Variabel	Beta
Kompensasi (X1)	0,495
Pekerjaan (X2)	0,250
Tanggung Jawab (X3)	0,242
Promosi Jabatan (X4)	0,008

Berdasarkan tabel di atas, variabel kompensasi (X1) mempunyai nilai beta sebesar $0,495$, variabel pekerjaan (X2) mempunyai nilai beta sebesar $0,250$, variabel tanggung jawab (X3) mempunyai nilai sebesar $0,242$, dan variabel promosi jabatan mempunyai nilai sebesar $0,008$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya dalam penelitian karena memiliki nilai beta paling besar yaitu $0,495$. Sehingga hasil analisis penelitian hipotesis ketiga ini menolak H_0 dan menerima H_a . Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dibandingkan dengan variabel – variabel yang lain, ketika pihak perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai menurut karyawan, akan memberikan pengaruh paling tinggi atas kenaikan motivasi kerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh yang diberikan oleh variabel lain.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t di dapat hasil bahwa dari keempat variabel bebas yang ada, satu variabel yaitu promosi jabatan mempunyai nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan lebih besar dari $0,05$ sehingga pengaruh yang diberikan oleh promosi jabatan terhadap motivasi kerja tidak signifikan. Sementara itu ketiga variabel yang lain, yaitu kompensasi, pekerjaan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi 1 kerja karyawan karena mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dari $0,05$.

Sedangkan untuk hasil pengujian secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan uji F didapatkan hasil nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikan kurang dari $0,05$. Variabel bebas kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan secara

bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan adanya motivasi kerja pegawai sangat membutuhkan pemberian kompensasi yang layak yang akan mampu menumbuhkan motivasi kerja yang baik dalam diri pegawai. Demikian juga dengan pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan juga berperan dalam penyelesaian-penyelesaian tugas yang diberikan. Disamping itu keempat variabel tersebut juga telah membuktikan adanya derajat hubungan yang kuat atas perubahannya yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan baik. Hasil tersebut juga didukung dengan besarnya kontribusi atau sumbangan atas naiknya dari keempat variabel bebas terhadap motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) 95%. Berarti secara simultan keempat variabel bebas yaitu kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Ketiga variabel bebas yang meliputi kompensasi, pekerjaan, dan promosi jabatan mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kompensasi yang baik, layak dan mampu mencukupi kebutuhan pegawai akan menjadikan pegawai rela untuk mengeluarkan seluruh pikiran dan tenaganya bagi perusahaan. Pekerjaan yang menantang yang disertai dengan ketrampilan yang menunjang menjadikan pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaan dan rasa tanggung jawab juga menjadikan pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja. Pekerjaan merupakan salah satu unsur penting dalam menciptakan motivasi kerja karena pekerjaan sendiri dapat menciptakan kepuasan kerja. Tanggung jawab juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap

motivasi kerja pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab, maka dirinya akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dari ke empat variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab dan promosi jabatan diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Mizan. Dalam penelitian ini, juga ditemukan temuan yang sangat berharga, khususnya bagi PT. Mizan, yaitu diantara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawainya, ternyata kompensasi adalah faktor yang paling dominan sehingga pihak perusahaan harus memberikan perhatian yang besar terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Kompensasi diharapkan bervariasi sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Kompensasi dapat menjadi daya tarik bagi karyawan dalam meningkatkan performa kinerjanya. Pemberian kompensasi merupakan "prestise" bagi Perusahaan dalam membangun budaya kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Hasil pengujian secara simultan didapatkan hasil nilai F hitung 81,620 yang lebih besar dari F tabel 2,65 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang kuat yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,950. Hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan hasil bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai hasil uji $t = 4,804 > 1,698$, Pekerjaan (X2) memiliki nilai hasil uji $t = 1,958 > 1,698$, Tanggung Jawab (X3) memiliki nilai hasil uji $t = 0,076 > 0,698$ dengan tingkat signifikansi masing-masing kurang dari 0,05, kecuali untuk promosi jabatan mempunyai nilai signifikansi = 0,940. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 , kecuali untuk promosi jabatan menerima H_0 dan menolak H_a .
3. Berdasarkan nilai beta sebesar 0,465 didapatkan hasil bahwa dari keempat variabel yang diteliti, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan ketiga variabel lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta yang paling besar dibandingkan dengan ketiga variabel lainnya.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja pegawai sehingga pihak

perusahaan, PT. Mizan Media Utama harus terus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawainya. Dari tiga pernyataan yang menjadi indikator kompensasi, poin ketiga, yaitu “Ketika anda melakukan tugas-tugasnya di luar pekerjaan rutin/lembur anda akan mendapat ganjaran sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan” mempunyai tanggapan (mean) yang paling rendah. Artinya item pernyataan tersebut mendapatkan penilaian paling rendah sehingga pihak perusahaan perlu lebih memperhatikan lagi kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang sedang lembur sehingga dianggap layak dan baik oleh para karyawan. Secara umum promosi jabatan yang ada pada perusahaan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, akan tetapi pada PT. Mizan Media Utama ternyata promosi jabatan kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Untuk itu pihak PT. Mizan Media Utama harus memperbaiki sistem promosi jabatan yang ada di perusahaan sehingga akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2003, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Pustaka Utama, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2003, *Komunikasi Penugasan*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1997, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, University Press, Yogyakarta.
- Tulus, Muh. Agus, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Husnan, Suad, 2001, *Manajemen : Pokok-pokok Pengertian dan Soal Jawab*, Edisi Revisi, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Gita Desipradani

18

Nitisemito, Alex S., 2001, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

Ghozali, Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke IV, Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Cek Plagiasi VARIABEL BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

ORIGINALITY REPORT

19%	%	11%	20%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	3%
2	Rani Rani. "PENGARUH MODAL DAN LAMA USAHA TERHADAP PENDAPATAN PEDAGANG DI PASAR TRADISIONAL PASAR MINGGU", Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2019 Publication	3%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
4	Submitted to Universiti Selangor Student Paper	1%
5	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
6	Submitted to iGroup Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	

		1%
8	Submitted to Trisakti University Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
10	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
11	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1%
12	Submitted to London School of Commerce Student Paper	1%
13	Hasim As'ari. "ANALISIS PENGARUH SEBELUM & SESUDAH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA", 085228282256, 2017 Publication	1%
14	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1%
15	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1%
16	Alienda Retnosari P.. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN	<1%

KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI KONSULTAN PAJAK DRS. LIM
YUNG SAN DAN REKAN", Transparansi Jurnal
Ilmiah Ilmu Administrasi, 2018

Publication

-
- | | | |
|----|--|-----|
| 17 | Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper | <1% |
| 18 | Submitted to Sultan Agung Islamic University
Student Paper | <1% |
| 19 | Submitted to Unika Soegijapranata
Student Paper | <1% |
| 20 | Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium
Student Paper | <1% |
| 21 | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper | <1% |
| 22 | Submitted to Udayana University
Student Paper | <1% |
| 23 | Abdul Rosyid. "Persepsi Mahasiswa PJKR Terhadap Kegiatan Praktikum SPSS Dalam Mata Kuliah Statistika Pendidikan", JUARA : Jurnal Olahraga, 2018
Publication | <1% |
-

Exclude bibliography On