

International Journal Administration, Business & Organization

E-ISSN 2721-5652

Available at <https://ijabo.a3i.or.id>

International Journal Administration, Business and Organization, 2020, Vol. 1 (1), 2020: 1-9

Investigasi Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja *Factors Investigation Which Affect Working Motivation*

Abdi Maliki^{1*}, Hidayat²

¹STISIP Guna Nusantara, Indonesia, ²Universitas Nurtanio, Indonesia

*Email: abdimaliki.stisipgn@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the determinants to increase employees' motivation to work, as well as how much salary, informal communication, and organizational commitment affect employees' work motivation. This type of research is a survey. The total sample of the total population, namely 70 employees. Data are analyzed using multiple regression. The results of the study indicate that salary, informal communication, and organizational communication have an effect on increasing employees' work motivation. However, only organization commitment that influence work motivation partially.

Keywords: Organization commitment, informal communication, salary, work motivation
JEL Classifications: E71, J30, L20

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apa saja faktor penentu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, juga sebesar apakah pengaruh dari gaji, komunikasi informal, dan juga komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dari karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu survei. Total sampel=total populasi, yaitu 70 orang karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaji, komunikasi informal, dan komunikasi organisasi berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun yang berpengaruh untuk motivasi kerja secara partial, hanya komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, komunikasi informal, gaji, motivasi kerja
JEL Classifications: E71, J30, L20

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya, potensi dari sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang memegang suatu peran penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Faktor manusia merupakan faktor yang paling penting sebagai kunci sukses suatu perusahaan selain keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa penelitian, bahwa keunggulan dari SDM merupakan modal yang besar untuk kemajuan suatu bangsa.

Produktivitas dari tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui perencanaan sumber daya manusia dengan matang, seperti peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi yang langsung berkaitan dengan kepentingan dari organisasi.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mampu menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Meskipun demikian masih terdapat perusahaan yang kurang menyadari akan pentingnya membangun komitmen organisasi, bahkan terkadang suatu organisasi atau perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas kerja.

Hal penting yang harus dimiliki oleh pekerja yaitu komitmen, karena seorang pekerja akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pekerja yang memiliki komitmen akan bekerja dengan optimal, sehingga mereka akan bersungguh-sungguh dalam mencurahkan tenaga, waktu, pikiran, maupun perhatian untuk pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Selain komitmen organisasi, dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan juga motivasi internal maupun eksternal. Motivasi internal muncul dari dalam hati, pikiran, sanubari, juga keinginan dari diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi seseorang, seperti muncul dari orang lain atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Perusahaan memiliki banyak pekerja dari berbagai latar belakang berbeda yang bekerja untuk satu tujuan. Melihat hal tersebut, komunikasi yang efektif dibutuhkan. Komunikasi yang efektif di tempat kerja adalah hal yang paling penting bagi keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki seperangkat tujuan yang jelas, berisi visi, misi dan tujuan. Kemampuan dalam berkomunikasi dapat dinilai dari fakta yang mengarah ke arah yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Komunikasi merupakan hal penting untuk menghasilkan suatu pemahaman yang sama antara pengirim dengan penerima informasi pada semua level dalam organisasi, hal ini menjadikan efektifitas dari organisasi terletak pada efektifitas dari komunikasi tersebut.

Terdapat bentuk komunikasi yang menjadi masalah penting untuk keberlangsungan suatu organisasi, yaitu komunikasi dari pimpinan dan karyawan. Komunikasi dua arah harus terjalin dengan baik antara komunikandan komunikator, oleh karenanya baik karyawan maupun pimpinan harus memahami juga mengerti bagaimana cara berkomunikasi dengan baik.

Robbins (2008:295) mengatakan bahwa komunikasi dapat membantu memotivasi karyawan dengan memperjelas kepada karyawan apa yang harus mereka lakukan, juga seberapa bagus pekerjaan mereka dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar kinerjanya.

Hubungan kerjasama yang baik harus dibentuk antara organisasi dan para anggota, maka dibutuhkan bentuk hubungan serta komunikasi yang baik antara para anggota organisasi. Hubungan komunikasi yang terjadi dalam organisasi membentuk pola komunikasi dalam organisasi. Pola komunikasi dalam organisasi adalah bentuk interaksi pertukaran pesan antar anggota organisasi, baik komunikasi secara formal maupun informal.

