

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI  
YOKOBENTO CABANG KOTA BEKASI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Ayu Dewi  
201110415010**



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA  
2016**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yokobento Cabang Kota Bekasi.

Nama Mahasiswa : Ayu Dewi

Nomor Pokok Mahasiswa : 201110415010

Program Studi / Fakultas : Ilmu Komunikasi / Ilmu Komunikasi

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : Kamis, 28 Januari 2016

Bekasi, Januari 2016

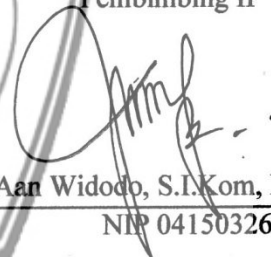
MENYETUJUI,

Pembimbing I



Drs. Dwinarko, MM, MH  
NIP 040503005

Pembimbing II



Aan Widodo, S.I.Kom, M.I.Kom  
NIP 04150326

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap motivasi kerja Karyawan di Yokobento Cabang Kota Bekasi.

Nama Mahasiswa : Ayu Dewi

Nomor Pokok Mahasiswa : 201110415010

Program Studi / Fakultas : Ilmu Komunikasi / Ilmu Komunikasi

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : Kamis, 28 Januari 2016

Bekasi, Februari 2016

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Aan Widodo, S.I.Kom, M.I.Kom  
NIP 04150326

Penguji I : Drs. Dwinarko, MM. MH  
NIP 040503005

Penguji II : Asima O. Sitanggang, S.Ds, M.Si  
NIP 041505028

MENGETAHUI,

↳ Ketua Program Studi  
Ilmu Komunikasi

↳ Dekan  
Fakultas Ilmu Komunikasi



Aan Widodo, S.I.Kom., M.I.Kom  
NIP 041503026



Diah Ayu Permatasari, ST., S.IP.,MIR  
NIP 041507025

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Skripsi yang berjudul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yokobento Cabang Kota Bekasi ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara detail sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Bekasi, Januari 2016

Yang membuat pernyataan,


Ayu Dewi

201110415010

## ABSTRAK

**Ayu Dewi, 201110415010.** Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yokobento Cabang Kota Bekasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh dari iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Motivasi sangatlah penting dalam melakukan aktivitas sehari-hari, khususnya di dunia kerja.

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan di delapan cabang Yokobento yang berada di Kota Bekasi. Sampel yang digunakan penulis adalah sampel total, yakni meneliti keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 84 orang karyawan yang berada di delapan cabang Yokobento Kota Bekasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan hipotesis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 21 diperoleh untuk sub variabel kepercayaan terhadap motivasi kerja memiliki nilai  $t$  hitung = 6,230 dengan taraf signifikansi 5% (0,05),  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $6,230 > 1,36$ ). Pengaruh untuk sub variabel pembuatan keputusan bersama terhadap motivasi kerja memiliki nilai  $t$  hitung = 6,031 dengan taraf signifikansi 5% (0,05),  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $6,031 > 1,47$ ). Pengaruh Dukungan terhadap motivasi kerja memiliki nilai  $t$  hitung = 4,597 dengan taraf signifikansi 5% (0,05),  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $4,597 > 1,58$ ). Pengaruh keterbukaan terhadap motivasi kerja memiliki nilai  $t$  hitung = 2,907 dengan taraf signifikansi 5% (0,05)  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $2,907 > 1,79$ ). Pengaruh perhatian atas kinerja yang tinggi memiliki nilai  $t$  hitung = 3,138 dengan taraf signifikansi 5% (0,05)  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $3,138 > 2,07$ ).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing sub variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sub variabel yang memiliki nilai tertinggi dan pengaruh yang signifikan adalah kepercayaan. Artinya, sebuah kepercayaan yang diberikan oleh *leader* sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan Yokobento.

Kata kunci : iklim komunikasi organisasi, motivasi kerja.

