

ANALISIS HUBUNGAN KOMUNIKASI TEKANAN KEPEMIMPINAN IMBALAN DAN SOSIALISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi kasus PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk.)

H. Yanto Rusmanto¹⁾; Supartini²⁾
Akademi Maritim Nasional Jaya
rh.yrusmanto@gmail.com¹⁾;ra.ajengtins73@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Analisa hubungan Komunikasi Tekanan Kepemimpinan Imbalan Dan Sosialisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan korelasional dengan populasi Karyawan di PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk., dengan jumlah responden 36. Menggunakan aplikasi SPSS untuk mengolah data kuesioner. Teknik pengambilan data teknik *Sampling Insidental*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya: (1) Hubungan positif antara komunikasi terhadap motivasi yang rendah bisa dikatakan tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan. (2) Hubungan positif antara Tekanan terhadap motivasi yang rendah bisa dikatakan Tekanan tidak berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja. (3) Hubungan positif antara Kepemimpinan terhadap motivasi yang rendah bisa dikatakan Kepemimpinan tidak berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja. (4) Hubungan positif antara Imbalan terhadap motivasi yang cukup berarti secara nyata, imbalan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (5) Hubungan negatif antara Sosialisasi terhadap motivasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Tekanan, Kepemimpinan, Imbalan, Sosialisasi, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine: Analysis of the relationship between Reward Leadership Pressure Communication and Socialization on Employee Work Motivation at PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. The method used is descriptive and correlational with the population of employees at PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk., with 36 respondents. Using the SPSS application to process questionnaire data. Incidental sampling technique data collection techniques. The results of the study show that there are: (1) a positive relationship between communication and low motivation can be said to have no significant effect on employee work motivation. (2) The positive relationship between pressure and low motivation can be said to have no significant effect on work motivation. (3) The positive relationship between leadership and low motivation can be said that leadership has no significant effect on work motivation. (4) The positive relationship between rewards and motivation is quite significant, the reward is very influential on employee work motivation. (5) The negative relationship between socialization and motivation has no significant effect on employee work motivation.

Keywords: Communication, Pressure, Leadership, Rewards, Socialization, Work Motivation

PENDAHULUAN

Berkelanjutan suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer adalah bagaimana membangkitkan motivasi kerja karyawannya. Motivasi untuk bekerja dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sangat mempengaruhi dan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penting interaksi antara hasil kerja individu adalah peningkatan motivasi kerja.

PT Pembangunan Jaya Ancol merupakan objek wisata yang terletak di Jakarta Utara, dengan persaingan yang begitu ketat dengan target yang harus dicapai, seorang manajer harus berpikir memenangkan persaingan. Tentu akan menimbulkan suatu masalah baru yang berdampak pada

motivasi kerja karyawan. Masalah ini perlu disikapi karena tanpa adanya motivasi kerja karyawan tidak mungkin objek wisata ini berkembang. Motivasi untuk bekerja dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saling mempengaruhi dan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kenyataannya, fungsi manajemen mengenai perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dilaksanakan oleh manager dengan komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat penting karena para manager jarang bekerja dengan menggunakan "barang" tetapi lebih sering dengan menggunakan "informasi mengenai barang itu". Komunikasi yang efektif adalah hasil dari pemahaman bersama antara komunikator dan penerima. Komunikasi adalah penyampaian ide, informasi, perintah, sikap, atau perasaan dengan cara yang tepat kepada penerima pesan sehingga memahami dengan baik apa yang dimaksudkan (Marbun, 2004).