Komunikasi berbentuk formal dan informal yang baik akan memberikan motivasi kepada para karyawan agar mau bekerja keras, lebih bersemangat dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Putra, 2013). Penelitian dari Wahyuningsih, Binarsih, dan Istiatin (2012) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Bagian penting dalam perusahaan yaitu karyawan, karena mereka membantu dalam banyak hal dan perusahaan bisa berjalan secara normal. Bagi karyawan perusahaan, gaji yang diterima bisa saja mempunyai makna yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan yang dirasakan tersebutlah yang membentuk motivasi kerja menjadi tinggi atau rendah. Penelitian ini fokus mengungkap faktor yang menjadi pendorong motivasi karyawan

Agar karyawan mau mengeluarkan daya dan potensinya secara produktif serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, imbalan yang diberikan perlu diarahkan untuk memotivasi. Menurut Hasibuan (2006:143), “motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan”. Hal itu berarti perusahaan perlu memotivasi karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Penelitian ini fokus mengungkap faktor yang menjadi pendorong motivasi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) dan Hazriyanto, Ibrahim, & Silitonga, (2019) menyatakan bahwa komitmen adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan dari organisasi, juga akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Mondy & Noe dalam Sopiah (2008:155), komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Meyer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2008:157) menyatakan bahwa komitmen memiliki tiga komponen, yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, yaitu komitmen yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance Commitment*, yaitu komitmen yang muncul apabila karyawan tetap berharap pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative Commitment*, komitmen yang timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

Steers (2005) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Karakteristik pekerjaan, seperti jabatan dalam organisasi, job spesifikasi dan keinginan pencari kerja.
- 2) Identitas pekerjaan, seperti identitas tugas dan peluang mengembangkan diri.
- 3) Pengalaman kerja, seperti image perusahaan dan kestabilan perusahaan untuk jangka panjang.

Komunikasi

Liliweri (2003:04) dan Sadia, Salleh, Kadir, & Sanif (2017) menyatakan bahwa komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami. Di dalam organisasi, komunikasi merupakan proses dimana orang yang bekerja dalam organisasi saling mentransmisikan informasi dan menginterpretasikan makna. Hal terpenting dalam komunikasi yaitu diperolehnya komunikasi yang efisien dan efektif. Komunikasi yang efektif terjadi bila makna yang dimaksudkan oleh pengirim berita dan

arti yang ditangkap oleh penerima berita itu sama. Sedangkan komunikasi yang efisien terjadi bila biayanya minimum berdasar sumber daya yang dimanfaatkan.

Komunikasi memiliki beberapa elemen dasar, yaitu sebagai berikut:

1. *Sender* (pengirim), yaitu seseorang yang mempunyai kebutuhan atau informasi serta mempunyai kepentingan mengkomunikasikan kepada orang lain.
2. *Eencoding* (pengkodean), yaitu pengirim mengkodean informasi yang akan disampaikan ke dalam simbol atau isyarat.
3. *Massage* (pesan), yaitu dapat dalam segala bentuk biasanya dapat dirasakan atau dimengerti satu atau lebih dari indra penerima.
4. *Channel* (saluran), yaitu cara mentransmisikan pesan, misal kertas untuk surat, udara untuk kata-kata yang diucapkan.
5. *Receiver* (penerima), yaitu orang yang menafsirkan pesan penerima, jika pesan tidak disampaikan kepada penerima maka komunikasi tidak akan terjadi.
6. *Decoding* (penafsiran kode), yaitu proses dimana penerima menafsirkan pesan dan menterjemahkan menjadi informasi yang berarti baginya. Jika semakin tepat penafsiran penerima terhadap pesan yang dimaksudkan oleh penerima, maka semakin efektif komunikasi yang terjadi.
7. *Feedback* (umpan balik), yaitu penafsiran dari proses komunikasi dimana reaksi komunikasi pengirim dinyatakan.

Pola dan saluran Komunikasi

Menurut Purwanto (2006:40), pola komunikasi terbagi atas formal dan informal. Oleh sebab itu saluran komunikasi juga dibagi atas formal dan informal. Bentuk dari saluran komunikasi formal yaitu: a). Komunikasi dari atas ke bawah yaitu transformasi informasi dari manajer dalam semua level ke bawahan, yang dapat berbentuk lisan maupun tertulis. b). Komunikasi dari bawah ke atas yaitu dari bawah (karyawan) ke atas (kepada pimpinan) berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah menuju ke atas (top manajer). c). Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang sering disebut komunikasi lateral dimana komunikasi ini terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi. Tujuannya untuk mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar/selevel. d). Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang melibatkan antara dua tingkat (level) yang berbeda dan unit yang berbeda, dimana pimpinan/bawahan unit lain berkomunikasi dengan karyawan/pimpinan unit lain.

