

## **PENJELASAN HASIL CEK PLAGIARISME**

1. NAMA JURNAL : JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 2  
TAHUN 2015
2. JUDUL : KOMUNIKASI INFORMAL, GAJI, DAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN DI PT INDONUSA ALGAEMAS PRIMA BALI
3. HASIL CEK : 35%
4. PENJELASAN :

SEBAGIAN BESAR SAMA DENGAN KUTIPAN PADA ARTIKEL-ARTIKEL YANG DIPUBLIKASIKAN PADA JURNAL-JURNAL LAIN SETELAH PENERBITAN ARTIKEL JURNAL DI JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN VOL. 17 NO. 2 TAHUN 2015.

3% SAMA DENGAN ARTIKEL SENDIRI YANG TERDAPAT DALAM REPOSITORY UNIVERSITAS KRISTEN PETRA TEMPAT BEKERJA.

DATA DI ATAS TERLIHAT SEBAGAIMANA PADA LINK DI BAWAH INI.

- Word Count: 5292

## Plagiarism Percentage

**35%**

### sources:

- 1 3% match (Internet from 28-Aug-2015)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1410/1269>
- 2 3% match (Internet from 28-Aug-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/54906-ID-pengaruh-komunikasi-informal-dan-kompens.pdf>
- 3 3% match (Internet from 21-May-2016)  
[http://repository.petra.ac.id/16785/1/Publikasi1\\_91022\\_1676.pdf](http://repository.petra.ac.id/16785/1/Publikasi1_91022_1676.pdf)
- 4 2% match (Internet from 25-Apr-2016)  
<http://www.e-jurnal.com/search/label/Jp%20Manajemen%20dd%202016?max-results=10>
- 5 2% match (Internet from 02-Jul-2014)  
[http://fportfolio.petra.ac.id/user\\_files/91-022/PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA.pdf](http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/91-022/PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA.pdf)
- 6 2% match (Internet from 21-Feb-2017)  
<http://www.scilit.net/journals/21015>
- 7 1% match (Internet from 13-May-2014)  
[http://eprints.unika.ac.id/4553/1/04.30.0088\\_Dhanny\\_Permana.pdf](http://eprints.unika.ac.id/4553/1/04.30.0088_Dhanny_Permana.pdf)
- 8 1% match (Internet from 22-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/133394-ID-pengaruh-relationship-marketing-terhadap.pdf>
- 9 1% match (Internet from 22-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/132100-ID-analisa-pengaruh-faktor-faktor-service-q.pdf>
- 10 1% match (Internet from 22-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/131582-ID-pengaruh-location-customer-service-dan-c.pdf>
- 11 1% match (Internet from 16-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/36411-ID-pengaruh-kepuasan-terhadap-kompensasi-finansial-dan-motivasi-kerja-terhadap-kine.pdf>
- 12 1% match (Internet from 24-Nov-2015)

<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-pemasaran/article/download/1794/1573>

---

13 1% match (Internet from 06-Jul-2014)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1441/1299>

---

14 1% match (Internet from 02-Nov-2016)  
<https://www.scribd.com/doc/199901254/DAMPAK-IKLIM-ORGANISASI-KOMITMEN-ORGANISASI-DAN-LINGKUNGAN-KERJA-TERHADAP-PENINGKATAN-PRODUKTIVITAS-KERJA-PEGAWAI-DINAS-SOSIAL-ACEH>

---

15 1% match (Internet from 28-Apr-2015)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-pemasaran/article/download/311/252>

---

16 1% match (Internet from 04-Feb-2015)  
[http://repository.petra.ac.id/16261/1/PENGARUH\\_PELATIHAN\\_DAN\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA.pdf](http://repository.petra.ac.id/16261/1/PENGARUH_PELATIHAN_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA.pdf)

---

17 1% match (Internet from 07-Jul-2017)  
<http://uad.portalgaruda.org/?article=358836&mod=viewarticle&ref=browse>

---

18 1% match (Internet from 18-May-2016)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/akuntansi-pajak/article/download/3090/2782>

---

19 1% match (Internet from 27-Apr-2014)  
<http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/64/44>

---

20 1% match (Internet from 12-Mar-2016)  
<http://eprints.undip.ac.id/28737/1/Skripsi05.pdf>

---

21 1% match (Internet from 09-Aug-2015)  
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/iipk/article/download/2321/1938>

---

22 1% match (Internet from 09-Oct-2010)  
<http://www.fik.ui.ac.id/pkko/files/JUDUL%20PENELITIAN.doc>

---

23 < 1% match (Internet from 03-Feb-2015)  
[http://eprints.undip.ac.id/35778/1/JURNAL\\_Bernadetta\\_Dwiyani\\_Anindita\\_\(C2A008027\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/35778/1/JURNAL_Bernadetta_Dwiyani_Anindita_(C2A008027).pdf)

---

24 < 1% match (Internet from 15-Jan-2016)  
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/4759/3735>

---

25 < 1% match (Internet from 19-May-2016)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/964/863>

---

26 < 1% match (Internet from 17-Mar-2015)  
<http://www.docstoc.com/docs/156680109/skripsi-ekonomi-manajemen-ANALISIS-PENGARUH-STOCK-SPLIT-TERHADAP-HARGA-SAHAM--DAN-LIKUIDITAS-DI-BURSA-EFEK->