## ABSTRACT

**Ayu Dewi. 201110415010.** *The Organizational Communication Climate Influence on Employee Motivation Yokobento's branch Bekasi City.*

*This research aimed to describe the organizational communication climate influence employee motivation in Yokobento's branch Bekasi city. Motivation is important in our daily activities, especially in work area. Method which using by writer is kuantitative method by survey.*

*The population goes to employees in eight yokobento's branches which in Bekasi city. The samples used were sampling total, it's sampling that examine the whole of the population are 84 which in eight Yokobento's brances. This research also testing hypothesis using simple linear regression analysis.*

*Based on test result of SPSS 21 version obtained that for each sub variable trust in work motivation obtained value  $t_{hitung} = 6,230$  with signification 5%(0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,230 > 1,36$ ). Influence making decision together in work motivation obtained  $t_{hitung} = 6,031$  with signification 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,031 > 1,47$ ). Supportness influence to work motivation obtained value  $t_{hitung} = 4,597$  with signification 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,597 > 1,58$ ). Openness influence to work motivation obtained value  $t_{hitung} = 2,907$  with signification (0,05)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,907 > 1,79$ ). Effect of attention on high performance goals on work motivation obtained value nilai  $t_{hitung} = 3,138$  with signification 5% (0,05)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,138 > 2,07$ ).*

*The result of this research indicate that independent variables simultaneously influence positive on the dependent variable. The most influential variable in this fieldwork is trust. It means that trust which is given by leader most influence on work high motivation in employees Yokobento's area.*

*Keywords : organizational communication climate, work motivation*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas Karunia dan Rahma-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan mengikuti sidang keserjanaan di Fakultas Komunikasi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Banyak kendala yang dihadapi oleh penulis dalam rangka penyusunan skripsi ini, tetapi berkat bantuan berbagai pihak maka skripsi ini selesai pada waktunya. Untuk itu penulis dengan tulus menyampaikan terima kasih kepada Orang Tua Tercinta, atas dukungan dan semangat baik moril maupun materil.

Dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ayah penulis (Agus Faturachman) dan Ibu penulis (Tita Anita) atas doa dan semangat yang tak berkesudahan, doa dan dukungan dari Ibunda Achmad Sodikiawan (Dede Kurnia), Achmad Sodikiawan yang merupakan orang terspesial penulis dan selalu ada untuk penulis, Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi (Diah Ayu Permatasari, ST, S.IP, MIR), Kedua Pembimbing terherbat penulis (Bapak Drs. Dwinarko, MM, MH) dan (Bapak Aan Widodo, S.I.Kom, M.I.Kom), serta pemimbing penulis di Yokobento, Bapak Memet Djuliono. Penulis haturkan terima kasih atas kesediaan dan kebaikan kedua pembimbing penulis yang sudah bersedia membimbing penulis serta memberikan semangat kepada penulis.

Dosen-dosen Fakultas Ilmu Komunikasi khususnya Ibu Dr. Silvia Nurlaila, S.pd, MM, Ibu Dr. Zahara T. Rony, Ibu Dra. Yerah Melita, MM, Bapak Hasyim Purnama, M.Si, Bapak Aminuddin Junaedi, S.Sos, M.I.Kom, dan dosen-dosen lainnya atas kesediaan hatinya untuk memberikan saran dalam penulisan Skripsi ini.

Teman-teman Fakultas Ilmu Komunikasi angkatan 2011 yang telah menapaki kesuksesan lebih dulu dari penulis. Teman-teman Fikom angkatan 2012, Alumni Fakultas Ilmu Komunikasi yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini, teman-teman yang selalu ada yakni Fakultas Hukum angkatan 2012-2013.

Penulis menyadari, skripsi ini tidaklah sempurna, sehingga masukan-masukan dari pembaca sangatlah bermanfaat demi perbaikan skripsi ini. Namun demikian semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya pengembangan ilmu di bidang Komunikasi.