Sedangkan, bentuk dari Saluran Komunikasi Informal adalah komunikasi antar orang yang ada dalam suatu organisasi, akan tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur organisasi. Fungsi komunikasi informal adalah untuk memelihara hubungan sosial persahabatan kelompok informal, penyebaran informasi yang bersifat pribadi dan privat seperti isu, gosip, atau rumor. Contoh lain saluran komunikasi menggunakan sosial media. Komunikasi informal memiliki lima fungsi, yaitu:

1. Fungsi Informatif, organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information-processing-system*).
2. Fungsi Regulatorif, fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.
3. Fungsi Persuasif. Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan.
4. Fungsi Integratif. Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.
5. Fungsi sosial. Informasi berguna menjaga hubungan sosial yang manusiawi sebagai makhluk ciptaan-Nya.

Gaji

Rivai dalam Kadarisman (2012 : 316) dan Hanushek (2016) menyebutkan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Amstrong dan Murlis dalam Kadarisman (2012 : 324) gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.

Poerwono (1982) menyebutkan bahwa peran gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu dari sisi pemberi kerja dan dari sisi karyawan.

- a. Aspek pemberi kerja. Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Jika suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.
- b. Aspek penerima kerja. Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Fungsi Gaji

Fungsi gaji menurut Komaruddin (1995) adalah sebagai berikut:

- a. Menarik minat pekerja yang mempunyai kemampuan masuk ke dalam organisasi.
- b. Memotivasi pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- c. Memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa ada beberapa tujuan karyawan diberikan gaji, antara lain:

1. Menjalin ikatan kerjasama, memelihara ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Memberikan kepuasan kerja. Pemberian balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Mempermudah pengadaan SDM yang efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi untuk SDM. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Menjaga stabilitas karyawan. Pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Memelihara disiplin kerja. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Mengendalikan pengaruh negatif serikat buruh. Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh yang negatif dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Menjaga pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dikendalikan.

Motivasi

Robbins dan Counter (2002); Khairun, Anoesyirwan, & Effendi (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya. Secara harfiah, motivasi memiliki arti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Moskowitz dalam Hasibuan (2006:143-144) menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, motif merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Tujuan dari motivasi menurut Hasibuan (2006:16) yaitu untuk meningkatkan: produktivitas kerja karyawan, moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas, loyalitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

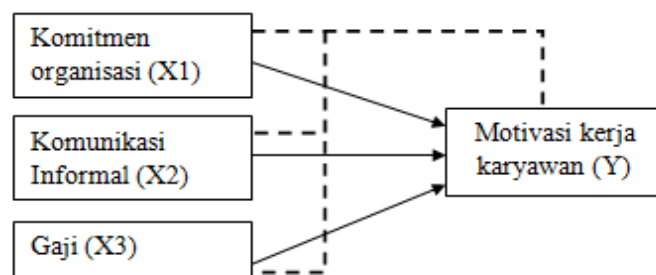
Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:149) terdapat dua metode motivasi yaitu :

- a. Motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b. Motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, ruangan kerja yang terang dan nyaman, mesin-mesin yang baik, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan yang tepat.

METODOLOGI

Populasi dari penelitian ini berjumlah 70 orang yang diambil seluruhnya dari sebuah perusahaan X. Data diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan perusahaan dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan uji mean, korelasi dan regresi. Bantuan analisis data menggunakan software excel dan SPSS. Model penelitian yang dilakukan yaitu seperti gambar berikut:



Gambar: Model Penelitian, 2019

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hipotesa investigasi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang variable diantaranya adalah komitmen organisasi, komunikasi, gaji dan motivasi kerja ditemukan validitas indikator dari semua item instrument yang menunjukkan valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} , yang berarti mayoritas variable penelitian telah valid. Sedangkan item yang tidak valid bila ada dikeluarkan atau didrop dari instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dari setiap variabel, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Variabel	Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,634	Reliabel
Komunikasi informal	0,683	Reliabel
Gaji	0,667	Reliabel

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa semua variabel, yaitu variable komitmen organisasi, komunikasi informal, dan gaji memiliki nilai alpha $>0,6$ yang berarti data yang diperoleh reliabel (dapat digunakan) dalam penelitian ini (Sugiono, 2014; Arikunto, 2010).