- 
- 27 < 1% match (Internet from 08-Sep-2014)  
<http://jurnalstiei-kayutangi.ac.id/downlot.php?file=Hendra%20Jayusman.%20Siti%20Khotimah1.pdf>
- 
- 28 < 1% match (Internet from 12-Aug-2017)  
[http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft\\_detail.php?knokat=29365](http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft_detail.php?knokat=29365)
- 
- 29 < 1% match (Internet from 03-Jul-2017)  
[http://eprints.uny.ac.id/38948/1/Sujarwanto\\_12808141026.pdf](http://eprints.uny.ac.id/38948/1/Sujarwanto_12808141026.pdf)
- 
- 30 < 1% match (Internet from 02-Jul-2015)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1108/996>
- 
- 31 < 1% match (Internet from 22-Feb-2015)  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/23843/1/Budi%20Raharjo%20%20skripsi%20pdf.pdf>
- 
- 32 < 1% match (Internet from 09-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/94426-ID-pemanfaatan-jaringan-komunikasi-dalam-re.pdf>
- 
- 33 < 1% match (Internet from 28-Aug-2015)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1547/1398>
- 
- 34 < 1% match (Internet from 18-Mar-2015)  
[http://fportfolio.petra.ac.id/user\\_files/91-022/PENGARUH%20LEADER%20MEMBER%20EXCHANGE%20DAN%20KEPUASAN.pdf](http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/91-022/PENGARUH%20LEADER%20MEMBER%20EXCHANGE%20DAN%20KEPUASAN.pdf)
- 
- 35 < 1% match (Internet from 06-Jul-2014)  
<http://windaboby.wordpress.com/2012/05/16/thesis-mulyono/>
- 
- 36 < 1% match (Internet from 14-May-2009)  
<http://prod.campuscruiser.com/files/manage/4/22.183-51.2496/2008-2009%20WIU%20Graduate%20Applied%20Thesis%20Guidebook-REV%2003%2003%2009.doc>
- 
- 37 < 1% match (Internet from 14-Aug-2017)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/4222/3871>
- 
- 38 < 1% match (Internet from 21-Jan-2015)  
<http://www.slideshare.net/sischayank/studi-kelayakan-bisnis-bagian-i-27515112>
- 
- 39 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)  
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/index/search/authors?authorsPage=172&searchInitial=>
- 
- 40 < 1% match (Internet from 15-Mar-2016)

- 
- 41 < 1% match (Internet from 28-Aug-2015)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2904/2610>
- 
- 42 < 1% match (Internet from 11-May-2016)  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/34882/4/Chapter%20II.pdf>
- 
- 43 < 1% match (Internet from 22-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/132168-ID-analisa-pengaruh-perceived-quality-terha.pdf>
- 
- 44 < 1% match (Internet from 06-Nov-2015)  
<http://www.readbag.com/eprints-undip-ac-id-23253-1-lengkap>
- 
- 45 < 1% match (Internet from 13-Aug-2017)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/6108/5606>
- 
- 46 < 1% match (Internet from 09-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/73659-ID-pengaruh-karakteristik-individu-dan-kara.pdf>
- 
- 47 < 1% match (Internet from 20-Oct-2013)  
<http://www.coursehero.com/file/6793229/studi-empiris-terhadap-dua-faktor-yang-mempengaruhi-return-saham-pada-industri-food-amp-beverage-d/>
- 
- 48 < 1% match (Internet from 17-Nov-2015)  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/283/476>
- 
- 49 < 1% match (Internet from 15-Mar-2016)  
[http://eprints.undip.ac.id/15963/1/Yosy\\_Sunarso.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15963/1/Yosy_Sunarso.pdf)
- 
- 50 < 1% match (Internet from 30-Oct-2016)  
<https://www.scribd.com/doc/309805074/Pengaruh-Budaya-Organisasi-Dan-Stres-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan>
- 
- 51 < 1% match (Internet from 20-Jul-2017)  
<http://repository.petra.ac.id/17244/>
- 
- 52 < 1% match (Internet from 29-Jul-2016)  
<https://pt.scribd.com/doc/138634750/Hubungan-Pengetahuan-Dan-Perilaku-Hidup-Bersih-Dan-Sehat-Terhadap-Kejadian-Diare-Di-Puskesmas>
- 
- 53 < 1% match (Internet from 11-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/112711-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-empati-dan-mo.pdf>
- 
- 54 < 1% match (Internet from 25-May-2016)

55 < 1% match (Internet from 12-Mar-2016)  
<http://eprints.undip.ac.id/28737/>

56 < 1% match (Internet from 18-Jun-2017)  
[http://eprints.ums.ac.id/30329/13/NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/30329/13/NASKAH_PUBLIKASI.pdf)

**paper text:**

JMK, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 126–134 DOI: 10.9744/jmk.17.2.126–134

**ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online**

51

**KOMUNIKASI INFORMAL, GAJI, DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI  
PT INDONUSA ALGAEMAS PRIMA BALI** Cynthia Febriana<sup>1\*</sup>, Eddy M.

6

Sutanto<sup>1</sup>

**Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jalan  
Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236, Indonesia**

39

\*Penulis Korespondensi; Email: [cynthia\\_09092@yahoo.com](mailto:cynthia_09092@yahoo.com)

**Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi informal dan gaji terhadap motivasi kerja karyawan di PT Indonusa Algaemas Prima Bali. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 orang karyawan lapangan tetap. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi informal dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali secara parsial maupun simultan. Kata kunci: Komunikasi informal, gaji, motivasi kerja**

4

**Abstract The aim of this research was to test whether informal communication and salary affected employee's work motivation in PT Indonusa Algaemas Prima Bali. The population and samples of this research were 84 employees as this research used saturated method sampling with a quantitative approach using a multiple linear regression analysis. The results indicated that informal communication and salary had a positive and significant impact to employee's work motivation in PT Indonusa Algaemas**

