

SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 1

EDITION 1

Page 27 - 40

Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak

Ari Setiyanto, Meithiana Indrasari

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Meithiana.indrasari@unitomo.ac.id

Abstract This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, teamwork, communication, and compensation to employee work motivation. The sampling technique uses purposive sampling. Based on calculations using the Slovin formula, samples were 142 respondents. Data analysis techniques used multiple linear regression, F test, and t test. Based on the results of the study note that the leadership style, teamwork, communication, and compensation simultaneously affect work motivation as evidenced by the results of the F test which shows the significance value is smaller than 0,05 which is equal to 0,000. Leadership style, teamwork, communication, and compensation partially affect work motivation as evidenced by the results of the t test that shows the significance value of leadership style, teamwork, communication, and compensation smaller than 0,05, namely leadership style by 0,005, teamwork by 0,000, communication by 0,002, and compensation by 0,007. Teamwork has a dominant effect on work motivation as evidenced by the results of the t test which shows the significance value of teamwork is smaller than the value of the other independent variables which is equal to 0,000.

Keywords: leadership style; teamwork; communication; and compensation; work motivation

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kerja tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, sampel adalah 142 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan, kerja tim, komunikasi, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Gaya kepemimpinan, kerja tim, komunikasi, dan kompensasi secara parsial memengaruhi motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan, kerja tim, komunikasi, dan kompensasi lebih kecil dari 0,05, yaitu gaya kepemimpinan sebesar 0,005, kerja tim sebesar 0,000, komunikasi sebesar 0,002, dan kompensasi sebesar 0,007. Kerja tim memiliki pengaruh yang dominan pada motivasi kerja yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi kerja tim lebih kecil dari nilai variabel independen lainnya yaitu sebesar 0,000.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kerja tim; komunikasi; dan kompensasi; motivasi kerja

PENGANTAR

Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik karena pegawai yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Yunus et al., 2019). Agar pegawai mempunyai kinerja yang baik, perusahaan harus berusaha agar pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Pegawai harus selalu dimotivasi agar dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Motivasi kerja harus dilakukan oleh perusahaan karena salah satu faktor penting yang dapat mendorong

peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi (Indrasari, M Momin, et al., 2018).

Pemimpin menurut Arifin, *et al.* merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau memengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Arifin et al., 2017). Sudiro menyatakan bahwa agar bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasi sebagian besar adalah tergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Selain itu, gaya seseorang pemimpin juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkat kepuasan bawahan atau anggota suatu organisasi (Sudiro, 2018).

Gaya kepemimpinan menurut Suwatno dan Priansa adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan maka akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik (Suwatno & Priansa, 2011).

Gaya kepemimpinan yang baik tergantung pada situasinya. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita (Indrasari, Syamsudin, et al., 2018).

Sedangkan menurut Sugiyono indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan dalam instrumen penelitian antara lain (Sugiyono, 2018):

1. Pimpinan menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan
2. Pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Pimpinan dapat menciptakan suasana pesahabatan
4. Pimpinan memberikan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
5. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan permasalahan dalam pekerjaan
6. Pimpinan menekankan kerjasama kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas

Indrasari, *et al.* menyatakan bahwa karyawan seharusnya berinteraksi secara lebih intensif dengan karyawan yang lain dan antar karyawan dengan atasan, sehingga tercipta suasana kebersamaan, dengan demikian lebih mudah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Untuk itu diperlukan kerja sama tim dalam perusahaan. Kerjasama tim akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan (Indrasari, M Momin, et al., 2018).

Robbins dan Judge mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per-individu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan (Robbins & Judge, 2008).

Ada berbagai karakter yang melekat pada tim yang sukses. Karakter-karakter tersebut menurut Sopiah (2012) adalah:

1. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama

Tim yang efektif mempunyai suatu maksud bersama dan bermakna yang memberikan pengarahan, momentum, dan komitmen untuk para anggotanya. Anggota tim yang sukses menuangkan waktu dan upaya yang sangat banyak ke dalam

pembahasan, pembentukan dan persetujuan mengenai suatu maksud yang menjadi milik mereka baik secara kolektif maupun individual.