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan pola linear serta besarnya mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	1,494	Non Multikolonier
Komunikasi Informal	1,524	Non Multikolonier
Gaji	1,026	Non Mutikolonier

Sumber: Hasil penelitian, 2019

Dilihat dari hasil pada tabel coefficients yang tertera di atas, dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10. Hal ini berarti persoalan multikorelasi diantara semua variabel-variabel bebas masih dapat ditoleransi atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa residual plot yang terjadi dan persamaan garis regresinya pada diagram *scatter plot* terpenuhi atau tidak membentuk pola tertentu atau tersebar.

Pembahasan

Dari hasil pengujian antar variabel penelitian diperoleh bukti-bukti bahwa variable komitmen organisasi, komunikasi informal dan gaji secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif sebesar 20,8% untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Namun, hanya komitmen organisasi saja yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja organisasi atau dengan kata lain komitmen secara parsial sudah mampu berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari kemauan pimpinan untuk menjalan peraturan yang ada, SDM dianggap penting, terdapat kepercayaan karyawan pada pihak perusahaan dan sebahagian mengakomodir keinginan karyawan. Penelitian ini relevan dengan pernyataan dari Mathis and Jackson dan Mondy & Noe dalam Sopiah (2008).

Komunikasi informal berkoefisien regresi negative, yang berarti komunikasi informal yang terjadi saat ini belum mendorong timbulnya peningkatan motivasi kerja dari karyawan. Penyebabnya yaitu masih ada gap komunikasi antara manajer dengan karyawan dan pimpinan dengan karyawan. Sebahagian komunikasi yang terjadi dari atasan kurang dapat dipahami oleh karyawan, sehingga terjadi pemaknaan yang berbeda dari karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu perbaikan dari kondisi komunikasi informal di perusahaan. Pihak perusahaan sangat disarankan untuk secara periodik melakukan audit komunikasi, hasil audit komunikasi bisa dipakai sebagai alat untuk perbaikan iklim komunikasi informal.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut juga membuktikan bahwa gaji secara parsial belum memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaji belum mampu meningkatkan motivasi kerja dari karyawan. Penjelasan yang dapat kami berikan disini, ialah karena gaji yang diterima masih minim, biaya hidup semakin tinggi dan perusahaan belum mampu memberikan total pendapatan yang tinggi. Gaji yang diterima oleh karyawan belum mampu mencapai fungsi-fungsi seperti yang dinyatakan oleh Komaruddin (1995) yaitu belum mampu sebagai pendorong minat kerja, pendorong untuk berprestasi dalam kerja.

KESIMPULAN

Secara simultan, masing-masing variable komitmen organisasi, komunikasi informal, dan gaji secara bersamaan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Secara parsial hanya komitmen organisasi yang terbukti memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan variabel lain belum terbukti memiliki pengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen SDM*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hanushek, E. A. (2016). School human capital and teacher salary policies. *Journal of Professional Capital and Community*. Vol. 1 Iss 1 pp. 23 – 40. <https://doi.org/10.1108/JPCO-07-2015-0002>.
- Hazriyanto, Ibrahim, B., & Silitonga, F. (2019). Organizational Commitment, Satisfaction and Performance of Lecturer (Model Regression by Gender of Man). *International Review of Management and Marketing*. Vol 9, No 2 (2019). DOI: <https://doi.org/10.32479/irmm.7659>.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Khairun, R., Anoesyirwan, M., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-

- Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*. Vol 8, No 6 (2018). DOI: <https://doi.org/10.32479/irmm.7166>.
- Komaruddin. (1995). *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Buki Aksara.
- Liliweri, Alo. (2003). *Dasar-dasar Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Poerwono, Hadi. (1982). *Tata Personalialia*, Cetakan V. Bandung: Djambatan.
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Putra, Adi. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Robbins dan Judge*. (2008). Perilaku Organisasi, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. (2002). *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- Sadia, A., Salleh, B. M., Kadir, Z. A., & Sanif, S. (2017). Communication Satisfaction among Academic Staff in Malaysian Public University. *International Review of Management and*. Vol 7, No 3 (2017).
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Steers Richard. M. (2005). *Efektivitas Organisasi* (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Wahyuningsih, S., Binarsih S. R., & Istiatin. (2012). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan badan kekaryawanan daerah Kota Surakarta. *Manajemen Bisnis Syariah*, 2 (7), Agustus 2012.