

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI,
DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT. WAHANA WIRAWAN
(DEALER MOBIL NISSAN TB. SIMATUPANG - JAKARTA)**

GL. Hery Prasetya

FE - Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)

Email : herianov@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta) sebanyak 122 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Alat analisis yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan.

Kata kunci : Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Penghargaan, Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Organisasi harus selalu tumbuh dan berkembang, dalam hal ini peran individu didalamnya sangatlah penting dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi merupakan tujuan yang selalu ingin dicapai. Perkembangan dari sumber daya manusia didalamnya merupakan salah satu faktor penentu terwujudnya tujuan tersebut, sehingga dibutuhkan sebuah strategi khusus dalam peningkatan pengetahuan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

PT. Wahana Wirawan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil merk Nissan (*Dealership*). Motivasi yang diberikan oleh perusahaan ini lebih ke insentif, yaitu jika karyawan berhasil mencapai target maka karyawan tersebut akan mendapatkan insentif yang sesuai, terutama insentif yang ada di luar gaji. Sebagai perusahaan *dealership*, PT. Wahana Wirawan tidak terlepas dari permasalahan motivasi yang dialami oleh karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan motivasi dapat dipandang sebagai masalah sentral dalam psikologis perusahaan. Karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Agar karyawan dapat termotivasi dengan baik, maka perlu adanya komunikasi internal yang baik, menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan.

Komunikasi internal yang dilakukan di PT. Wahana Wirawan selama ini sudah berjalan dengan baik, informasi dapat diterima dengan baik oleh para karyawan seperti misalnya, setiap hari Senin – Jumat pagi sebelum mulai bekerja dilakukan *morning briefing* untuk mengevaluasi pekerjaan sebelum dan apa yang ingin dikerjakan sekarang. Komunikasi internal antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan perlu dilakukan agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik, karena tanpa adanya komunikasi tersebut maka motivasi kerja yang diharapkan mustahil dapat tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Esti Hartari (2007) dan Deffy Khoerunnisa (2013) menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

PT. Wahana Wirawan memiliki budaya organisasi tersendiri dalam memecahkan masalah ataupun cara berfikir dan bereaksi. Dalam hal ini pimpinan memegang kendali untuk menjalankan suatu pekerjaan, artinya semua pekerjaan yang dilakukan karyawan dikendalikan secara langsung oleh pimpinan. Budaya organisasi mengikat anggota kelompok dalam suatu organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Budaya organisasi yang baik perlu diciptakan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Esti Hartari (2007) dan Hendriati (2014) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

PT. Wahana Wirawan memberikan penghargaan dalam bentuk *financial* dan *non financial*. Untuk *financial* berupa bonus yang akan didapat berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan dan berbeda-beda nilainya. Sedangkan untuk *non financial* berupa promosi dan promosi diberikan tergantung dari kebutuhan organisasi. Seseorang akan termotivasi dengan penghargaan yang diperoleh jika penghargaan tersebut dapat memuaskannya. Penghargaan yang dapat memuaskan karyawan biasanya berkaitan dengan pekerjaan dari karyawan itu sendiri atau yang disebut penghargaan intrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Irna Novita (2006) dan Imam Purwantono (2014) menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini penting dilakukan karena untuk meningkatkan motivasi, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara melakukan komunikasi internal yang baik terhadap semua karyawan, menciptakan budaya organisasi yang harmonis, dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai kepada setiap karyawan yang mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti dapat merumuskan pertanyaan penelitian : Apakah Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, dan Penghargaan Berpengaruh Secara Simultan maupun Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta) ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H_{a1} : diduga komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta).
- b. H_{a2} : diduga komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta).
- c. H_{a3} : diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta).
- d. H_{a4} : diduga penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta).

Metodologi Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta). Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Januari 2016.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal (sebab-akibat). Penelitian kausal ini digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat dari variabel yang diteliti untuk menjawab pertanyaan penelitian apakah komunikasi internal, budaya organisasi dan penghargaan berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu memberikan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan skala pengukurannya menggunakan skala Likert (1 – 5).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB Simatupang Jakarta) yang berjumlah 122 karyawan, dan untuk menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus Slovin. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Science)*versi 20.0 for Windows. Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi model regresi. Pengujian ini meliputi uji normalitas dengan metode Kolmogorof-Smirnov test, uji autokorelasi dengan perhitungan Durbin-Watson Test (DW Stat), uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan Spearman Correlation. Kemudian Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Test*) meliputi Uji Koefisien Determinasi (R^2). Selanjutnya melakukan uji masing-masing hipotesis (uji t).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	= Koefisien Regresi
X_1	= Komunikasi Internal
X_2	= Budaya Organisasi
X_3	= Penghargaan
e	= epsilon atau variabel yang tidak diteliti dengan tingkat kepercayaan (<i>confidence interval</i>) 95% atau $\alpha = 0,05$

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 73,831 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} dicari pada tabel F dan diperoleh F_{tabel} sebesar 2,707 dengan hasil tersebut dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $F < \alpha = 0,05$ maka kesimpulan yang dapat diambil adalah signifikan secara statistik. Hipotesis H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,831 > 2,707$) dan signifikan $F < \alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas, yaitu komunikasi internal, budaya organisasi dan penghargaan terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan.