6

**Prima Bali both partially and simultaneously.**

Keywords: Informal communication, salary, work motivation Pendahuluan

**Komunikasi formal dan informal yang baik akan memberikan motivasi kepada para karyawan agar mau bekerja keras dan antusias mencapai produk- tivities kerja yang tinggi (Putra, 2013).**

2

Penelitian Wahyuningsih, Binarsih, dan Istiatin (2012) juga me- nunjukkan

**bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.**

2

Menyadari peran karyawan yang sangat penting, maka insentif menjadi hal utama bagi karyawan. Pemberian insentif yang memadai berdampak baik pada pelaksanaan tugas yang maksimal. Insentif merupakan bentuk dari pemberian gaji, upah, dan peng- hargaan yang diberikan terkait kontribusi mereka da- lam perusahaan. Ketidakpuasan dalam penerimaan gaji tentu berdampak pada motivasi rendah dan tim- bul protes serta turnover dan absensi yang me- ningkat. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagai- mana pengaruh dari

**komunikasi informal dan gaji ter- hadap motivasi kerja karyawan di PT Indonusa Al- gaemas Prima Bali.**

4

Bagi karyawan perusahaan, gaji yang diterima bisa saja mempunyai makna yang ber- beda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan yang dirasakan itulah yang membentuk motivasi kerja menjadi tinggi atau rendah. Komunikasi Informal

**Komunikasi merupakan proses penyampaian in- formasi dari sumber kepada penerima untuk dime- ngerti, dan dapat merubah tingkah laku penerima se- perti yang diinginkan**

35

**sumber. Kreitner dan Kinicki (2005, p. 198) mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu -in- dividu yang terlibat.**

27

Secara umum, jaringan komu- nikasi

**dibedakan atas jaringan komunikasi formal dan jaringan komunikasi informal. Jaringan komuni- kasi formal salurannya ditentukan oleh struktur yang telah direncanakan**

32

dan harus sesuai. Komunika- si formal mencakup susunan tingkah laku organisasi, pembagian

departemen, dan posisi jabatan. Jaringan komunikasi informal tidak direncanakan dan tidak mengikuti struktur organisasi. Komunikasi informal bisa berupa berita dari mulut ke mulut. Menurut Disposoedarmo (2008) pengukuran secara operasional 126 untuk komunikasi informal menggunakan indikator

**tingkat kejelasan pemberian informasi, frekuensi penyampaian informasi, kualitas informasi, kelengkapan sarana komunikasi yang digunakan.** Menurut Gaji

2

Mangkunegara (2007), gaji yang diberikan

**kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja**

38

karyawan. Ertanto dan Suharnomo (2011) menyatakan ada dua macam pengukuran untuk gaji. Pertama yaitu keadilan internal yang meliputi

**keadilan internal gaji, keadilan internal tunjangan, keadilan internal insentif, keadilan internal kenaikan gaji.** Kedua yaitu **keadilan eksternal** yang meliputi **keadilan eksternal gaji, keadilan eksternal kenaikan tunjangan, keadilan eksternal insentif, dan keadilan eksternal kenaikan gaji.** Motivasi Kerja adalah hal pokok yang

20

mendorong seseorang untuk bekerja.

**Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat.**

42

Ciri-ciri orang termotivasi yaitu bekerja sesuai standar, merasa berharga, dan semangat juangnya tinggi (Arep & Tanjung, 2005).

**Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.**

19

Maslow menjelaskan

**bahwa kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan keinginan**

19

(dalam Winarni & Utomo, 2013).

**Menurut George dan Jones (2005) unsur motivasi kerja terbagi**

11



menjadi tiga bagian

(dalam Adiwina & Sutanto, 2014). Hal ini juga menjadi ukuran untuk motivasi kerja karyawan dalam perusahaan. Arah perilaku menjadi hal utama bagi perusahaan yang diukur melalui bagaimana karyawan mempunyai

hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja dan ketaatan terhadap peraturan kerja dalam

2

perusahaan. Tingkat usaha menjadi indikator kedua bagi perusahaan yang diukur melalui tingkat keefektifan dalam bekerja, tingkat efisiensi dalam bekerja, tingkat keseriusan dalam bekerja dan tingkat keterampilan dalam bekerja. Tingkat kegigihan menjadi poin terakhir bagi perusahaan yang diukur melalui bagaimana karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah, konsistensi dalam bekerja, dan pantang menyerah serta tidak mudah putus asa saat ada teguran dari sekitarnya. Model Penelitian Model penelitian dan hubungan antar konsep dimana variabel X (komunikasi informal dan gaji) mempengaruhi variabel Y (motivasi kerja karyawan) digambarkan seperti dalam Gambar 1. KOMUNIKASI INFORMAL (X1) - Tinjauan penjelasan pemberian -- FKruakluiteanssiinpfeonrmyaamsipaiainformasi H 1 - Kelengkapan sarana komunikasi yang digunakan G-AKJelad(Xil2a)n internal - Keadilan eksternal H 2 Gambar 1. Model penelitian M-AOrTalhVpAerSillaKkuER(dJiAre(cYti)on

of behavior) - Tingkat usaha (level of effort) - Tingkat kegigihan (level of persistence)

1

Sumber: Disposoedarmo (2008), Ertanto dan Suharnomo (2011), George dan Jones (2005) Mengacu pada hasil penelitian Putra (2013), Wahyuningsih et al. (2012), Winarni dan Utomo (2013), dan Nugraha, Astuti, dan Hakam (2013) yang

menunjukkan bahwa variabel komunikasi informal dan gaji berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja,

4

maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain: H1: Komunikasi informal berpengaruh positif

pada motivasi kerja karyawan di PT Indonusa Algaemas Prima Bali.