Hal terpenting dari interaksi antara hasil kerja dan individu adalah tekanan. Manager harus bisa merencanakan suatu program untuk meniadakan pengaruh yang negatif dari tekanan yang timbul dari tugas dan pekerjaan. Tekanan adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2000). Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mendapatkan hasil karya organisasi. Untuk itu manager harus bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif dalam semua situasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu (Handoko, 2000). Imbalan merupakan segi yang sangat penting dalam memberikan kepuasan hakiki kepada karyawan. Imbalan adalah merupakan balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada mereka pada perusahaan (Saydam, 2000). Kepentingan karyawan dan organisasi harus saling disesuaikan agar kedua-duanya efektif perlu dilakukan sosialisasi. Sosialisasi keorganisasian adalah proses yang dialami individu untuk menghargai nilai, kemampuan, perilaku yang diharapkan dan pengetahuan sosial yang diperlukan untuk mengasumsikan peranan keorganisasian dan untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi (Gibson, 1993). Komunikasi, tekanan, kepemimpinan, imbalan dan sosialisasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan mengetahui variabel-variabel tersebut apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka manager dapat mengambil suatu keputusan bagaimana motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manager harus bisa menganalisa, menetapkan tujuan atau sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, kita perlu mempelajari, mendalami, menghayati, serta memperkembangkan atau mempraktekkan manajemen dengan baik. Perlu disadari produktivitas tidak hanya tergantung pada mesin yang serba modern, modal yang cukup dan bahan baku yang banyak akan tetapi tergantung pada unsur manusianya. Untuk mencapai taraf efisiensi dan produktivitas yang tinggi seorang pimpinan harus dapat melayani dan mengetahui kebutuhan karyawannya. Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif karyawan harus memiliki minat besar dan mendapat kepuasan lahir dan batin dalam pekerjaan mereka. Mereka harus percaya bahwa baik gaji, tambahan di luar gaji maupun kondisi kerja mereka adalah wajar dan perlakuan adil dari atasan langsung mereka serta pihak manajemen pada umumnya. Berdasarkan papasan di atas pen

ulis tertarik mengambil judul "Analisis Hubungan Komunikasi Tekanan Kepemimpinan Imbalan Dan Sosialisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan"

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis yang bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan, Sugiyono (2015:8) dengan pengamatan kuantitatif maka peneliti akan dapat memilih variabel yang diteliti dengan menghubungkan variabel yang satu dengan yang lain. populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jakarta tahun 2017. Penentuan jumlah sampelnya menggunakan teknik Sampling Insidental pada rumus Slovin menurut Ferdinand (2006), didapat sampel 36 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisa pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 16.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penilaian Angket Berdasarkan Variabel

Deskripsi responden dari hasil olah data kuesioner di peroleh sebagai berikut:

Tabel rekapitulasi dari angket dan hasil penilaian dalam bentuk tabel-tabel, sebagai berikut

Tabel 1. Pengamatan Terhadap variabel Motivasi

No.	Variabel Motivasi	SS	S	R	TS	STS	JML
1	Makan, minum, tempat tinggal, dan kesehatan terpenuhi	3	24	6	3	0	36
2	Jaminan keselamatan dan keamanan kerja	4	13	17	2	0	36
3	Banyak teman dan berinteraksi dengan mereka	15	21	0	0	0	36
4	Dihargai baik teman maupun atasan	3	27	5	1	0	36
5	Kesempatan menggunakan kemampuan dan keterampilan dengan maksimum	8	23	4	1	0	36
Jumlah		33	108	32	7	0	180
Prosentase (%)		18,33	60	17,78	3,89	0	
Jumlah Skor		165	432	96	14	0	707
Rata - rata Skor							3,928

Rata - rata skor 3,928 dapat disimpulkan bahwa responden menjawab sebagian besar setuju memiliki motivasi kerja.

Berdasarkan Jumlah Nilai pertanyaan Dari Variabel Motivasi di gambarkan sebagai berikut :

Tabel 2. Peringkatan Berdasarkan Jumlah Nilai pertanyaan Dari Variabel Motivasi

Peringkat	Variabel Motivasi	Jumlah	Rata - rata
1	Makan, minum, tempat tinggal, dan kesehatan terpenuhi	135	3,75
2	Jaminan keselamatan dan keamanan kerja	127	3,53
3	Banyak teman dan berinteraksi dengan mereka	159	4,42
4	Dihargai baik teman maupun atasan	140	3,89
5	Kesempatan menggunakan kemampuan dan keterampilan dengan maksimum	146	4,06
Jumlah		707	

Tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa responden memiliki banyak teman dan dapat berinteraksi dengan mereka adalah yang tertinggi. Sedangkan responden menilai jaminan keselamatan dan keamanan kerja adalah yang terendah.

Tabel 3. Pengamatan Terhadap Variabel Komunikasi

No.	Variabel Komunikasi	SS	S	R	TS	STS	JML
1	Atasan memberikan intruksi, pengumuman dan pedoman kepada bawahan	3	25	6	1	1	36
2	Atasan mendapatkan saran - saran, keluhan, dan laporan kerja dari bawahan	2	22	8	2	2	36
3	Mengadakan koordinasi pekerjaan dengan teman sekerja	5	28	3	0	0	36
Jumlah		10	75	17	3	3	108
Prosentase (%)		9,26	69,44	15,74	2,78	2,78	
Jumlah Skor		50	300	51	6	3	410
Rata - rata Skor							3,796

Dengan rata-rata skor 3,796, disimpulkan bahwa responden sebagian besar menjawab adanya suatu jalinan komunikasi di lingkungan kerja.

