



Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan

The Effect of Perceptions of Salary and Organizational Climate on Work Motivation of Secretary Employees at PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan

Lusretya Sabila*, Emi Mariatin & Zuhdi Budiman

Program Studi Magister Psikologi, Pascasarjana Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding Author : lusretya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik ada pengaruh persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Prudential life Assurance Medan. Populasi sebanyak 56 orang dan yang menjadi sampel penelitian adalah total populasi yang berjumlah 56 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala persepsi gaji, skala iklim organisasi dan skala motivasi Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang signifikan persepsi gaji terhadap motivasi kerja dengan $R^2 = 0.539$ ($p = 0.000$). (2) Ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja $R^2 = 0.601$ ($p = 0.000$). (3) Ada pengaruh yang signifikan persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja $R^2 = 0.640$ ($p = 0.000$). Secara spesifik, diketahui bahwa dalam penelitian ini, persepsi gaji tergolong positif, iklim organisasi tergolong kondusif dan motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Dengan demikian keseluruhan hipotesis dapat dinyatakan diterima. Total sumbangan efektif variabel persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja adalah 64%. Artinya masih ada 36% pengaruh dari faktor lain terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Persepsi Gaji, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine empirical influence perceptions of salary and organizational climate on employee motivation at PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. The population of 56 people and the sample is the total population of 56 people. The methods of data collections are the scale of perception of salary, the scale of organizational climate and the scale of work motivation. Data analysis technique used is multiple regression. The results of data analysis showed that (1) There is significant influence of perception of salary to work motivation with $R^2 = 0.539$ ($p = 0.000$). (2) There is significant influence of organizational climate to work motivation $R^2 = 0.601$ ($p = 0.000$). (3) There is significant influence of perception of salary and organizational climate to work motivation $R^2 = 0.640$ ($p = 0.000$). Specifically, it is known that in this study, perception of salary is classified as positive, organizational climate is classified as conducive and work motivation of employees is high. The whole hypothesis can be declared accepted. The total effective contribution of perception of salary variable and organizational climate to work motivation is 64%. It means there are still 36% influence from other factors to work motivation.

Keywords : Perception Of Salary, Organizational Climate, Work Motivation

How to Cite: Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z., (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(2) 2019: 171-179.*

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat dan dipenuhi dengan persaingan yang semakin ketat sehingga hanya perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing yang mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk berkembang. Menghadapi kenyataan tersebut semua pihak sepakat bahwa Sumber Daya manusia (SDM) melalui segala aspek merupakan faktor utama pembentuk keunggulan bersaing dan menjadi kunci kemajuan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Sumber daya yang berkualitas adalah mesin penggerak pada perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memenangkan persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga nantinya akan mencapai tujuan perusahaan (Damanik, et al., 2018; Haryati, et al., 2014; Salianto & Rahmi, 2014; Harimurti, & Emmy, 2014; Nazmah et al., 2013). Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi sangat penting karena akan menciptakan hasil-hasil kerja yang tinggi dicapai secara konsisten.

Uchjana dalam Rismayani (2007) menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus dipenuhi untuk dapat termotivasi. Pernyataan ini memberi arti bahwa seseorang akan melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya. Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Menurut Siagian (2008) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya saja dalam perusahaan, ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, maka performansi kerjanya akan rendah pula, meskipun kemampuan yang dimiliki baik dan peluang tersedia (Robbins dalam Munandar, 2008).

PT. Prudential Life Assurance merupakan perusahaan jasa asuransi yang memiliki visi menjadi perusahaan nomor satu di Asia dengan misinya yang akan menjadi perusahaan jasa keuangan ritel terbaik di Indonesia. Untuk mendukung keberhasilan tujuan dan misi ini, prudential senantiasa mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya, baik tenaga pemasaran maupun karyawan. Oleh karena itu, prudential sangat mengutamakan

pendidikan, pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pemsasaran dan karyawan dengan memiliki motivasi yang tinggi sehingga tujuan dan misi perusahaan dapat dicapai dengan hasil terbaik.

