

# PENGARUH KOMUNIKASI INFORMAL DAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD INDONESIA CABANG SURABAYA

Ivana Novita Wiyogo dan Hotlan Siagian

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* ivana281196@gmail.com, hotlan.siagian@petra.ac.id

**Abstrak-Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi informal dan kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Tidak ada tehnik khusus untuk pengambilan sample karena menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 20.0.**

**Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi informal dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan.**

## **Kata Kunci:**

**Komunikasi Informal, Kompensasi Non-Finansial, Motivasi Kerja**

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Indonesia dituntut untuk memiliki industri dalam negeri yang berdaya saing tinggi agar tidak sekedar menjadi pasar negara-negara tetangga. Salah satu sektor yang dapat menjadi andalan masa depan dan masih mempunyai prospek untuk dikembangkan adalah industri makanan dan minuman. Menurut Kementerian Perindustrian, industri makanan dan minuman pada tahun 2016 diproyeksikan mengalami pertumbuhan sebesar antara 7,4–7,8% (Perindustrian, 2016).

Suatu perusahaan yang ingin berkembang secara optimal harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama sebuah perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu, perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi non-finansial mengarah pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dengan pekerjaan), serta diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (Sulistiyowati, 2012).

Selain dari sisi pemberian kompensasi non-finansial kepada karyawan, komunikasi menjadi hal yang penting yang berguna untuk menjaga hubungan harmonis dan meminimalisir kesalahpahaman, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan karyawan. Adanya komunikasi formal dan informal yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Putra, 2013). Dalam mencapai tujuan organisasi, perlu adanya suatu pemberian motivasi dalam sebuah perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja

dengan optimal. Awaldi Director of Talent & Reward Towers Watson Indonesia pada tahun 2014 mengungkapkan, bahwa faktor utama yang membuat karyawan bertahan di perusahaan tidak hanya soal gaji melainkan peran pemimpin dan manajer sangat mendasar bagi efektivitas pekerja di Indonesia, termasuk kesempatan mengembangkan karier dan lingkungan kerja yang nyaman, manfaat dan layanan kesehatan serta lamanya perjalanan ke kantor (Yuliardi, 2014).

Pada PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya, banyak dijumpai komunikasi informal antara atasan dengan bawahan yang tidak banyak dijumpai di kantor-kantor lain, terlihat bagaimana komunikasi yang terjalin dalam lingkup ruang kerja di kantor. Komunikasi yang terjalin tidak berlangsung secara formal seperti penggunaan naa panggilan, cara bicara (atasan bisa dipanggil untuk berbicara dimeja bawahan), dan gaya bicara yang tidak formal (bicara dari meja ke meja). Dijumpai pula kompensasi non-finansial yang dinilai sangat besar dan terlihat secara kasat mata, tetapi kurang merata yang dapat dilihat dari adanya jabatan yang tidak mendapat fasilitas seperti fasilitas transportasi serta pemberian kompensasi non-finansial yang memiliki beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang mana membuat minat karyawan turun terhadap kompensasi tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi non-finansial masih belum tersampaikan secara tepat. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak cukup hanya dengan gaji yang besar saja, namun ada unsur lain yang bisa diberikan oleh pihak pimpinan kepada para karyawannya.

## **Komunikasi Informal**

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Nugroho & Mulyantomo, 2005). Komunikasi yang baik akan dapat meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan produktivitas karyawan akan menjadi lebih baik. komunikasi informal adalah saluran komunikasi yang tidak memperhatikan struktur organisasi. Komunikasi informal bermanfaat untuk mempercepat penyebaran dan penerimaan pesan di dalam sebuah perusahaan yang didapat dari pimpinan terhadap bawahan atau sesama karyawan.

Pengukuran secara operasional untuk komunikasi informal, yaitu (Disposoedarmo, 2008): (1) tingkat kejelasan pemberian informasi, (2) frekuensi penyampaian informasi, (3) kualitas informasi, dan (4) kelengkapan sarana komunikasi yang digunakan

## **Kompensasi Non-Finansial**

Menurut Mustika (2011), kompensasi non-finansial adalah

pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* yang tidak langsung berupa uang (non-finansial). Kompensasi yang bersifat non-finansial, diberikan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang memadai seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

Kompensasi non-finansial yang behubungan dengan pekerjaan berupa: (1) kesempatan pendidikan dan pelatihan, (2) cuti kerja, (3) kenaikan pangkat, dan (4) fasilitas transportasi. Kompensasi non-finansial yang behubungan dengan lingkungan kerja berupa : (1) kebijakan perusahaan yang sehat, (2) supervisi yang kompeten, (3) rekan kerja, dan (4) lingkungan kerja.