Tabel 1

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1527.431	3	509.144	73.831	.000 ^b
Residual	613.752	89	6.896		
Total	2141.183	92			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20.00, (2016)

Kemampuan variabel komunikasi internal (X_1), budaya organisasi (X_2) dan penghargaan (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Y) yang ditunjukkan pada tabel 2. Nilai R^2 (R Square) adalah sebesar 0,704 atau 70,4%. R Square disebut juga sebagai koefisien determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 70,4% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal, budaya organisasi dan penghargaan. Sisanya yaitu sebesar 29,6% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya dan model dinyatakan layak.

Tabel 2
Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.704	2.626

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20.00, (2016)

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t)

Untuk menguji variabel komunikasi internal, budaya organisasi dan penghargaan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan digunakan uji statistik t (uji t). apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,139 + 0,394X_1 + 0,249X_2 + 0,252X_3$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Kerja
- X_1 = Komunikasi Internal.
- X_2 = Budaya Organisasi.
- X_3 = Penghargaan.

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta sebesar 3,139 dengan nilai positif dapat diartikan bahwa motivasi kerja akan bernilai 3,139 apabila diasumsikan masing-masing variable komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan diabaikan.

- b. Variabel komunikasi internal (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,394. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berhubungan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan satu persen variable komunikasi internal dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menaikkan motivasi kerja sebesar 0,394.
- c. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,249. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berhubungan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan satu persen variabel budaya organisasi dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menaikkan motivasi kerja sebesar 0,249.
- d. Variabel penghargaan (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,252. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa variabel penghargaan berhubungan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan satu persen variable penghargaan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menaikkan variabel motivasi kerja sebesar 0,252.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.139	2.381				
	Komunikasi Internal	.394	.065	.494	6.098	.000	.490 2.042
	Budaya Organisasi	.249	.098	.217	2.532	.013	.440 2.272
	Penghargaan	.252	.064	.274	3.972	.000	.677 1.477

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20.00, (2016)

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Variabel Komunikasi Internal (X_1)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial pengaruh dari variabel komunikasi internal terhadap motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 6,098 > t_{tabel} = 1,662$ dan memiliki $Sig. = 0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi internal kemungkinan besar mempengaruhi variabel motivasi kerja secara parsial. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Arni Muhammad (2014) yang menyatakan bahwa apabila komunikasi internal berjalan dengan baik diantara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan atasan, maka akan tercipta proses komunikasi yang baik, yang nantinya akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Esti Hartari (2007) dan Deffy Khoerunnisa (2013) menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 2,532 > t_{tabel} = 1,662$ dan memiliki $Sig. = 0,013 < 0,05$. Maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi kemungkinan besar mempengaruhi variabel motivasi kerja secara parsial. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015) yang menyatakan bahwa perusahaan perlu memotivasi kerja karyawan dengan menciptakan

suasana (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih produktif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Esti Hartari (2007) dan Hendrianti (2014) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Variabel Penghargaan (X₃)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial pengaruh dari variabel penghargaan terhadap motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 1,662 dan memiliki $Sig. 0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel penghargaan kemungkinan besar mempengaruhi variabel motivasi kerja secara parsial. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) yang menyatakan bahwa dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Seseorang akan termotivasi dengan kuat, apabila kepentingan individu mereka terpenuhi. Kepentingan individu tersebut akan terpenuhi salah satunya oleh penghargaan yang mereka terima sebagai imbalan dari kerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Purwantono (2014) menunjukkan bahwa variabel penghargaan (*reward* dan *punishment*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Irna Novita (2006) penghargaan (*non-financial*) berupa surat penghargaan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta), dan secara parsial variabel komunikasi internal, budaya organisasi dan penghargaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan TB. Simatupang Jakarta).

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Dessler, Gary(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh Jilid 1, PT. Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam(2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mondy. R. Wayne(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*, Erlangga, Jakarta
- Muhammad Arni(2014). *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- R. Wayne Pace dan Don F. Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono(2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Esti Hastari (2007). “Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, dan Reward Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Surakarta”.Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- ISSN : 1411-3442

- Deffy Khoerunnisa (2013). “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung”.Universitas Pendidikan Indonesia. No. Daftar FPEB:228/UN40.FPEB.1.PL/2013
- Hendrianti (2014). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bajadex Bandung”.Unikom
- Imam Purwantono (2014). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bakrie Telcom, Tbk”.Universitas Bakrie Indonesia, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Vol. 2, No. 2
- Irna Novita (2006). “Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Kebijakan Organisasi dan SDM Bank Indonesia Kantor Pusat”.