Salah satu posisi karyawan di perusahaan ini adalah bagian sekretaris. Tugas sekretaris yakni membantu atasan untuk membuat proposal calon nasabah, menginput data nasabah, membantu nasabah ketika hendak melakukan klaim baik itu klaim untuk kesehatan seperti rawat inap maupun klaim meninggal, menarik dana yang ada di tabungan nasabah, membantu nasabah untuk melakukan transaksi pembayaran premi setiap bulannya, menjelaskan atau mengarahkna nasabah ketika ada yang komplain mengenai asuransinya, memberikan informasi kepada atasan mengenai jadwal meeting dan jadwal training dan lain-lain. Dengan tanggung jawab pekerjaan yang banya dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki seorang sekretaris maka tujuan perusahaan akan dicapai dengan hasil yang terbaik (Turnip, & Dwina, 2012; Zulhafni & Suryani., 2011; Tobing, & Cut., 2011)

Ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya yaitu memiliki keinginan untuk tahu, melibatkan diri dalam sebuah aktivitas karena kesenangan untuk belajar, memiliki keinginan untuk mencapai sesuatu, dan terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan yang sensasional (Winardi, 2001). Sedangkan menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya akan terlihat puas akan pencapaian pekerjaannya dan memiliki prestasi kerja yang baik. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam melakukan pekerjaannya, maka dirinya tidak akan merasakan kepuasan dan kenikmatan dalam bekerja sehingga sulit untuk pencapaian prestasi kerja (Winardi, 2001). Tetapi pada kenyataannya ada beberapa karyawan khususnya bagian sekretaris sering datang terlambat, karyawan juga bermalas-malasan saat bekerja sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas karena atasan tidak berada di tempat, seperti bermain game di komputer. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang rendah.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain faktor internal yaitu pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Faktor eksternal yaitu gaji atau upah, kemajuan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyediaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan memfokuskan pada faktor eksternal yaitu gaji atau upah dan kondisi kerja atau iklim organisasi.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara perusahaan meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memberikan gaji kepada mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2005) menjelaskan beberapa faktor yang dapat memotivasi kerja karyawan diantaranya adanya penghargaan, lingkungan kerja yang baik, masa kerja, kesejahteraan karyawan dan tingkat pendidikan. Tiga faktor utama yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah adanya upah yang baik, apresiasi yang memuaskan dari perusahaan, dan adanya keamanan dalam pekerjaan dalam promosi atau pengembangan karir perusahaan (Kim, 2006).

Lebih lanjut dikemukakan oleh Houran & Kefgen (2008) menyatakan bahwa kompensasi finansial menjadi motivator yang efektif bagi karyawan dari pada menggunakan kompensasi non-finansial. Salah satu bentuk strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan pemberian gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan pemberian insentif. Hal tersebut merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Menurut Hasibuan (2003) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Pedalino dan Gamboa (dalam Spector, 2008) membuktikan adanya peningkatan motivasi kerja karena baiknya kompensasi yang diterima. Selanjutnya penelitian Stajkovic dan Luthans (dalam Spector, 2008) juga memberikan hasil pada peningkatan *performance* kerja siswa karena adanya baiknya kompensasi. Faizal dan Fauzi (2005) menyatakan bahwa penghargaan berguna untuk memberi motivasi pada karyawan supaya berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan yang dirancang untuk meningkatkan keseluruhan kinerja. Sirait (2006) juga menguatkan bahwa eksistensi kompensasi karyawan sebagai hal yang diterima pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi. Pegawai diberi imbalan agar tercapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri.

Menurut Simamora (2004) kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji, upah, bonus, dan komisi kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau program kesejahteraan dan fasilitas dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi mencapai para pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi (Sarinah & Azhar., 2010; Sunarto & Rahmi., 2010; Delviyandri & Azhar., 2010).

Menurut Handoko (1993) gaji ialah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji merupakan salah satu imbalan yang diberikan dalam bentuk uang (kompensasi finansial) yang diberikan perusahaan untuk memotivasi pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik. Dimana gaji adalah imbalan jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan. Semakin besar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Berkaitan dengan gaji, masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap gaji yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 20 karyawan, ditemukan

bahwa adanya persepsi yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mengenai jumlah gaji yang diterima. Dari 20 karyawan, sebanyak 15 karyawan mengatakan bahwa gaji yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan-kebutuhan mereka dan 5 karyawan mengatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan mereka. Dengan pemberian gaji yang sama dan jumlah beban kerja yang sama, ternyata terdapat perbedaan mengenai persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima. Mangkunegara (2002) menjelaskan persepsi mencakup penafsiran terhadap stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap.