Berdasarkan Jumlah Nilai pertanyaan Dari Variabel Komunikasi di gambarkan sebagai berikut :

Tabel 4. Peringkat Berdasarkan Jumlah Nilai Pertanyaan Variabel Komunikasi

Peringkat	Variabel Komunikasi	Jumlah	Rata-rata
1	Atasan memberikan intruksi , pengumuman dan pedoman kepada bawahan	136	3,78
2	Atasan mendapatkan sara- saran, keluhan dan laporan kerja dari bawahan	128	3,56
3	Mengadakan koordinasi pekerjaan dengan teman sekerja	146	4,06
Jumlah		410	

Dengan melihat tabel tersebut, responden menilai mereka mengadakan koordinasi dalam hal pekerjaan dengan teman sekerja adalah yang tertinggi.Sedangkan atasan responden selalu mendapatkan saran-saran, keluhan, dan laporan kerja dari bawahannya adalah yang terendah.

Tabel 5. Pengamatan Terhadap Variabel Tekanan

No.	Variabel Tekanan	SS	S	R	TS	STS	JML
1	Selalu gelisah,bosan, lelah dan frustasi	1	0	6	23	6	36
2	Mudah emosi, makan dan minum berlebihan	0	2	6	18	10	36
3	Sulit mengambil keputusan dan memusatkan perhatian	0	2	8	23	3	36
4	Tekanan darah meningkat, berkeringat panas dan dingin.	0	1	5	25	5	36
5	Sering mengasingkan diri dari teman sekerja dan loyalitas terhadap perusahaan menurun	0	0	3	24	9	36
JUMLAH		1	5	28	113	33	180
Prosentase (%)		0,56	2,78	15,56	62,78	18,33	
Jumlah Skor		5	20	84	226	33	368
Rata-rata Skor							2,044

Dengan rata-rata skor 2,044, disimpulkan bahwa responden menjawab tidak setuju adanya tekanan di lingkungan kerja.

Berdasarkan Jumlah Nilai pertanyaan Dari Variabel Tekanan dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 6. Peringkat Berdasarkan Jumlah Nilai Pertanyaan Variabel Tekanan

Peringkat	Variabel Tekanan	Jumlah	Rata - rata
1	Selalu gelisah,bosan, lelah dan frustasi	75	2,08
2	Mudah emosi, makan dan minum berlebihan	74	2,06
3	Sulit mengambil keputusan dan memusatkan perhatian	81	2,25
4	Tekanan darah meningkat, berkeringat panas dan dingin.	66	1,83
5	Sering mengasingkan diri dari teman sekerja dan loyalitas terhadap perusahaan menurun	72	2,00
Jumlah		368	

Berdasarkan tabel tersebut, responden kesulitan dalam mengambil keputusan dan tidak mampu memusatkan perhatian yang lama adalah yang tertinggi.Sedangkan, responden sering mengasingkan diri dari teman sekerja dan loyalitas terhadap perusahaan mulai menurun adalah yang terendah.

Tabel 7. Pengamatan Terhadap Variabel Kepemimpinan

No.	Variabel Kepemimpinan	SS	S	R	TS	STS	JML
1	Atasan memberitahu karyawannya apa yang diharapkan	4	13	11	6	2	36
2	Atasan memperlakukan semua karyawannya sama	2	13	13	7	1	36

3	Atas sebelum mengambil keputusan selalu berunding dengan karyawan	2	13	10	6	5	36
4	Atasan menetapkan target, karyawan berprestasi, dan peningkatan hasil kerja.	5	17	11	3	0	36
	JUMLAH	13	56	45	22	8	144
	Prosentase (%)	9,03	38,89	31,25	15,28	5,56	
	Jumlah Skor	65	224	135	44	8	476
	Rata-rata Skor						3,306

Dengan rata-rata skor 3,306, disimpulkan bahwa responden menjawab kepemimpinan di lingkungan kerja di atas ragu-ragu.