### Motivasi Kerja

Ernest dalam (Mangkunegara, 2013), mengemukakan bahwa "*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant work setting*". Maksudnya, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja. Pemberian motivasi dilakukan agar karyawan bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut George & Jones (2005), indikator motivasi kerja karyawan adalah: (1) arah perilaku (*direction of behaviour*), (2) tingkat usaha (*level of effort*), dan (3) tingkat kegigihan (*level of persistence*).

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada sampel, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan perusahaan sebanyak 35 orang. Penelitian ini tidak menggunakan tehnik pengambilan sampel, menggunakan seluruh populasi sebagai responden dari penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Variabel-variabel penelitian diukur dengan mengadaptasi instrumen yang telah dikembangkan oleh para peneliti dan dipublikasikan dalam jurnal ilmiah. Pengukuran komunikasi informal mengadaptasi dari Disposoedarmo (2008). Pengukuran kompensasi non-finansial mengadaptasi dari Mustika (2011) dan pengukuran motivasi kerja mengadaptasi dari George dan Jones (2005). Instrumen – instrumen ini berbentuk pernyataan yang diringkas dalam kuesioner bentuk skala likert.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan dengan studi lapangan, yaotu dengan menyebarkan kuisisioner. Kuisisioner dibagikan kepada responden yang telah ditetapkan, yaitu seluruh karyawan perusahaan sebanyak 35 orang.

Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval (Sugiyono, 2010). Jawaban dari responden akan diberi skor dengan rentang nilai dari 1 sampai dengan 5 pada masing-masing pernyataan, yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Netral (N)	: Skor 3
Setuju (S)	: Skor 4
Sangat Setuju (SS)	: Skor 5

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah (1) *mean* (rata-rata), (2) distribusi frekuensi, dan (3) interval kelas.

$$\frac{\text{Nilai max} - \text{nilai min}}{N} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80 \quad (1)$$

Berdasarkan rumus diatas maka penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat rendah	: nilai <i>mean</i> 1,00 – 1,80
Rendah	: nilai <i>mean</i> 1,81 – 2,60
Cukup	: nilai <i>mean</i> 2,61 – 3,40
Tinggi	: nilai <i>mean</i> 3,41 – 4,20
Sangat tinggi	: nilai <i>mean</i> 4,21 – 5,00

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner mampu memberikan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010). Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Momen). Jika korelasi *pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, maka item pertanyaan tersebut bisa dikatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan uji statistik yang mengukur konsistensi alat ukur atau kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Priyatno, 2010). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, dimana 0,6 sebagai batas minimum nilai reliabilitas. Bila Alpha Cronbach bernilai di bawah 0,6 dapat dikatakan instrument pengukuran yang digunakan tidak *reliable*.

Sebelum data yang diperoleh dianalisis, maka harus diadakan uji asumsi terlebih dahulu untuk memastikan model tersebut tidak bias. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Santoso, 2010). Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan linier yang kuat di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi (Santoso, 2010). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance*

*Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF <10, maka tidak terdapat multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varian dari residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas, jika sama disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2006). Jika korelasi *rank spearman* menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka tidak ada heteroskedastisitas. Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat dan menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) (Wijaya, 2009). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan nilai statistik Durbin Watson (Dw).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. R mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. *R-Square* menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh dari variabel independen yang terlibat di dalam model terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2009).

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variansi dependen (Kuncoro, 2009).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Nutrifood Indonesia adalah perusahaan yang secara inovatif memproduksi berbagai macam produk makanan dan minuman kesehatan berkualitas internasional dengan berbagai merek yang terpercaya. Kantor pusat Nutrifood berada di Jakarta, dengan jaringan distribusi yang menjangkau lebih dari tiga puluh negara di dunia. Melalui berbagai produk dan *event*, Nutrifood menginspirasi dan membantu setiap individu untuk mencapai keseimbangan hidup dengan menjalankan pola hidup sehat yang menyenangkan dan memperhatikan asupan nutrisi sehingga dapat menikmati hidup sehat lebih lama.