Kenyataan yang tidak bisa disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada perusahaan, di pihak lain ia mengharapkan menerima gaji tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, gaji yang dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan. Dikatakan suatu tantangan karena gaji oleh para pekerja tidak lagi dipandang sebagai alat pemenuh kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikatakan sebagai harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh perusahaan tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem gaji tertentu, kepentingan perusahaan dan kepentingan para pekerja perlu diperhitungkan.

Karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan juga akan semakin termotivasi apabila suasana kerja mereka menyenangkan. Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang sehat dapat mendorong adanya sikap keterbukaan yang baik dari pihak karyawan maupun dari pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan hasil kerja. Susanty (2012) menyebutkan iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang berada didalam organisasi. Karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaannya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga.

Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan satu dengan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerja sama yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri karyawan (Rorlen, 2007). Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara efektif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Litwin dan Stringer dalam Toulson dan Smith, 1994).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *expost facto korelasional*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan sekretaris di PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan sebanyak 56 orang dan yang menjadi sampel penelitian adalah total populasi yang berjumlah 56 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Intrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel berbentuk skala psikologi yang dikembangkan oleh peneliti dengan cara mempedomani aspek-aspek dan indikator masing-masing variabel. Skala psikologi berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada karyawan yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pernyataan tersebut. Intrumen pengukuran dalam penelitian ini antara lain:

1. Skala Persepsi Gaji: disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi gaji yang dikemukakan oleh Sears (2009) yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif.
2. Skala Iklim Organisasi: disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Litwin and Stinger (dalam Toulson dan Smith, 1994) yaitu aspek tanggung jawab (*responsibility*), identitas (*identity*), kehangatan (*warmth*), dukungan (*support*), dan konflik (*conflict*).
3. Skala Motivasi Kerja: disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Uno (2008) yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

HASIL PENELITIAN

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis regresi berganda adalah sebaran data dari setiap variabel harus normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Uji Normalitas

Variabel	K-S	Sig.	Ket.
Persepsi Gaji	1.299	0.068	Normal
Iklim Organisasi	1.256	0.085	Normal
Motivasi Kerja	0.975	0.297	Normal

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki data yang berdistribusi normal (Sig. > 0,05). Selanjutnya, uji linieritas untuk melihat hubungan linier diantara variabel penelitian menggunakan SPSS. Hubungan linieritas tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2: Uji Linearitas

Korelasi	F beda	Sig.	Ket.
X ₁ - Y	63.172	0.000	Linier
X ₂ - Y	81.258	0.000	Linier
X ₁ .X ₂ - Y	47.189	0.000	Linier

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa antara X₁ ke Y, X₂ ke Y, dan X₁ dan X₂ ke Y, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang linier (Sig. < 0,05).

Tabel 3: Analisis Regresi Berganda

Variabel	R _{xy}	R ²	Sig.	Persen
X ₁ - Y	0.734	0.539	0.000	53.9 %
X ₂ - Y	0.775	0.601	0.000	60.1 %
X ₁ .X ₂ - Y	0.800	0.640	0.000	64 %

Tabel 3 menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi berganda. Diketahui ada pengaruh positif yang signifikan antara persepsi gaji terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R^2) = 0.539 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin positif persepsi gaji maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan.

Sumbangan efektif persepsi gaji terhadap motivasi kerja sebesar 53.9%. Selanjutnya diketahui ada pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R^2) = 0.601 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 60.1%.

Dari hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R^2) = 0.640 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin positif persepsi gaji dan semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. Sumbangan efektif persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 64%.

Setelah didapatkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda, selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik untuk mengetahui kategorisasi dari setiap variabel penelitian.

Tabel 4: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		Ket.
	Hipotetik	Empirik	
Persepsi Gaji	40	51.91	Positif
Iklim Organisasi	62.5	79.79	Kondusif
Motivasi Kerja	55.5	72.18	Tinggi

Tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diketahui bahwa persepsi gaji tergolong positif, iklim organisasi tergolong kondusif dan motivasi kerja tergolong tinggi.

Dengan diterimanya hipotesis pertama, yakni ada pengaruh yang signifikan persepsi gaji terhadap motivasi kerja, semakin positif persepsi gaji maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh persepsi gaji.

Senada dengan Rivai dan Mulyadi (2010) berpendapat bila karyawan memiliki persepsi yang baik pada kebijakan kerjanya termasuk kebijakan gaji, maka karyawan akan berperilaku baik pada pemberi kebijakan. Persepsi yang diteruskan pada perilaku yang baik ini membuat motivasi kerja meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Pedalino dan Gamboa (dalam Spector, 2008) yang membuktikan adanya peningkatan motivasi kerja karena baiknya gaji yang diterima. Sirait (2006) juga menguatkan bahwa eksistensi kompensasi karyawan sebagai hal yang diterima karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan. Karyawan harus diberi imbalan agar tercapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri.