Berdasarkan Jumlah Nilai pertanyaan Dari Variabel Kepemimpinan dapat di gambarkan sebagai berikut :

Tabel 8. Peringkat Berdasarkan Jumlah Nilai Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Peringkat	Variabel Kepemimpinan	Jumlah	Rata-rata
1	Atasan memberitahu karyawannya apa yang diharapkan	119	3,31
2	Atasan memperlakukan semua karyawannya sama	116	3,22
3	Atas sebelum mengambil keputusan selalu berunding dengan karyawan	109	3,03
4	Atasan menetapkan target, karyawan berprestasi, dan peningkatan hasil kerja.	132	3,67
	Jumlah	476	

Berdasarkan tabel tersebut, responden menilai atasannya menetapkan target yang menantang, mengharapakan karyawan untuk berprestasi yang paling tinggi, dan terus-menerus mencari peningkatan hasil karya adalah yang tertinggi. Sedangkan, atasan responden sebelum mengambil keputusan selalu berunding dengan karyawan dan menggunakan saran dan gagasan mereka adalah yang terendah.

Tabel 9. Pengamatan Terhadap Variabel Imbalan

No.	Variabel Imbalan	SS	S	R	TS	STS	JML
1	Bonus/ upah disesuaikan dengan hasil kerja	2	20	13	1	0	36
2	Tunjangan tabahan didasarkan masa kerja	0	13	20	3	0	36
3	Atasan mengakui prestasi dengan pujian	0	17	10	8	1	36
4	Promosi didasarkan pada hasil kerja atau masa kerja	2	13	16	4	1	36
5	Ksempatan menyelesaikan tugas	2	30	3	1	0	36
6	Prestasi tinggi dalam mencapai tujuan	11	23	1	1	0	36
7	Mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi	5	21	7	2	1	36
8	Mengembangkan potensi ketrampilan dengan maksimum	4	24	8	0	0	36
	JUMLAH	26	161	78	20	3	288
	Prosentase (%)	9,03	55,90	27,08	6,94	1,04	
	Jumlah Skor	130	644	234	40	3	1051
	Rata-rata Skor						3,649

Dengan rata-rata skor 3,649, disimpulkan bahwa reponden menjawab sebagian besar setuju imbalan dalam lingkungan kerja

Berdasarkan Jumlah Nilai pertanyaan Dari Variabel Imbalan dapat di gambarkan sebagai berikut :

Tabel 10. Peringkat Berdasarkan Jumlah Nilai Pertanyaan Variabel Imbalan

Peringkat	Variabel Imbalan	Jumlah	Rata-rata
1	Bonus/ upah disesuaikan dengan hasil kerja	131	3,64
2	Tunjangan tabahan didasarkan masa kerja	118	3,28
3	Atasan mengakui prestasi dengan pujian	115	3,19
4	Promosi didasarkan pada hasil kerja atau masa kerja	119	3,31

5	Ksempatan menyelesaikan tugas		
6	Prestasi tinggi dalam mencapai tujuan	141	3,92
7	Mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi	152	4,22
8	Mengembangkan potensi ketrampilan dengan maksimum	135	3,75
Jumlah		1.051	

Berdasarkan tabel tersebut, responden menilai responden berusaha keras mendapatkan prestasi tinggi dalam mencapai satu tujuan yang menantang adalah yang tertinggi. Sedangkan, atasan responden mengakui prestasi kerja dengan pujian setelah melaksanakan pekerjaan dengan baik adalah yang terendah.

Tabel 11. Pengamatan Terhadap Variabel Sosialisasi

No.	Variabel Sosialisasi	SS	S	R	TS	STS	JML
1	Sebelum bekerja, mendapatkan informasi mengenai perusahaan/ pekerjaan	3	24	4	4	1	36
2	Menjadi karyawan yang aktif dan cakap	12	24	0	0	0	36
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dan masalah pribadi	6	26	3	1	0	36
JUMLAH		21	74	7	5	1	108
Prosentase (%)		19,14	68,52	6,48	4,63	0,93	
Jumlah Skor		105	296	21	10	1	433
Rata-rata Skor							4,009

Dengan rata - rata skor sebesar 4,009, disimpulkan bahwa responden menjawab setuju adanya sosialisasi di lingkungan kerja.