28

H2: Gaji berpengaruh positif

pada motivasi kerja karyawan di PT Indonusa Algaemas Prima Bali.

28

Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian terhadap

sampel tertentu dan pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian serta analisis datanya bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Penelitian ini

2

merupa- kan

**penelitian penjelasan (explanatory research) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel independen yaitu komunikasi informal dan gaji terha- dap variabel dependen yaitu motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini**

1

adalah seluruh kar- yawan lapangan tetap di PT Indonusa Algaemas Pri- ma Bali. Berdasarkan data perusahaan jumlah karya- wan lapangan tetap sebanyak 84 orang. Teknik pe- ngambilan sampel yang digunakan adalah sampel je- nuh (sensus) yang jumlahnya sama dengan jumlah populasi. 128

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015:**

17

126–134 Prosedur

**Pengumpulan Data Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui angket penelitian.**

3

**Menurut Sugiyono (2010) angket penelitian merupakan teknik pengumpulan da- ta yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk**

30

dijawab- nya.

**Metode ini dilakukan dengan membagikan ang- ket penelitian kepada sampel.**

1

Penelitian ini meng- gunakan

**skala likert untuk memperoleh data interval dengan lima kategori**

3

(Cooper & Schindler, 2008).

**Metode Analisis Data Metode analisis data dalam penelitian ini meng- gunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda**

3

dengan menggunakan SPSS for Windows Ver. 16.0. Uji validitas digunakan untuk mengung- kapkan sesuatu yang diukur oleh angket penelitian.

**Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur** konsistensi jawaban responden **dari waktu ke waktu. Uji asumsi klasik dilakukan dengan empat** pengujian, **yaitu uji normalitas yang** bertujuan **untuk**

3

me- nguji apakah

**variabel dependen dan variabel** independen **mempunyai distribusi normal atau tidak, uji**

5

mul- tikolinieritas ditujukan

**untuk menunjukkan adanya hubungan linier** sempurna **antara variabel bebas** dalam **model regresi, uji** heteroskedastisitas **untuk**

40

me- nunjukkan adanya ketidaksamaan varian residual atas suatu

**pengamatan ke pengamatan** yang **lain, dan uji autokorelasi untuk** menguji **apakah dalam** suatu **model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode** satu dengan **kesalahan pada periode**

26

se- belumnya.

**Analisis statistik deskriptif menggunakan alat ukur mean yang digunakan untuk mengetahui bobot rata-rata jawaban responden terhadap**

33

tiap indikator variabel. Analisis

**regresi linier berganda adalah** analisis **yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.**

1

Prosedur Pengujian Hipotesis

**Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual** dalam **menerangkan variabel-variabel terikat. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1

khususnya industri pengolahan rumput laut. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995 dan kini mampu memproduksi rumput laut olahan menjadi Alkali Treated Eucheuma Cottonii Chips (ATC). Pelanggan yang dijangkau oleh perusahaan yaitu di Amerika Serikat, Eropa, dan Asia. Karyawan lapangan tetap dalam perusahaan ini memegang peranan penting dalam proses kerja. Hal ini disebabkan karena mereka lebih tahu situasi dalam lapangan untuk mengantisipasi proses pengolahan rumput laut yang merupakan tahap penting dalam produktivitas perusahaan. Perusahaan ini dijadikan objek penelitian karena adanya komunikasi informal yang jarang digunakan oleh perusahaan besar serta gaji yang kurang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Akses yang mudah juga menjadi alasan berikutnya untuk mendapatkan data dari karyawan lapangan tetap perusahaan.

**Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator dalam angket dapat mengukur konsep yang diinginkan.** Hasil uji validitas **3**

angket penelitian dapat dilihat pada Tabel 1. Pada

**Tabel 1 diketahui bahwa semua** item pernyataan **atau indikator pada setiap variabel penelitian menghasilkan nilai** **3**

**corrected item-total correlation yang lebih besar** rtabel **0,215**. Dengan demikian **dapat** dikatakan **bahwa** **41**

indikator yang mengukur setiap variabel dapat dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena karyawan lapangan tetap perusahaan menjawab sesuai dengan ukuran yang diberikan di dalam angket penelitian. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan variabel dalam penelitian yang hasilnya seperti terlihat dalam Tabel 2.

**Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa** setiap variabel penelitian **mempunyai nilai** cronbach's **alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6** sehingga **dapat disimpulkan bahwa** kuesioner **dalam penelitian ini** **3**

telah memenuhi syarat kehandalan angket atau reliabel. Hal ini disebabkan karena karyawan lapangan tetap perusahaan merasakan hal yang sama dan sesuai dengan harapannya.

**Pada analisis regresi pengujian normalitas** dilakukan **pada nilai residual model regresi.** **43**

**Prosedur uji normalitas dilakukan dengan** metode **grafik** yaitu **Normal Probability Plot**, yang mana **setiap titik-titik di dalam grafik diharapkan menyebar di sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual model telah terpenuhi.** **Gambar 2** adalah **grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa** **13**

**asumsi normalitas telah terpenuhi. Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak boleh mengandung multikolinieritas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi bebas dari**

9

Tabel 1 Hasil Uji Validitas multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas (Tabel 3). Variabel Indikator Corrected Item- Total Correlation Keterangan Komunikasi Informal X1.1 Saya merasa pemberian informasi dari karyawan sudah jelas X1.2 Frekuensi penyampaian informasi oleh karyawan sudah baik X1.3 Kualitas penyampaian membantu saya dalam menjalankan perintah X1.4 Kelengkapan sarana komunikasi yang digunakan membantu saya dalam menerima perintah 0,722 0,737 0,663 0,698 Valid Valid Valid Valid Valid Gaji