Hipotesis kedua dinyatakan diterima, yakni ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja, semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. Iklim organisasi juga dapat mempengaruhi timbulnya motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh teori motivasi "Dua Faktor" dari Herzberg bahwa iklim organisasi (kondisi/iklim kerja) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Iklim organisasi yang sehat dapat mendorong adanya sikap keterbukaan yang baik dari pihak karyawan maupun dari pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan hasil kerja.

Stinger dalam Wirawan (2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Demikian pula menurut Moekijat (1989) bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kepuasan karyawan, sementara kepuasan karyawan berhubungan dengan motivasi kerja. Makin memberi kepuasan iklim organisasi terhadap karyawan, maka akan lebih mendorong motivasi kerja karyawan (Moekijat, 1989).

Dari hasil analisis regresi berganda, hipotesis ketiga dinyatakan diterima, yakni ada pengaruh yang signifikan persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja, semakin positif persepsi gaji dan semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan.

Dari hasil analisis data diketahui kontribusi persepsi gaji terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) 0.539 atau sebesar 53.9%. Kontribusi iklim organisasi terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) 0.601 atau sebesar 60,1%. Selanjutnya secara bersamaan kontribusi persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) 0.640 atau sebesar 64%.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan persepsi gaji terhadap motivasi kerja, semakin positif persepsi gaji maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. Pengaruh persepsi gaji terhadap motivasi kerja dilihat dari koefisien determinan (R^2) = 0.539 atau sebesar 53.9%.

Selanjutnya, ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja, semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja dilihat dari koefisien determinan (R^2) = 0.601 atau sebesar 60.1%.

Ada pengaruh yang signifikan persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja, semakin positif persepsi gaji dan semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan sekretaris PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. Secara bersamaan pengaruh persepsi gaji dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja dilihat dari koefisien determinan (R^2) = 0.640 sebesar 64%.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, R., Sidauruk, S., G.A.N, S., & Tarigan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127-131. doi:https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Faizal, R dan Fauzi, A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo
- Franken, R. E. (2002). *Human Mtivation*. California Books/Cole Publishing Company
- Handoko, H.T., (1993). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Harimurti, E., Emmy M., (2014), Pengaruh Kesiapan Berubah, Komitmen terhadap Organisasi dan Komunikasi tentang Perubahan Organisasi terhadap Penerapan Performance Management System, *Analitika*: 6 (1): 27-36
- Haryati, E., Emmy M., Sri S., (2014), Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi teadap Organizational Citizenship Behavior, *Analitika*: 6 (2): 105-113
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Persoanlia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Aksara
- Houran, J., & Kefgen, K., (2008). *Money and Employee Motivation*. 20/20 Skills, Mineola. New York
- Kim, D. (2006). *Employee Motivation "Just Ask Your Employees"*. Scoul Journal of Bussines. Vol. 12, No.1
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. New York. McGraw-Will Companies.Inc
- Mangkunegara, A.A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung
- Moekijat. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: PT. Alumni
- Munandar, A.S., (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indoensia Press
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Analitika*: 5 (2): 33-42
- Rismayani. (2007). *Usaha Tani Dan Pemasaran Hasil Pertanian*. Cetakan I. Usu Press. Medan
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Rorlen & Vivi. (2007). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Tungki Arsitektika*. *Jurnal Bussiness & Management Bunda Mulia Vol 3 (1)*, 51-59
- Salianto, Rahmi L., (2014) Hubungan Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi, *Analitika*: 6 (1): 16-26
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Sears, D.O. (1998). *Psikologi Sosial Edisi Kelima Jilid I*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, S.P. (2008). *Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sirait, J.T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengolahan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Spector, P.E. (2008). *Industrial and Organizational Behavior*. America
- Sunarto, Rahmi L., (2010), Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (2): 108-117
- Susanty, E. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8 (2), h:121-134
- Tobing, H., Cut M., (2011), Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan, *Analitika*: 3 (1): 19-28
- Toulson, P., & Smith, M. (1994). *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personal Management practices*. *Jurnal*
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika*: 4 (1): 1-15
- Uno, H. (2008). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, *Analitika*: 3 (1): 1-10