Tabel 12. Peringkat Berdasarkan Jumlah Nilai Pertanyaan Variabel Sosialisasi

Peringkat	Variabel Sosialisasi	Jumlah	Rata-rata
1	Sebelum bekerja, mendapatkan informasi mengenai perusahaan/ pekerjaan	132	3,67
2	Menjadi karyawan yang aktif dan cakap	156	4,33
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dan masalah pribadi	145	4,03
Jumlah		433	

Berdasarkan tabel tersebut, responden menilai responden berusaha menjadi seorang karyawan yang aktif dan cakap setelah menerima pekerjaan adalah yang tertinggi. Sedangkan, responden mendapatkan informasi mengenai perusahaan atau pekerjaan sebelum mendapatkan pekerjaan adalah yang terendah.

Analisis Statistik Dengan Menggunakan Program SPSS

SPSS 16.0 For Windows menyediakan berbagai metode perhitungan persamaan regresi ganda dengan banyak variable, seperti Backward Elimination, Forward Elimination dan Stepwise Method. Dalam kasus ini hanya dibahas penggunaan metode Backward Elimination (Alhusin, S. 2002, Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 16.0 for Windows).

Di sini karena akan diketahui besar hubungan atau seberapa jauh variabel Komunikasi, Tekanan, Kepemimpinan, Imbalan, dan Sosialisasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja, maka akan dilakukan uji regresi, dengan variabel dependen adalah Motivasi, dan variabel independen adalah kelima variable di atas. Oleh karena ada lebih dari satu variable independent, maka uji regresi tersebut dinamakan uji regresi berganda. Analisis hasil regresi akan dibahas bagian per bagian secara mendalam.

Tabel 13. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	19,64	1,973	36
Komunikasi	11,39	1,379	36
Tekanan	10,22	2,451	36
Kepemimpinan	13,22	2,830	36

Imbalan	29,19	3,166	36
Sosialisasi	12,03	1,341	36

Bagian ini menjelaskan ringkasan statistik singkat masing-masing variabel.

1. Dengan data variabel motivasi tertinggi 24 dan terendah 16 memiliki rata-rata nilai variabel motivasi (dengan jumlah responden 36 orang) adalah 19,64 dengan standard deviasi 1,973.
2. Dengan data variabel komunikasi tertinggi 14 dan terendah 7 memiliki rata-rata nilai variabel Komunikasi (dengan jumlah responden 36 orang) adalah 11,39 dengan standard deviasi 1,379.
3. Dengan data variabel tekanan tertinggi 19 dan terendah 6 memiliki rata-rata nilai variabel tekanan (dengan jumlah responden 36 orang) adalah 10,22 dengan standard deviasi 2,451.
4. Dengan data variabel kepemimpinan tertinggi 19 dan terendah 5 memiliki rata-rata nilai variabel Kepemimpinan (dengan jumlah responden 36 orang) adalah 13,22 dengan standard deviasi 2,830.
5. Dengan data variabel imbalan tertinggi 34 dan terendah 17 memiliki rata-rata nilai variabel imbalan (dengan jumlah responden 36 orang) adalah 29,19 dengan standard deviasi 3,166.
6. Dengan data variabel sosialisasi tertinggi 15 dan terendah 9 memiliki rata-rata nilai variabel sosialisasi (dengan jumlah responden 36 orang) adalah 12,03 dengan standard deviasi 1,341.

Dari ukuran standard deviasi, terbesar adalah variabel imbalan (3,166), yang berarti variabel imbalan nilainya paling bervariasi.

Tabel 14. Correlations

	Motivasi	Komunikasi	Tekanan	Kepemimpinan	Imbalan	Sosialisasi
Pearson						
Motivasi						
Correlation	1,000	,200	,218	,107	,580	,039
Komunikasi	,200	1,000	,253	,109	,618	,009
Tekanan	,202	,137	1,000	,807	,023	,606
Kepemimpinan	,107	,109	,042	1,000	,394	,175
Imbalan	,580	,618	,378	,394	1,000	,008
Sosialisasi	,039	,009	,089	,175	,008	1,000
Sig. Motivasi (1-tailed)						
Komunikasi	,121	,000	,069	,264	,000	,410
Tekanan	,101	,069	,000	,404	,012	,403
Kepemimpinan	,268	,264	,404	,000	,009	,154
Imbalan	,000	,000	,012	,009	,000	,486
Sosialisasi	,410	,478	,303	,154	,004	,000
N						
Motivasi	36	36	36	36	36	36
Komunikasi	36	36	36	36	36	36
Tekanan	36	36	36	36	36	36
Kepemimpinan	36	36	36	36	36	36
Imbalan	36	36	36	36	36	36
Sosialisasi	36	36	36	36	36	36