**X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 Gaji saya**

2

**adil dibandingkan dengan apa yang diterima rekan kerja saya**

7

dalam perusahaan Tunjangan yang saya terima adil dibandingkan dengan rekan kerja di dalam perusahaan

**Saya merasa diberi peluang adil dalam menerima imbalan insentif**

7

dibandingkan rekan kerja di dalam perusahaan

**Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan kenaikan gaji rekan kerja di dalam**

7

perusahaan

**Gaji saya adil dibandingkan dengan apa yang diterima karyawan di perusahaan lain**

7

**Tunjangan yang saya terima adil dibandingkan dengan karyawan di perusahaan lain**

7

**Saya merasa diberi peluang adil dalam menerima imbalan insentif**

7

dibandingkan karyawan di perusahaan lain 0,396 0,471 0,336 0,450 0,417 0,430 0,391

Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid X2.8

50

Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan 0,463 Valid  
kenaikan gaji di perusahaan lain

7

#### Motivasi Kerja

Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9

31

Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja Saya  
taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan Saya selalu berusaha  
menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi Saya selalu  
berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja Saya selalu  
serius dan berkonsentrasi dalam bekerja

2

#### Saya bekerja dengan terampil

Saya memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik Saya  
selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun  
jam kerja telah usai Jika saya memperoleh teguran dari pimpinan, saya tidak  
mudah menyerah tetapi semakin termotivasi

5

0,646 0,603 0,495 0,443 0,378 0,662 0,653 0,517 0,834

Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Tabel 2 Hasil Uji  
Reliabilitas Variabel Cronbach's Alpha Keterangan Komunikasi Informal 0,  
864 reliabel Gaji 0, 728 reliabel Motivasi Kerja 0, 849 reliabel

23

#### Norm13a0l PJ-

UPRPNIAoLtoMfARNeAgJrEeMsEsNioDnASNtaKnEdWalRrdAiUzeSAdHRAeAsNid,VuOaIL.17, NO. 2,  
SEPTEMBER 2015: 126–134

Normal P-P Plot Regression Standardized Residual Dependent  
Variable: Motivasi

44

#### kerja

Dependent Variable: Motivasi kerja 1.0 0.8 Expected Cum Prob 0.6 0.4  
0.2 0.0 0.0 0.2 0.4 0.6 0.8 1.0 Observed Cum Prob Gambar 2.

14

**Hasil Uji Multikolinieritas** Variabel **Colinierity Statistics Tolerance VIF**

3

**Keterangan** Komunikasi Informal (X1) **Gaji**

(X2) 0,833 1,200 0,833 1,200 Non Multikolinieritas Non Multikolinieritas Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai tolerance kedua

**variabel bebas di atas angka 0,10.** Demikian **pula nilai VIF semuanya**

15

**di bawah angka 10,** sehingga disimpulkan **model regresi bebas dari**

multi-kolinieritas atau **dengan** kata lain **asumsi non** multi-kolinieritas telah

**terpenuhi. Heteroskedastisitas menunjukkan adanya** ketidaksamaan varian

**dari residual atas suatu** pengamatan **ke pengamatan yang lain.**

**Model regresi yang baik tidak** boleh mengandung **heteroskedastisitas.**

18

Pendeteksian **ada atau tidaknya heteroskedastisitas** dilakukan **dengan**

**menggunakan**

uji korelasi Rank Spearman, yang mana korelasi ini merupakan hubungan antara variabel bebas model regresi dengan nilai residual yang dihasilkan.

**Jika signifikansi** korelasi **yang dihasilkan di atas 0,05, maka** dapat

18

**disimpulkan bahwa** asumsi non **heteroskedastisitas model regresi** telah

terpenuhi. **Berikut hasil** dari **uji**

**Rank Spearman. Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas** Signifikansi

2

**Variabel Bebas** Rank **Spearman** Keterangan **Komunikasi Informal**

(X1) 0,493 Gaji (X2) 0,355 Non-Heteroskedastisitas Non-Heteroskedastisitas Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian lapangan dari PT Indonusa Algaemas Prima Bali dengan jumlah responden sebanyak 84 orang. Deskripsi profil responden yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, dan masa kerja dapat dilihat pada

**Tabel 5. Tabel 5 Profil Responden Profil Frekuensi Persentase Usia**

1

<

**20 Th 20–30 Th 31–40 Th**

52

4 33 47 4,8 39,3 56,0 Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan 27 57 32,1 67,9 Status Kawin Tidak kawin 67 17 79,8 20,2 Pendidikan SD SMP SMA SMK SPG 52 61,9 20 23,8 6 7,1 5 6,0 1 1,2 Lama Bekerja < 5 Th 10

11,9 5–10 Th 17 20,2 11–20 Th 57 67,9 Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan dengan usia antara 31–40 tahun sebanyak 47 orang atau 56% dari total keseluruhan, usia antara di bawah 20 tahun adalah responden dengan jumlah minoritas yaitu sebanyak empat orang (4,8%) dari total keseluruhan responden. Dilihat dari segi status perkawinan diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki status menikah yaitu sebanyak 67 orang (79,8%), sedangkan sisanya yaitu sebanyak 17 orang (20,2%) berstatus belum menikah. Responden dengan status pendidikan terakhir SD adalah responden yang paling banyak menjadi karyawan tetap di bagian lapangan di PT Indonusa Algaemas Prima Bali yaitu sebanyak 52 orang (61,9%) dari total keseluruhan responden. Karyawan berpendidikan SPG adalah responden dengan jumlah paling sedikit sebanyak satu orang (1,2%) saja. Dilihat dari masa kerja,

dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja di PT

49

Indonusa Algaemas Prima Bali selama 11–20

tahun, yaitu sebanyak 57 orang (67,9%). Responden dengan masa kerja di bawah lima tahun

1

merupakan responden dengan jumlah paling sedikit diantara jumlah responden lainnya, yaitu sebanyak 10 orang (11,9%).