2. Menegakkan tujuan spesifik

Tim yang sukses menerjemahkan maksud bersama mereka sebagai tujuan-tujuan kerja yang realistis, yang dapat diukur dan bersifat spesifik. Tujuan yang spesifik mempermudah mereka dalam berkomunikasi.

3. Kepemimpinan dan struktur

Tujuannya adalah mendefinisikan target akhir dari tim. Di samping itu tim berkinerja tinggi juga memerlukan kepemimpinan dan struktur untuk memberikan fokus dan pengarahan. Mendefinisikan dan menyepakati suatu pendekatan bersama, misalnya, memastikan bahwa tim itu dipersatukan pada cara untuk mencapai tujuan.

4. Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab

Individu-individu dapat bersembunyi dalam suatu kelompok. Mereka dapat menyibukkan diri dalam "kemalasan sosial" dan meluncur bersama upaya kelompok karena sumbangan individual mereka tidak dapat dikenali. Tim yang berkinerja tinggi mengurangi kecenderungan ini dengan membuat diri mereka dapat dimintai pertanggungjawaban baik secara individual maupun pada tingkat tim.

5. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar

Evaluasi dan sistem ganjaran tradisional yang berorientasi individu harus dimodifikasi untuk mencerminkan kinerja tim.

6. Mengembangkan kepercayaan timbal-balik yang tinggi

Tim kinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya. Artinya, para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggota yang lain.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan kepada pihak lain. Dalam organisasi atau perusahaan, komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dari efisien (Muhammad et al., 2018; D. Susilo et al., 2019; Daniel Susilo, 2014; Daniel Susilo et al., 2020). Menurut Indrasari, *et. al.*, komunikasi dalam organisasi adalah alat vital dalam menciptakan kolaborasi antar karyawan untuk saling membantu, memegang masing-masing lainnya, dan memengaruhi interaksi mereka yang, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar. Karyawan juga akan termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi (Indrasari et al., 2019).

Newman dan Summer dalam Arifin, *at al.* mengartikan komunikasi sebagai proses pertukaran fakta, ide, opini, atau emosi melalui kata-kata, surat-surat, simbol-simbol atau pesan. Dalam organisasi, komunikasi merupakan cara bagi anggota organisasi untuk saling memahami dan saling mengerti. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan suatu organisasi perlu memahami dan meningkatkan kemampuan komunikasinya (Arifin et al., 2017).

Arifin, *at al.* menyatakan bahwa dalam prakteknya terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi (Arifin et al., 2017), yaitu:

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah merupakan komunikasi yang mengalir dari orang pada jenjang hirarki yang lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah (D Susilo & Kodir, 2016). Bentuk yang paling umum adalah memo resmi, instruksi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.

2. Komunikasi ke atas

Saluran komunikasi ke atas yang efektif penting karena saluran itu memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk berbicara. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan adalah kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan.

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama di hierarki organisasi akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Keberadaan berbagai satuan kerja dari organisasi bersumber dari keharusan dari adanya pembagian tugas. Meskipun terdapat perbedaan pembagian tugas, haruslah mempunyai hubungan yang saling menguntungkan.

Agar hubungan tersebut terwujud diperlukan komunikasi horizontal sebagai wahana untuk menyampaikan berbagai hal seperti informasi, nasehat dan saran, sehingga berbagai satuan kerja tersebut bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat, mempunyai persepsi yang sama tentang arah yang akan ditempuh serta langkah yang seirama dalam menghadapi berbagai masalah yang timbul.

4. Komunikasi diagonal

Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hierarki organisasi yang berbeda tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

Kompensasi menurut Gaol adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting (Gaol, 2014). Menurut Indrasari, *et al.* karyawan yang puas dengan kompensasi yang ditunjukkan dengan kecukupan tingkat gaji, tunjangan, struktur penggajian, dan administrasi pembayaran yang tinggi, maka mengakibatkan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dan kemungkinan mencari pekerjaan di organisasi atau perusahaan lain (Indrasari, Purnomo, *et al.*, 2018).