Bekasi, Januari 2016

Penulis,

**Ayu Dewi**



**201110415010**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Identifikasi Masalah .....	7
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
1.6 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Konsep .....	12
2.1.1 Definisi Pengaruh .....	12
2.1.2 Definisi Iklim .....	13
2.1.3 Komunikasi .....	13
2.1.4 Organisasi .....	15
2.1.5 Komunikasi Organisasi .....	16
2.1.6 Arah Aliran Komunikasi .....	19
2.1.7 Iklim Komunikasi Organisasi .....	21
2.1.8 Motivasi .....	26
2.1.9 Kerja .....	27
2.1.10 Motivasi Kerja .....	28
2.1.11 Karyawan .....	29
2.2 Kerangka Teori .....	30
2.2.1 Teori Motivasi David Mc Clelland .....	30
2.2.2 Teori Empat Sistem .....	32
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.4 Uji Hipotesa .....	38



### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Metodologi Penelitian .....	40
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.2.1 Variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi ) .....	42
3.2.3 Variabel Y (Motivasi Kerja) .....	42
3.3 Definisi Variabel .....	44
3.3.1 Variabel X .....	44
3.3.1 Variabel Y.....	45
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	47
3.5 Populasi dan Sampling.....	48
3.5.1 Populasi.....	48
3.5.2 Sampel.....	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.7 Skala Pengukuran.....	58
3.8 Teknik Analisis Data.....	60
3.9 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	61
3.9.1 Validitas Alat Ukur .....	61
3.9.2 Reliabilitas .....	63
3.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	71
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	71
4.1.2 Visi dan Misi Yokobento .....	72
4.1.3 Struktur Organisasi .....	73
4.2 Hasil Penelitian .....	74
4.2.1 Identitas Responden .....	74
4.2.2 Variabel Independen (X) iklim komunikasi organisasi .....	80
4.2.3 Variabel Dependen (Y) Motivasi Kerja.....	93
4.3. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yokobento Cabang Kota Bekasi.....	100
4.4 Uji Hipotesis.....	103
4.4.1 Hasil Uji Hipotesis Setiap Sub Variabel .....	104
4.5 Koefisien Determinasi.....	108
4.6 Pembahasan.....	109
4.6.1 Kepercayaan terhadap Motivasi Kerja.....	124
4.6.2 Perhatian Atas Kinerja Yang Tinggi Terhadap Motivasi Kerja.....	124
4.6.3 Dukungan Terhadap Motivasi Kerja.....	124
4.6.4 Keterbukaan terhadap Motivasi Kerja .....	125
4.6.5 Perhatian Atas Kinerja Yang Tinggi Terhadap Motivasi Kerja.....	125
4.6.6 Pembahasan Koefisien Determinasi.....	126

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran .....	128

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel..... 47
Tabel 3.2	Klasifikasi Responden cabang Perumnas III..... 49
Tabel 3.3	Klasifikasi Responden cabang Harapan Jaya..... 49
Tabel 3.4	Klasifikasi Responden cabang Agus Salim..... 50
Tabel 3.5	Klasifikasi Responden cabang Pondok Ungu Permai..... 50
Tabel 3.6	Klasifikasi Responden cabang Grand Mall Bekasi ..... 51
Tabel 3.7	Klasifikasi Responden cabang Villa Mutiara Gading II ... 51
Tabel 3.8	Klasifikasi Responden cabang Rawalumbu ..... 52
Tabel 3.9	Klasifikasi Responden cabang Dukuh Zambrut..... 52
Tabel 3.10	Interpretasi Koefisien Korelasi ..... 63
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Iklim Komunikasi Organisasi ..... 65
Tabel 3.12	Validitas Kuesioner Variabel untuk Iklim Komunikasi Organisasi ..... 68
Tabel 3.13	Uji Reliabilitas Iklim Komunikasi Organisasi ..... 68
Tabel 3.14	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja..... 69
Tabel 3.15	Validitas Kuesioner untuk Motivasi Kerja..... 70
Tabel 3.16	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ..... 70
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 74
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan..... 75
Tabel 4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan..... 76
Tabel 4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... 77
Tabel 4.5	Jawaban Responden bahwa <i>Leader</i> yang menaruh Kepercayaan..... 80
Tabel 4.6	Jawaban Responden bahwa Kepercayaan merupakan Kunci Sukses dalam Berorganisasi ..... 81
Tabel 4.7	Jawaban Responden bahwa Kepercayaan antar rekan Sejawat dapat mengurangi kesalahpahaman ..... 82