Analisis deskriptif variabel penelitian dari jawaban responden bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian dari masing-masing variabel. Variabel -variabel dalam penelitian ini antara lain komunikasi informal (X1), gaji (X2), dan

5

motivasi kerja karyawan (Y).

Tabel 6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Komunikasi Informal Indikator Skor Rata- Kategori 1 2 3 4 5 rata X1 .1

8

Saya merasa pemberian informasi sudah jelas 0 3 17 46 18 3,94 Tinggi X1.2 Frekuensi penyampaian informasi oleh karyawan sudah baik 0 0 16 50 18 4,02 Tinggi X1.3 Kualitas penyampaian informasi membantu saya dalam menjalankan perintah 0 2 20 41 21 3,96 Tinggi X1.4 Kelengkapan sarana komunikasi yang digunakan membantu saya dalam menerima perintah 0 0 16 48 20 4,05 Tinggi Keseluruhan 3,99 Tinggi Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa persepsi tertinggi mengenai komunikasi informal dirasakan oleh karyawan yaitu pada adanya kelengkapan sarana komunikasi yang digunakan untuk membantu karyawan dalam menerima perintah kerja yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Persepsi terendah mengenai komunikasi informal dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan kejelasan dalam pemberian informasi kerja yaitu dengan rata-rata sebesar 3,94. Secara

keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada indikator variabel komunikasi informal adalah sebesar 3,

11



99 (kategori tinggi dengan in-terval 3,1–5,0). Ini berarti proses perpindahan informasi dari satu pihak ke pihak lain secara informal di PT Indonusa Algaemas Prima Bali dapat dikatakan berjalan dengan baik. Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa persepsi tertinggi mengenai gaji dirasakan oleh karyawan yaitu pada indikator kenaikan gaji yang lebih adil jika dibandingkan dengan kenaikan gaji di perusahaan yang lain, yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Persepsi terendah mengenai gaji dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan keadilan tentang kenaikan gaji jika dibandingkan dengan rekan kerja di dalam perusahaan, yaitu dengan rata-rata sebesar 3,58.

**Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada indikator variabel gaji adalah sebesar 3,**

11

75 yaitu termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa gaji yang diterima karyawan dapat dikatakan telah sesuai.

**Tabel 7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Gaji Indikator Skor Rata- Kategori 1 2 3 4 5 rata X2 .1**

8

Gaji saya adil 0 2 42 26 14 3,62 Tinggi dibandingkan dengan apa yang diterima rekan kerja saya dalam perusahaan X2.2 Tunjangan yang 0 3 31 36 14 3,73 Tinggi saya terima adil dibandingkan dengan rekan kerja di dalam perusahaan X2.3 Saya merasa diberi 0 1 36 36 11 3,68 Tinggi peluang adil dalam menerima imbalan insentif dibandingkan rekan kerja di dalam perusahaan X2.4 Kenaikan gaji saya 0 7 30 38 9 3,58 Tinggi adalah adil dibandingkan dengan kenaikan gaji rekan kerja di dalam perusahaan X2.5 Gaji saya adil 0 2 25 40 17 3,86 Tinggi dibandingkan dengan apa yang diterima karyawan di perusahaan lain X2.6 Tunjangan yang 0 1 23 45 15 3,88 Tinggi saya terima adil dibandingkan dengan karyawan di perusahaan lain X2.7 Saya merasa diberi 0 2 30 37 15 3,77 Tinggi peluang adil dalam menerima imbalan insentif dibandingkan karyawan di perusahaan lain X2.8 Kenaikan gaji saya 0 0 29 35 20 3,89 Tinggi adalah adil dibandingkan dengan kenaikan karyawan di perusahaan lain Keseluruhan 3,75 Tinggi 132

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015:**

17

126–134

**Tabel 8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Motivasi Kerja Indikator Skor Rata- 1 2 3 4 5 rata Kategori Y1.**

8

**1 Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja 2**

29

10 17 33 22 3,75 Tinggi Y1

**.2 Saya taat terhadap 2 peraturan kerja dalam perusahaan 3**

29

14 40 25 3,99 Tinggi Y1.3 Saya selalu 0 0 19 44 21 4,02 Tinggi

**berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi** 5  
Y1.4 **Saya selalu**

0 9 33 32 10 3,51 Tinggi

**berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja** Y1.5 **Saya** 1  
**selalu serius**

0 6 33 37 8 3,56 Tinggi dan berkonsentrasi dalam bekerja Y1.6 Saya bekerja 0 1 27 42 14 3,82 Tinggi  
dengan terampil Y1.7 Saya memiliki 0 0 25 41 18 3,92 Tinggi

**inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik** Y1.8 **Saya** 5  
**selalu bekerja**

0 1 17 45 21 4,02 Tinggi

**dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah** 5  
**usai**

Keseluruhan 3,81 Tinggi Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa persepsi tertinggi mengenai motivasi kerja dirasakan oleh karyawan pada indikator kecenderungan untuk

**selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun** 5  
**jam kerja telah usai**

dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Persepsi terendah mengenai motivasi kerja dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan adanya usaha dari karyawan untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, yaitu dengan rata-rata sebesar 3,51.

**Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden** 11  
**pada indikator variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,**

81. Hal ini menunjukkan bahwa

**motivasi kerja dari karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali** 4

dapat dikatakan tinggi.