Pada tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa :

1. Korelasi antara Komunikasi dengan Motivasi sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi 0,121. Ini berarti hubungan positif antara Komunikasi terhadap Motivasi yang rendah/ lemah secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05).
2. Korelasi antara Tekanan dengan Motivasi sebesar 0,218 dengan tingkat signifikansi 0,101. Ini berarti hubungan positif antara Tekanan terhadap Motivasi yang rendah/ lemah secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05).
3. Korelasi antara Kepemimpinan dengan Motivasi sebesar 0,107 dengan tingkat signifikansi 0,268. Ini berarti hubungan positif antara Kepemimpinan terhadap Motivasi yang rendah/lemah secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05).

4. Korelasi antara Imbalan dengan Motivasi sebesar 0,580 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti hubungan positif antara Komunikasi terhadap Motivasi yang rendah/ lemah secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05).
5. Korelasi antara Sosialisasi dengan Motivasi sebesar -0,039 dengan tingkat signifikansi 0,410. Ini berarti hubungan positif antara Komunikasi terhadap Motivasi yang rendah/lemah secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05).

Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel, Tekanan, Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap variabel Motivasi mempunyai korelasi yang lemah (di bawah 0,5) dengan tidak secara nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05). Sedangkan variabel Imbalan memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Motivasi dan mempunyai korelasi yang cukup berarti (di atas 0,5) dengan secara nyata (mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05). Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin besar Imbalan akan membuat Motivasi cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya

Tabel 15. Variabel Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Reomvded	Method
1	Sosialisasi,	Tekanan	Enter
2	Komunikasi,	Sosialisasi	Backward (criterion:Probability of F-to-revome >= ,100)
3	Kepemimpinan,	Kepemimpinan	Backward (criterion:Probability of F-to-revome >= ,100)
4	Tekanan,	Komunikasi	Backward (criterion:Probability of F-to-revome >= ,100)
5	Imbalan		Backward (criterion:Probability of F-to-revome >= ,100)

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent variable : Motivasi

Metode backard dimulai dengan memasukkan semua variabel (lihat Model 1 yang mempunyai keterangan ENTER). Kemudian dilakukan analisis dan variabel yang tidak layak masuk dalam regresi dikeluarkan satu per satu.

Model ke-2 menyatakan bahwa variabel yang dikeluarkan (*removed*) adalah variabel Tekanan. Kemudian pada Model ke-3, variabel Sosialisasi yang dikeluarkan. Pada Model ke-4, variabel Kempemimpinan yang dikeluarkan. Pada Model ke-5 atau terakhir, variabel Komunikasi yang dikeluarkan.

Dengan demikian, setelah melewati 5 tahapan, variabel yang layak dimasukkan dalam model regresi adalah variabel Imbalan.

Tabel 16. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,683a	,466	,377	1,557
2	,682b	,466	,397	1,533
3	,676c	,457	,407	1,520
4	,642d	,412	,377	1,558
5	,606e	,368	,349	1,592

Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas, digunakan *Adjusted R Square*. Pada model 1 R sebesar 0,683, ini berarti variabel Sosialisasi, komunikasi, kepemimpinan, tekanan, dan imbalan memiliki korelasi yang kuat terhadap motivasi kerja. Pada model final (ke-5), R^2 (*R Square*) sebesar 0,368. Di sini berarti 36,8 % Motivasi karyawan bisa dijelaskan oleh variabel Imbalan. Sedangkan sisanya ($100\% - 36,8\% = 63,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Standard Error of Estimate digunakan untuk memprediksi variabel dependent. Jika *Standard Error of Estimate* lebih kecil dari rata-rata variabel dependent, maka prediksi variabel dependent tersebut lebih baik dengan menggunakan model regresi dari pada rata-ratanya. *Standard Error of Estimate* pada

model 5 sebesar 1,592 lebih kecil dari standar deviasi Motivasi (1,973), maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor Motivasi daripada rata-rata Motivasi itu sendiri.