PT Nutrifood Indonesia didirikan pada bulan Februari 1979 yang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman, khususnya makanan dan minuman yang memberikan manfaat untuk kesegaran, kesehatan, dan penampilan. Dengan jaringan distribusi yang luas, produk Nutrifood tidak hanya dipasarkan di dalam negeri, namun telah berhasil diterima dengan baik di pasaran ekspor, khususnya di negara-negara berkembang.

PT Nutrifood Indonesia memiliki visi *“Helping our customer to achieve a longer healthy life through our reputable and leading brands”*

PT Nutrifood Indonesia berusaha untuk menjadi pioner dan pemimpin pasar dalam memberikan solusi atau cara yang tepat kepada pelanggan untuk meraih kehidupan yang lebih sehat,

lebih nikmat dan penuh arti, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang. Oleh karena itu PT Nutrifood Indonesia memiliki misi yaitu,

*“Inspiring a nutritious life”*

Untuk mewujudkan misi tersebut, PT Nutrifood Indonesia berusaha memahami pelanggan dalam setiap fase kehidupan yang dialaminya, mengidentifikasi kebutuhan unik mereka, dan memberikan solusi, terutama melalui produk dan pelayanan bernutrisi untuk meraih kehidupan yang lebih sehat dan berkualitas. Nutrifood hadir untuk menginspirasi kehidupan yang bernutrisi.

PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya terletak di jalan Berbek Industri 7, No. 14, Kali Rungkut, Kawasan SIER.

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas yang memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Realibilitas

Indikator	r Pearson	r Tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1.1	0.851	0.334	0.807	Valid dan Reliabel
X1.2	0.828	0.334		Valid dan Reliabel
X1.3	0.871	0.334		Valid dan Reliabel
X1.4	0.638	0.334		Valid dan Reliabel
X2.1	0.699	0.334	0.875	Valid dan Reliabel
X2.2	0.750	0.334		Valid dan Reliabel
X2.3	0.729	0.334		Valid dan Reliabel
X2.4	0.899	0.334		Valid dan Reliabel
X2.5	0.730	0.334		Valid dan Reliabel
X2.6	0.625	0.334		Valid dan Reliabel
X2.7	0.705	0.334		Valid dan Reliabel
X2.8	0.701	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.1	0.70	0.334	0.829	Valid dan Reliabel
Y1.2	0.619	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.3	0.629	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.4	0.568	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.5	0.491	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.6	0.797	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.7	0.802	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.8	0.537	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.9	0.496	0.334		Valid dan Reliabel
Y1.10	0.688	0.334		Valid dan Reliabel

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan (indikator) pada tiap variabel menghasilkan nilai r *Pearson* yang lebih besar dari r Tabel, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang mengukur tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0.6, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator pada tiap variabel dapat dinyatakan reliabel.

Berikut ini disajikan tabel profil responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya:

Tabel 2. Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	22	62.9
	Wanita	13	37.1
Usia	< 25 Th	10	28.6
	25-35 Th	20	57.1
	> 35 Th	5	14.3
Pendidikan Terakhir	SMA/ SMK	6	17.1
	D3	1	2.9
	S1	27	77.1
	Lain-lain	1	2.9

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa dari 35 karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya, sebagian besar karyawannya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 karyawan atau 62.8% dari total keseluruhan karyawan, sedangkan sisanya yaitu 13 karyawan atau 37.1% merupakan karyawan berjenis kelamin wanita.

Dari segi usia, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia diantara 25-35 tahun, yaitu sebanyak 20 karyawan atau 57.1% dari total keseluruhan karyawan. Dan sisanya, yaitu karyawan dengan usia dibawah 25 tahun sebanyak 10 karyawan atau 28.6% dan usia diatas 35 tahun dengan jumlah yang paling sedikit yaitu, 5 karyawan atau 14.3%.

Hal lain yang dapat diketahui berdasarkan tabel di atas adalah bahwa sebagian besar karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya memiliki riwayat pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan jumlah paling banyak yaitu, 27 karyawan atau 77.1%.

**Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

Tabel 3. Deskriptif Jawaban Responden Mengenai Variabel Komunikasi Informal

Indikator		Rata-rata	Ket.
X1.1	Saya merasa informasi yang diberikan sudah jelas	3.94	Tinggi
X1.2	Saya merasa frekuensi penyampaian informasi sudah cukup	3.89	Tinggi
X1.3	Saya merasa kualitas informasi yang saya terima sudah baik sehingga dapat membantu saya dalam menjalankan pekerjaan	4.03	Tinggi
X1.4	Saya merasa kelengkapan informasi yang disampaikan sudah cukup untuk digunakan dalam menjalankan pekerjaan	4.09	Tinggi
Komunikasi Informal		3.99	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa persepsi

tertinggi terletak pada komunikasi informal yaitu terletak pada adanya kelengkapan informasi yang disampaikan sudah cukup untuk digunakan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil deskripsi nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4.09 pada indikator X<sub>1.4</sub>. Persepsi terendah terletak pada hal frekuensi penyampaian informasi. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata jawaban terendah sebesar 3.89 pada indikator X<sub>1.2</sub>. Rata-rata jawaban secara keseluruhan yaitu sebesar 3.99 dan dapat dikategorikan dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi informal yang diterima karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya dapat dikatakan sering terjadi atau tinggi.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi Non-Finansial

Indikator		Rata-rata	Ket.
X2.1	Saya merasa telah diberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan untuk mendukung pembelajaran guna meningkatkan kemampuan	4.00	Tinggi
X2.2	Saya merasa telah diberikan cuti kerja yang cukup	4.06	Tinggi
X2.3	Saya merasa kenaikan pangkat telah sesuai dengan kerja keras yang saya lakukan	3.69	Tinggi
X2.4	Saya merasa disediakan dan diberikan fasilitas transportasi yang layak oleh perusahaan	3.83	Tinggi
X2.5	Saya merasa kebijakan perusahaan telah berlangsung secara adil bagi semua karyawan	3.74	Tinggi
X2.6	Saya merasa memiliki supervisi yang kompeten yang mendukung pekerjaan saya	3.94	Tinggi
X2.7	Saya merasa memiliki rekan kerja yang menyenangkan sehingga terjalin komunikasi yang baik	4.20	Tinggi
X2.8	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan nyaman dan kondusif sehingga mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4.17	Tinggi
Kompensasi Non-Finansial		3.95	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa persepsi tertinggi dari karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya mengenai kompensasi non-finansial yaitu terletak pada hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik sehingga tercipta komunikasi yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4.20 pada indikator X<sub>2.7</sub>. Persepsi terendah dari karyawan mengenai kompensasi non-finansial berkaitan dengan kenaikan pangkat yang sesuai dengan kerja keras yang dilakukan yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban terendah sebesar 3.69 pada indikator X<sub>2.3</sub>.

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Indikator		Rata-rata	Ket.
Y1.1	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja	4.23	Sangat Tinggi
Y1.2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan	4.03	Tinggi
Y1.3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai agenda perusahaan	4.06	Tinggi
Y1.4	Saya selalu berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	4.09	Tinggi
Y1.5	Saya selalu berkonsentrasi dalam bekerja	3.94	Tinggi
Y1.6	Saya bekerja dengan terampil	4.03	Tinggi
Y1.7	Saya memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik	4.23	Sangat Tinggi
Y1.8	Saya selalu bekerja dengan teliti, baik pada awal jam bekerja hingga jam kerja telah usai	3.94	Tinggi
Y1.9	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya	4.03	Tinggi
Y1.10	Saya tidak mudah putus asa setelah mendapat teguran	4.09	Tinggi
Motivasi Kerja		4.05	Tinggi

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa persepsi tertinggi dari karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya mengenai motivasi kerja karyawan yaitu terletak pada hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja dan memiliki inisiatif memperbaiki hasil kerja yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban tertinggi sebesar 4.23 pada indikator  $Y_{1.1}$  dan  $Y_{1.7}$ . Persepsi terendah dari karyawan mengenai motivasi kerja karyawan berkaitan dengan selalu berkonsentrasi dalam bekerja dan bekerja dengan teliti, baik pada awal jam bekerja hingga jam kerja telah usai, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban terendah sebesar 3.94 pada indikator  $Y_{1.5}$  dan  $Y_{1.8}$ .

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Santoso, 2010). Penelitian ini menggunakan uji dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai sig  $\geq \alpha$  maka residual berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 6. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smirnov	0,725

Nilai Signifikansi	0,670
--------------------	-------

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* nilainya lebih besar dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), yaitu 0,670 yang berarti bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan linier yang kuat di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi (Santoso, 2010). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $< 10$ , tidak terdapat multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi Informal ( $X_1$ )	0,509	1,966
Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ )	0,509	1,966

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai *tolerance* variabel komunikasi informal dan kompensasi non-finansial keduanya  $> 0,1$ , demikian pula *VIF* keduanya  $< 10$ , sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi, atau dengan kata lain asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varian dari residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas, jika sama disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2006).

Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji rank Spearman yaitu dengan membandingkan antara residual dengan seluruh variabel bebas. Jika korelasi *rank spearman* menghasilkan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan korelasi *rank spearman*:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Korelasi Rank Spearman	Signifikansi
Komunikasi Informal ( $X_1$ )	-0,015	0.927
Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ )	-0,032	0.616

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi rank spearman kedua variabel yaitu, komunikasi informal dan kompensasi non-finansial nilainya lebih besar dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat dan menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) (Wijaya, 2009). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan nilai statistik Durbin Watson (Dw). Berikut adalah hasil uji autokorelasi.

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson	
	dU	4-dU
1,91	1,58	2,42

Nilai Durbin Watson dari hasil regresi sebesar 1,91 terletak diantara nilai dU sebesar 1,58 yang didapat dari *Tabel Durbin-Watson* dengan  $n=35$  dan  $k=2$  dimana k merupakan jumlah

variabel bebas dengan nilai 4-dU sebesar 2,42. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini variabel dependen menggunakan variabel motivasi kerja (Y), variabel independen menggunakan variabel komunikasi informal ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi non-finansial ( $X_2$ ). Dari nilai *unstandardized coefficient (B)* yang dihasilkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,820 + 1,005X_1 + 0,374X_2 \quad (2)$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 12,820, secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka nilai Y adalah 12,820. Sehingga dapat dikatakan, nilai variabel motivasi kerja karyawan perusahaan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya tanpa komunikasi informal dan kompensasi non-finansial adalah sebesar 12,820.

Koefisien regresi variabel Komunikasi Informal ( $X_1$ ) sebesar 1,005, artinya bahwa peningkatan nilai satu satuan variabel komunikasi informal dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan nilai variabel motivasi kerja sebesar 1,005.

Koefisien regresi variabel Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) sebesar 0,374, artinya bahwa peningkatan nilai satu satuan variabel kompensasi non-finansial dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,374.

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2009). Berikut adalah hasil Uji F:

Tabel 10. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	268,715	2	134,358	45,176	0,000
Residual	95,170	32	2,974		
Total	363,886	34			

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa uji F pada model regresi menghasilkan nilai F Hitung > F Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Komunikasi Informal ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga penelitian yang menduga bahwa faktor komunikasi informal dan kompensasi non-finansial secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya, terbukti kebenarannya.

Berikut adalah koefisien korelasi (R) dan determinasi (*R Square*) yang dihasilkan regresi:

Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R <sup>2</sup>
0,859	0,738

Berdasarkan Tabel 11, diketahui nilai R sebesar 0,859, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen

Komunikasi Informal ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya dapat dikatakan berkorelasi kuat secara positif.

Nilai R-Square diketahui sebesar 0.738, menunjukkan bahwa variabel independen Komunikasi Informal ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 73,8% terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya diperlukan pengaruh dari komunikasi informal dan kompensasi non-finansial sebagai variabel independen

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variansi dependen (Kuncoro, 2009). Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 12. Uji t

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	12,820	3,040		4,216	0,000
Komunikasi Informal ( $X_1$ )	1,005	0,264	0,483	3,807	0,001
Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ )	0,374	0,105	0,449	3,554	0,001

Berdasarkan Tabel 12, pengujian pengaruh variabel Komunikasi Informal ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) menghasilkan nilai t hitung > t tabel, maka secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat (Y). Dan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,005, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi Informal valid atau dapat mempengaruhi variabel dependen. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Informal ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama penelitian yang menduga bahwa faktor komunikasi informal ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya, terbukti kebenarannya.

Berdasarkan Tabel 12, pengujian pengaruh variabel Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) menghasilkan nilai t hitung > t tabel, maka secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,005, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi Non-Finansial valid atau dapat mempengaruhi variabel dependen. Dengan demikian disimpulkan bahwa Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua penelitian yang menduga bahwa faktor kompensasi non-finansial secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya, terbukti kebenarannya.

## Pembahasan

Berdasarkan dari penelitian penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa komunikasi informal ( $X_1$ ) dan kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ( $Y$ ) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. Nilai rata-rata tanggapan karyawan secara keseluruhan mengenai tiap variabel yang diukur yaitu komunikasi informal ( $X_1$ ), kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $Y$ ) dapat dikategorikan tinggi dengan rentang 3,41-4,20.