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Sedangkan kompensasi menurut Sunyoto didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya (Sunyoto, 2015).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, maka motivasinya, kepuasan kerjanya, dan kinerjanya akan turun. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi menurut Gaol sebagai berikut (Gaol, 2014):

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat
3. Kompensasi harus dapat memberikan semangat dan gairah kerja
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Indrasari, *et al.* menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktornya yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan (Indrasari, M Momin, *et al.*, 2018). Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017).

Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional (Sastrohadiwiryono, 2002).

Sunyoto menyatakan bahwa dalam teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa seseorang di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya. Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah (Sunyoto, 2015):

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti mendapatkan makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial dalam suatu organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator gaya kepemimpinan adalah:

- a. Penjelasan tugas
- b. Pemberian instruksi
- c. Suasana pesahabatan
- d. Pemberian semangat
- e. Diskusi pekerjaan
- f. Kerjasama

2. Kerjasama Tim (X_2)

Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Indikator kerjasama tim adalah:

- a. Komitmen untuk mencapai tujuan bersama

- b. Menegakkan tujuan spesifik
- c. Struktur
- d. Tanggung jawab
- e. Evaluasi kinerja
- f. Mengembangkan kepercayaan

3. Komunikasi (X_3)

Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Indikator komunikasi adalah:

- a. Komunikasi ke bawah
- b. Komunikasi ke atas
- c. Komunikasi horizontal
- d. Komunikasi diagonal

4. Kompensasi (X_4)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan. Pengukuran kompensasi adalah:

- a. Memenuhi kebutuhan minimal
- b. Dapat mengikat
- c. Dapat memotivasi
- d. Adil
- e. Tidak bersifat statis

5. Motivasi kerja (Y)

Motivasi kerja adalah merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja adalah:

- a. Kebutuhan fisiologikal
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak yang berjumlah 219 pegawai.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono adalah *purposive sampling* teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah (Sugiyono, 2018):

1. Karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun
2. Karyawan berdomisili di Surabaya

Sedangkan perhitungan jumlah sampel penelitian ini berdasarkan rumus Slovin dalam Sunyoto yaitu (Sunyoto, 2015):

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang digunakan

N = Jumlah populasi

d = Tingkat ketepatan (5%)

Berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{N(d)^2 + 1} \\ &= \frac{219}{219(0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{219}{0,5475 + 1} \\ &= 141,52 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel tersebut, maka jumlah sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 142 responden.

Teknik Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) terhadap motivasi kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono adalah (Sugiyono, 2018):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghazali digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya motivasi kerja (Y).

3. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F menurut Ghazali adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) terhadap motivasi kerja (Y) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y)
 - b. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).
4. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F menurut Ghozali adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) terhadap motivasi kerja (Y) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y)
- b. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

DISKUSI

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah:

Tabel 1. Koefisien Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,131	,256		,510	,611
	X1	,160	,056	,192	2,880	,005
	X2	,545	,061	,567	8,881	,000
	X3	,149	,047	,174	3,169	,002
	X4	,131	,048	,141	2,734	,007

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,131 + 0,160 X_1 + 0,545 X_2 + 0,149 X_3 + 0,131 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,131

Jika nilai koefisien gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) adalah nol, maka besarnya nilai motivasi kerja (Y) akan sama dengan nilai konstanta yaitu 0,131.

2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif yaitu 0,160

Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan motivasi kerja (Y) sebesar 0,160 satuan. Karena nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) positif, maka tambahan satu satuan dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan bertambahnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,160 satuan dan sebaliknya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,160 satuan.

3. Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X_2) bernilai positif yaitu 0,545

Jika variabel kerjasama tim (X_2) mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan motivasi kerja (Y) sebesar 0,545 satuan. Karena nilai koefisien variabel kerjasama tim (X_2) positif, maka tambahan satu satuan dari variabel kerjasama tim (X_2) akan mengakibatkan bertambahnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,545 satuan dan sebaliknya jika variabel kerjasama tim (X_2) berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,545 satuan.

4. Nilai koefisien regresi komunikasi (X_3) bernilai positif yaitu 0,149

Jika variabel komunikasi (X_3) mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kompensasi (X_4) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan motivasi kerja (Y) sebesar 0,149 satuan. Karena nilai koefisien variabel komunikasi (X_3) positif, maka tambahan satu satuan dari variabel komunikasi (X_3) akan mengakibatkan bertambahnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,149 satuan dan sebaliknya jika variabel komunikasi (X_3) berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,149 satuan.

5. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_4) bernilai positif yaitu 0,131

Jika variabel kompensasi (X_4) mengalami perubahan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), dan komunikasi (X_3) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan perubahan motivasi kerja (Y) sebesar 0,131 satuan. Karena nilai koefisien variabel kompensasi (X_4) positif, maka tambahan satu satuan dari variabel kompensasi (X_4) akan mengakibatkan bertambahnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,131 satuan dan sebaliknya jika variabel kompensasi (X_4) berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja (Y) sebesar 0,131 satuan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) yang diperoleh dari pengolahan data dengan program SPSS 24 adalah:

Tabel 2. Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 ^a	,649	,639	,32848	1,686

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (*R square*) sebesar 0,649 atau 64,9%. Artinya 64,9% naik turunnya motivasi kerja (*Y*) dipengaruhi oleh naik turunnya gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) sedangkan sisanya sebesar 35,1% (100% - 64,9%) dipengaruhi variabel lainnya diluar penelitian.

Berdasarkan tabel di atas juga diketahui bahwa besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) secara simultan terhadap motivasi kerja (*Y*) yang dilihat dari nilai koefisien korelasi (*R*) yaitu sebesar 0,806 (80,6%) hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi karena mendekati 1.

Uji F

Hasil uji F yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,304	2	33,652	191,504	,000 ^b
	Residual	44,283	252	,176		
	Total	111,587	254			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) berpengaruh terhadap motivasi kerja (*Y*)

Uji t

Hasil uji t yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,131	,256		,510	,611
	X1	,160	,056	,192	2,880	,005
	X2	,545	,061	,567	8,881	,000
	X3	,149	,047	,174	3,169	,002
	X4	,131	,048	,141	2,734	,007

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005.
2. Kerjasama tim (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
3. Komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002.
4. Kompensasi (X_4) berpengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007.

Pengaruh Simultan

Gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik karena pegawai yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Agar pegawai mempunyai kinerja yang baik, perusahaan harus berusaha agar pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai dapat mendorong semangat kerja pegawai sehingga bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada penelitian ini motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, kerjasama tim yang dilakukan oleh pegawai, adanya komunikasi yang baik, serta kompensasi yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Parsial

Gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam perusahaan untuk mengarahkan para pegawainya dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Peran gaya pemimpin untuk menghadirkan kondisi kerja yang baik akan membawa kepada kondisi tercapainya tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indrasari, Syamsudin, et al., (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kerjasama tim (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Kerjasama tim (*team working*) menurut Robbins dan Judge (2008) adalah usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan. Dengan adanya kinerja tim, maka akan dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi (Nugraheni & Widyaningrum, 2019). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Jika pegawai bekerja sama dalam melakukan tanggung jawabnya, maka pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan cepat.

Komunikasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik jika dalam perusahaan terdapat komunikasi yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Safitri, *et al.* (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Samade, *et al.* (Samade & Taba, 2018) dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kompensasi (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik jika kompensasi yang diterimanya sesuai dengan yang diharapkan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jumiyati (Jumiyati, 2018) serta penelitian yang dilakukan oleh Samade, *et al.* (Samade & Taba, 2018) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Dominan

Kerjasama tim (X_2) berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kerjasama tim (X_2) lebih kecil dari pada nilai signifikansi variabel bebas yang lainnya yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak sangat dipengaruhi oleh kerjasama yang dilakukan. Oleh karena itu pimpinan Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak sebaiknya selalu menerapkan kerjasama dalam setiap divisi yang dipimpinnya agar pegawai termotivasi untuk lebih semangat lagi dalam bekerja. Kerjasama tim akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3), dan kompensasi (X_4) lebih kecil dari 0,05. Kerjasama tim (X_2) berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kerjasama tim (X_2) lebih kecil dari pada nilai signifikansi variabel bebas yang lainnya yaitu sebesar 0,000.

SARAN

Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya perlu memperhatikan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan semangat untuk bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cara memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, kerjasama pegawai, komunikasi yang ada dalam perusahaan, serta pemberian kompensasi. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang belum diteliti pada penelitian ini misalnya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan lain-lainnya agar memperoleh simpulan yang lebih baik daripada penelitian ini.

REFERENSI

Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). Budaya Dan Perilaku Organisasi. *Penerbit Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing Malang.*

- Gaol, J. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Information Technology*, 2(2).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M., M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 42–48.
- Indrasari, M., Purnomo, B., Yunus, E., Haryati, E., & Hashmi, A. (2018). The Effect of Salary Satisfaction, Work Satisfaction and Organizational Commitment To Work Intention. *Journal Didaskalia*, 1(1), 45–53.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *AKADEMIKA JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS*, 16(1), 51–59.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, R., & Yunus, E. (2019). Compensation Organizational Communication, And Career Path As Determinants of Employee Performance Improvement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 956–961.
- Jumiyati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Gracia Utamajaya Semarang. *Jurnal Akrab Juara*, 3(4), 129–146.
- Muhammad, A. M., Prawiradiredja, S., & Fitriyah, I. (2018). Corporate Value: Persona pada Company Profile PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Komunikasi Profesional*. <https://doi.org/10.25139/jkp.v2i1.843>
- Nugraheni, Y., & Widyaningrum, A. Y. (2019). Dinamika Sikap Warga atas Program CSR Bank Sampah Gunung Anyar Surabaya. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*. <https://doi.org/10.25139/jsk.v3i1.1419>
- Robbins, S., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safitri, R., Risaldi, B., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Jurnal Riset Komunikasi*, 2(2), 157–170.
- Samade, S., & Taba, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1).
- Sastrohadiwiryo, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi aksara.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasional. Edisi Satu*. Penerbit Andi.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Susilo, D., Prabowo, T. L., & Putranto, T. D. (2019). Communicating secure based feeling: Content analysis on indonesian police official account. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 2541–2543. <https://doi.org/10.35940/ijeat.F8377.088619>
- Susilo, D, & Kodir, A. (2016). Women's Leadership through the Context of Rembang Movement. *2nd ICOCSPA Conference Proceeding*. Retrieved from: <Http://Repository. Unitomo. Ac. Id/992>.
- Susilo, Daniel. (2014). Jurnalisme Tidak Peka Gender: Studi Analisis Wacana Pemberitaan Perempuan Oleh Media Online Tribunnews.com. *Prosiding Post-Graduate Roundtable Universitas Airlangga Surabaya 2014*, 17–25.
- Susilo, Daniel, Putranto, T. D., Neu, M. T. L. M., & Navarro, C. J. S. (2020). NAGEKEO

WOMEN'S CULTURAL STRUGGLE AS A FLORES SUB-CULTURE AGAINST THE FLOW OF CIVILIZATION'S PROGRESS. *Bricolage : Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, 6(01), 001. <https://doi.org/10.30813/bricolage.v6i01.2064>

Suwatno, H., & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.

Yunus, E., Susilo, D., Riyadi, S., Indrasari, M., & Putranto, T. (2019). The Effectiveness Marketing Strategy for Ride Sharing Transportation: Intersecting Social Media, Technology, and Innovation. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1424–1434.