Tabel 17. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,559	5	12,712	5,242	0,000a
	Residual	72,747	30	2,425		
	Total	136,306	35			
2	Regression	63,472	4	15,868	6,754	0,000b
	Residual	72,834	31	2,349		
	Total	136,306	35			
3	Regression	62,346	3	20,782	8,992	0,000c
	Residual	73,960	32	2,311		
	Total	136,306	35			
4	Regression	56,191	2	28,095	11,573	0,000d
	Residual	80,115	33	2,428		
	Total	136,306	35			
5	Regression	50,134	1	50,134	19,781	0,000e
	Residual	86,172	34	2,534		
	Total	136,306	35			

Dari uji ANOVA atau test, di dapat F hitung model 5 atau model yang dipakai adalah 19,781 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Motivasi. Atau bisa dikatakan, Imbalan berpengaruh terhadap Motivasi.

Hipotesis untuk kasus ini : H_0 = Tidak ada signifikansi antara Imbalan dengan Motivasi. Jika F hitung < F tabel, H_0 diterima, Jika F hitung > F tabel, H_0 ditolak. F hitung dari output adalah 19,781, sedangkan F tabel adalah 4,13. Oleh karena F hitung (19,781) lebih besar dari F tabel (4,13), H_0 ditolak. Maka, dapat disimpulkan terdapat signifikansi antara Imbalan dengan Motivasi.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan interpretasi data, dapat disimpulkan beberapa hal seperti berikut ini :

1. Korelasi antara Komunikasi dengan Motivasi sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi 0,121. Ini berarti hubungan positif antara Komunikasi terhadap Motivasi yang rendah/ lemah secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05). Atau bisa dikatakan, komunikasi tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan pada Objek wisata PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jakarta.
2. Korelasi antara Tekanan dengan Motivasi sebesar 0,218 dengan tingkat signifikansi 0,101. Ini berarti hubungan positif antara Tekanan terhadap Motivasi yang rendah/ lemah sekali secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05). Atau bisa dikatakan, tekanan tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan pada objek wisata PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jakarta.
3. Korelasi antara Kepemimpinan dengan Motivasi sebesar 0,107 dengan tingkat signifikansi 0,267. Ini berarti hubungan positif antara Kepemimpinan terhadap Motivasi yang rendah/ lemah secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikasni di atas 0,05). Atau bisa dikatakan, kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan pada Objek wisata PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jakarta.
4. Korelasi Imbalan dengan Motivasi sebesar 0,606 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti hubungan positif Imbalan terhadap Motivasi yang cukup berarti secara nyata (mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05). Atau bisa dikatakan, imbalan berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan pada Objek wisata PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jakarta.

5. Korelasi Sosialisasi dengan Motivasi sebesar -0,039 dengan tingkat signifikansi 0,410. Ini berarti hubungan negatif Sosialisasi terhadap Motivasi yang rendah/lemah sekali secara tidak nyata (mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05). Atau bisa dikatakan, sosialisasi tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan pada objek wisata PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Jakarta.

SARAN

1. Sebaliknya perusahaan menyediakan kotak saran atau memfasilitasi pertemuan kelompok bagi karyawannya agar komunikasi ke atas dapat berjalan lebih baik.
2. Dalam menghadapi tekanan, sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan waktu untuk karyawan dalam memusatkan perhatian pada pekerjaannya.
3. Pada saat pimpinan mengambil keputusan, sebaiknya perusahaan melibatkan karyawannya.
4. Ketika karyawannya memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sebaiknya atasan mengakui prestasi kerjanya dengan perhatian khusus, misalnya pujian di depan umum.
5. Sebelum karyawan atau calon karyawan mendapatkan pekerjaan baru, sebaiknya perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai pekerjaan barunya agar dikemudian hari tidak terjadi salah pengertian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, S. (2002), *Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows*, J dan J Learning. Yogyakarta.
- Arep, I. dan H. Tanjung. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta, Universitas Trisakti.
- Arep, I dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Grasindo
- Djarmiko, Y.H. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung, Alfabeta.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich dan J.H. Donnely, Jr. (2003). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, BPFE,
- Hasan, M.I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung,
- Husein, U. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- McKenna, E. dan Nic Beech (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung Alfabeta. Bandung.
- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Djambatan.
- Siagian, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Tim Penyusun (2002). *Buku Panduan Penulisan Tesis*. Jakarta. Sekolah Tinggi Manajemen (IMMI).
- Walpole, R.E. (2001). *Pengantar Statistika*. Jakarta. Cetakan Ketiga PT. Gramedia.