**Tabel 9 Hasil Tabulasi Silang antara Profil dengan** 1

Komunikasi Informal Profil Komunikasi Informal Rendah Tinggi Total F % F % F %

Jenis Laki-laki Kelamin Perempuan Status Kawin Tidak Kawin Pendidikan SD SMP SMA SMK SPG Lama <5 Th Kerja 5–10 Th 11–20 Th 1 1,2 5 6,0 6 2 2,4 40 47,6 42 5 6,0 31 36,9 36 1 1,2 26 31,0 27 7 8,3 50 59,5 57 5 6,0 62 73,8 67 3 3,6 14 16,7 17 4 4,8 48 57,1 52 2 2,4 18 21,4 20 1 1,2 6 6,0 7 1 1,2 4 4,8 5 0 0 1 1,2 1 3 3,6 18 21,4 21 0 0 8 9,5 8 5 6,0 50 59,5 55 7 50 43 32 68 80 20 62 24 7 6 1 25 10 65 Dari segi usia diketahui bahwa sebanyak 43% cenderung memiliki komunikasi informal paling efektif dibanding usia lainnya. Sama halnya dilihat dari segi jenis kelamin perempuan, segi status kawin, segi pendidikan SD, dan segi lama kerja 11–20 tahun juga memiliki persentase yang tinggi. Hal ini karena karyawan lebih mudah menerima dan menyampaikan informasi yang tidak berdasarkan struktur organisasi.

### Tabel 10 Hasil Tabulasi Silang antara Profil dengan

1

Gaji Profil Gaji Rendah Tinggi Total F % F % F %

Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan 0 0 6 7,1 6 7 2 2,4 40 47,6 42 50 3 3,6 33 39,3 36 43 1 1,2 26 31,0 27 32 4 4,8 53 63,1 59 68 Status Kawin Tidak Kawin Pendidikan SD SMP SMA SMK SPG Lama <5 Th Kerja 5–10 Th 11–20 Th 4 4,8 63 75,0 67 80 1 1,2 16 19,0 17 20 1 1,2 51 60,7 52 62 4 4,8 16 19,0 20 24 0 0 6 7,1 6 7 0 0 5 6,0 5 6 0 0 1 1,2 1 1 2 2,4 19 22,6 21 25 1 1,2 7 8,3 8 10 2 2,4 53 63,1 55 65 Dari segi usia dengan rentang 20–30 tahun memiliki persentase tinggi sebanyak 50%. Karyawan cenderung merasa adil dengan gaji yang ada sekarang karena sudah cukup untuk memenuhi kebutuhannya secara wajar. Demikian juga dari segi kelamin wanita, segi status kawin, segi pendidikan SD, dan segi lama kerja 11–20 tahun memiliki persentase paling tinggi.

### Tabel 11 Hasil Tabulasi Silang antara Profil dengan Motivasi Kerja Profil

1

Motivasi Kerja

Rendah Tinggi Total F % F % F %

Jenis Laki-laki Kelamin Perempuan Status Kawin Tidak Kawin Pendidikan SD SMP SMA SMK SPG Lama <5 Th Kerja 5–10 Th 11–20 Th 1 1,2 5 6,0 6 7 4 4,8 38 45,2 42 50 3 3,6 33 39,3 36 43 2 2,4 25 29,8 27 32 6 7,1 51 60,7 57 68 6 7,1 61 72,6 67 80 2 2,4 15 17,9 17 20 5 6,0 47 56,0 52 62 3 3,6 17 20,2 20 24 0 0 6 7,1 6 7 0 0 5 6,0 5 6 0 0 1 1,2 1 1 5 6,0 16 19,0 21 25 0 0 8 9,5 8 10 3 3,6 52 61,9 55 65 Motivasi kerja karyawan dalam perusahaan termasuk baik bagi karyawan yang berusia 20–30 tahun. Dari segi jenis kelamin, segi status kawin, segi pendidikan SD, dan segi lama kerja 11–20 tahun juga berpengaruh besar bagi perusahaan. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil seperti pada Tabel 12.

### Tabel 12 Regresi Linier Berganda Model Koefisien Beta thitung

3

Signifikansi (Constant) 0,066 0,194 0,

Fhitung = 63,458

**Sig. F = 0,000 Variabel terikat: Motivasi Kerja (Y) Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 0,066 + 0,412 X_1 + 0,560 X_2$  Berdasarkan**

25

Tabel 12 dapat diketahui bahwa variabel komunikasi informal (X1) dan gaji (X2) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

**Nilai koefisien regresi variabel komunikasi informal (X1) adalah sebesar 0,412, artinya jika X1 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,412 dengan anggapan variabel X2 tetap. Nilai koefisien regresi variabel gaji (X2) adalah sebesar 0,560, artinya jika X2 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,560 dengan anggapan variabel X1**

10

te- tap.