Dari hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi informal ( $X_1$ ) dan kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Dalam hal ini, jika variabel komunikasi informal ( $X_1$ ) meningkat, maka variabel motivasi kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 1,005. Apabila variabel kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) meningkat, maka variabel motivasi kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,374.

Hasil regresi menunjukkan nilai korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0.859 dan R-Square sebesar 0.738 mengindikasikan bahwa pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) pada penelitian ini dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap tiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini: 1. Nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Informal ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. 2. Nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. 3. Nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), hal ini menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja ( $Y$ ) adalah valid. Sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi Informal ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) dapat mempengaruhi Motivasi Kerja ( $Y$ ) karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian (Putra, 2013) yang menyatakan bahwa komunikasi informal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian (Gunawan, 2015) bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1. Persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah  $Y = 12,820 + 1,005X_1 + 0,374 X_2$ ,  $Y$  sebagai variabel dependen yaitu, motivasi kerja karyawan,  $X_1$  sebagai variabel independen yaitu, komunikasi informal dan  $X_2$  sebagai variabel independen yang lain yaitu, kompensasi non-finansial, 2. Komunikasi informal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. 3. Kompensasi non-finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya. 4. Komunikasi informal dan kompensasi non-finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia cabang Surabaya.

## Saran

Adapun saran – saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut: 1. Disarankan untuk perusahaan memperbaiki komunikasi informal dalam perusahaan khususnya pada frekuensi penyampaian informasi yang dinilai masih memiliki nilai rata-rata paling rendah. Peningkatan penyampaian informasi yang cukup dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan. 2. Disarankan untuk perusahaan memperbaiki pemberian kompensasi non-finansial dalam perusahaan, khususnya pada kenaikan pangkat yang sesuai dengan kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan, dapat dilakukan dengan memberikan kriteria yang jelas dalam promosi jabatan dengan cara mensosialisasikannya kepada karyawan sehingga karyawan memiliki patokan untuk dapat dipromosikan. 3. Disarankan perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan baik secara internal maupun eksternal. Secara internal dapat dilakukan dengan cara yaitu: (a) menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan efektif. Karyawan diinspirasi melalui kepribadian pimpinan, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar, dan (b) memberi dorongan, yaitu dengan merangsang karyawan untuk melakukan apa saja yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan. Secara eksternal dapat dilakukan dengan cara: (a) menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena karyawan yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik, (b) memberikan apresiasi kepada karyawan agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, (c) memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat, (d) memberikan pengakuan seperti mengakui keunggulan karyawan di tempat kerja, (e) memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya, (f) meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, dan (g) membuat saluran komunikasi yang mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan/kekhawatiran mereka dan memperoleh jawaban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Disposoedarmo. (2008). Komunikasi Penugasan. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- George, J., & Jones, G. (2005). Understanding and Managing Organizational Behavior. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, H. M. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gunawan, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
- Kuncoro, M. (2007). Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.
- Kuncoro, M. (2009). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mustika, Ketut, I. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung (Studi Kasus di Pemda Klungkung-Bali), 2 No 2.
- Nugroho, A. W., & Mulyantomo, E. (2005). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang. Retrieved from [http://jurnal.usm.ac.id/elibs/USM\\_bafIPDF66-77.pdf](http://jurnal.usm.ac.id/elibs/USM_bafIPDF66-77.pdf)
- Perindustrian, K. (2016). Kemenperin: Komitmen Peningkatan Daya Saing Industri Mamin Nasional di Era MEA. Retrieved from <http://www.kemenperin.go.id/artikel/13987/Komitmen-Peningkatan-Daya-Saing-Industri-Mamin-Nasional-di-Era-MEA>
- Priyatno, D. (2010). Teknik Mudah dan Cepat melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, T. U. (2013). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur. Retrieved from <http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id.pdf>
- Santoso, S. (2010). Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Silalahi, U. (2009). Metode Penelitian Sosial (2nd ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.). Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, L. N. (2012). Pengaruh Kompensasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pda Karyawan Koperasi Pegawai PT. X.
- Wijaya, T. (2009). Analisa Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Yuliardi, S. (2014). Perusahaan Indonesia Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten. Retrieved from <http://wartaekonomi.co.id/read/2014/11/26/38618/perusahaan--di-Indonesia-sulit-pertahankan-karyawan-kompeten.html>