**Koefisien korelasi (R) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel- variabel bebas yaitu komunikasi informal (X1) dan gaji (X2) terhadap motivasi kerja**

37

(Y) di PT Indonusa Algaemas Prima Bali adalah tergolong kuat. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**yang diperoleh adalah sebesar 0,610, memiliki arti bahwa motivasi kerja**

45

dari karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi informal dan gaji yaitu sebesar 61%, sedangkan 39%

**sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.**

47

**Tabel hasil analisis regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu**

12

komunikasi informal dan gaji

**masing-masing memiliki nilai signifikansi uji t di bawah 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap**

12

motivasi kerja dari karya- wan PT Indonusa Algaemas Prima Bali. Uji kebaikan model F memiliki daya estimasi sebab nilai F signifikan pada 1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas penelitian yaitu

**komunikasi informal dan gaji (uji model) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dari karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali.**

4

**Hal ini berarti hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian**

16

ter- dahulu. Menurut Wahyuningsih et al. (2012) dengan nilai thitung 6,693 menunjukkan

**bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan**

2

Badan Kekaryawanan Daerah Kota Surakarta. Komunikasi antara pimpinan dan karya- wan dapat berupa arahan yang diberikan pimpin- an untuk mengatasi masalah pekerjaan yang terjadi di tempat kerja. Pimpinan juga bisa bersikap terbuka da- lam pelaksanaan komunikasi sehingga karyawan me- rasa diperhatikan oleh perusahaan dan kerjasama yang baik dapat terwujud. Penelitian Nugraha et al. (2013) menyatakan

**ada pengaruh signifikan antara insentif finansial (termasuk gaji) terhadap motivasi kerja. Insentif**

48

fi- nansial secara langsung mempengaruhi motivasi se- besar 6,91%. Sama halnya dengan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh Sumbangsih dan Nelisa (2013) yang menyimpulkan bahwa

**pemberian insentif yang digunakan oleh pihak Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang kepada pustakawan adalah insentif yang umumnya bersifat uang.**

21

Karya- 134

**JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015:**

17

126–134 wan diharapkan mampu mempunyai motivasi kerja yang nantinya akan menguntungkan perpustakaan. Hal tersebut diantaranya mampu meningkatkan pro- duktivitas pustakawan dan karyawan, meningkat- kan kedisiplinan pustakawan dan karyawan, mening- katkan

**loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pustaka- wan dan karyawan, serta**

21

**meningkatkan tanggung ja- wab dan**

loyalitas pustakawan dan karyawan. Pene- litian Wijayanti dan Yuniari (2013) menyatakan bah- wa

**variabel insentif finansial merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap sema- ngat kerja karyawan Meranggi Jati Garment dengan nilai standardized coefficient beta absolut tertinggi**

24

yaitu 0,476. Simpulan dan Implikasi Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa komunikasi informal (X1) telah terbukti seba- gai

**faktor berpengaruh terhadap motivasi kerja kar- yawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda**

1

yang menunjukkan varibel ko- munikasi informal (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Komunikasi informal digu- nakan untuk memperlancar pekerjaan. Dalam hal ini termasuk hubungan antara pemimpin dan bawahan- nya. Perintah yang diberikan juga bisa tidak sesuai struktur organisasi. Pemimpin bisa meminta karya- wan lain untuk memberitakan perintahnya kepada orang yang dimaksud. Komunikasi informal lebih terlihat tidak canggung dan penyampaianya dan le- bh bisa diterima. Hasil penelitian ini juga menyebutkan bahwa gaji (X2)

**telah terbukti sebagai faktor yang paling ber- pengaruh terhadap motivasi kerja**

34

karyawan di per- usahaan. Ini dibuktikan dengan hasil analisis linier berganda bahwa gaji (X2)

**memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.**

34

Gaji membe- rikan dampak besar bagi kehidupan karyawan. Kar- yawan akan bisa bertahan dengan gaji yang sesuai de- ngan pekerjaan yang dilakukan. Daftar Referensi Adiwinata, I. & Sutanto E. M. (2014). Pengaruh ke- puasannya kerja dan motivasi kerja terhadap pro- duktivitas kerja karyawan CV Intaf Lumajang. Agora, 2(1). Arep, I. & Tanjung, H. (2005). Manajemen motivasi. Jakarta: Grasindo.

**Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2008). Business research methods. 10th Ed. New York: McGraw- Hill.**

36

**Disposoedarmo. (2008). Komunikasi penugasan. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.**

2

Ertanto, Y. D. &

**Suharnomo. (2011). Pengaruh gaji**

55

terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagai variabel intervening. Undergraduate Thesis. Jurnal Universitas Diponegoro.

**George, J. M. & Jones, G. R. (2005). Understanding and managing organizational behaviour. 4th Ed. New Jersey: Upper Saddle River.**  
Kreitner, R. & Kinicki, A.

16

(2005). Perilaku organisasi.

**Jakarta: Salemba Empat. Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen sumber daya manusia.**

46

Jakarta: Salemba Empat.

**Nugraha, G., Astuti, E. S., & Hakam, M. S.**

53

(2013). Pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan (studi pada karyawan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk. kantor cabang utama Madura). Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 1–8.

**Putra, T. U. (2013). Pengaruh komunikasi pimpinan**

2

terhadap motivasi kerja di kabag humas DPRD provinsi Kalimantan Timur. Ejournal Ilmu Komunikasi, 1(2), 294–259. Sugiyono. (2010). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta. Sumbangsih, N. & Nelisa, M. (2013). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Bung Hatta. Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan, 2(1), Seri C, 178–185. Wahyuningsih, S., Binarsih S. R., & Istiatin. (2012). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan badan kearyawanan daerah Kota Surakarta. Manajemen Bisnis Syariah, 2(7), Agustus 2012. Wijayanti, C. I. A. &

**Yuniari, M. (2013). Pengaruh**

54

insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(3), 369–382. Winarni & Utomo, H.

**(2013). Pengaruh gaji terhadap**

56

kinerja karyawan kantor perpustakaan dan arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Among Makarti, 6 (11), 48–71. Febriana: Komunikasi Informal, Gaji, dan Motivasi Kerja Karyawan 127 Febriana: Komunikasi Informal, Gaji, dan Motivasi Kerja Karyawan 129 Febriana: Komunikasi Informal, Gaji, dan Motivasi Kerja Karyawan 131 Febriana: Komunikasi Informal, Gaji, dan Motivasi Kerja Karyawan 133