Tabel 4.8	Jawaban Responden bahwa <i>Leader</i> mendengarkan Saran yang di berikan oleh bawahannya.....	82
Tabel 4.9	Jawaban Responden bahwa Komunikasi yang di Lakukan antara <i>Leader</i> cabang dengan member tidak Berjalan dengan Baik .....	83
Tabel 4.10	Jawaban Responden bahwa setiap divisi yang ada Di Perusahaan ini Berhak Menyampaikan Ide dan Saran mereka.....	84
Tabel 4.11	Jawaban Responden bahwa <i>Leader</i> di seluruh cabang Memberikan dukungan sepenuhnya terhadap membernya	84
Tabel 4.12	Jawaban Responden bahwa Bentuk Dukungan yang di Berikan <i>Leader</i> berupa pendekatan secara <i>Personal</i> .....	85
Tabel 4.13	Jawaban Responden bahwa memahami sifat & karakter Memberi merupakan salah satu bentuk dukungan Dari <i>Leader</i> .....	86
Tabel 4.14	Jawaban Responden bahwa pimpinan pusat selalu Terbuka dalam pemberian masukan saran & informasi....	86
Tabel 4.15	Jawaban Responden bahwa member cabang saling terbuka Dalam menceritakan kendala yang di alami .....	87
Tabel 4.16	Jawaban Responden bahwa sesama karyawan di semua Divisi saling Terbuka mengenai pemberian Informasi .....	88
Tabel 4.17	Jawaban Responden bahwa member bertanggung jawab Terhadap pekerjaan yang diberikan <i>Leader</i> .....	89
Tabel 4.18	Jawaban Responden bahwa <i>Leader</i> menjelaskan Pekerjaan secara jelas dan detail .....	90
Tabel 4.19	Jawaban Responden bahwa <i>Leader</i> cabang mengevaluasi Setiap pekerjaan member .....	91
Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi untuk Variabel X .....	92
Tabel 4.21	Jawaban Responden bahwa mengerjakan pekerjaan Tepat Waktu merupakan kewajiban seluruh karyawan ....	94

Tabel 4.22	Jawaban Responden bahwa setiap tiga bulan sekali <i>Leader</i> memilih member terbaik .....	94
Tabel 4.23	Jawaban Responden bahwa mengerjakan pekerjaan Tepat waktu akan diberikan pesangon .....	95
Tabel 4.24	Jawaban Responden bahwa <i>Leader</i> menghormati Atas pengambilan keputusan bersama member .....	96
Tabel 4.25	Jawaban Responden terhadap keikutsertaan karyawan Dalam acara ulang tahun perusahaan .....	96
Tabel 4.26	Jawaban Responden bahwa member mampu beradaptasi Ketika dipindahkan ke cabang lain .....	97
Tabel 4.27	Jawaban Responden mengenai persaingan yang ketat.....	98
Tabel 4.28	Jawaban Responden bahwa ketidak hadirannya mempengaruhi Gaji karyawan .....	98
Tabel 4.29	Jawaban Responden bahwa masa jabatan lebih dari Lima tahun membuat mereka jenuh .....	99
Tabel 4.30	Distribusi frekuensi untuk jawaban responden Terhadap variabel Y.....	100
Tabel 4.31	Pengaruh Variabel X dan Variabel Y.....	102
Tabel 4.32	Hasil analisis regresi sederhana .....	103
Tabel 4.33	Uji hipotesis kepercayaan terhadap motivasi kerja .....	104
Tabel 4.34	Uji hipotesis pembuatan keputusan bersama terhadap Motivasi kerja.....	105
Tabel 4.35	Uji hipotesis dukungan terhadap motivasi kerja .....	106
Tabel 4.36	Uji hipotesis keterbukaan terhadap motivasi kerja .....	106
Tabel 4.37	Uji hipotesis perhatian atas kinerja yang tinggi terhadap Motivasi kerja.....	107
Tabel 4.38	Koefisien determinasi.....	108

## DAFTAR BAGAN

halaman

4.1 Bagan Organisasi.....	73
---------------------------	----



## DAFTAR BAGAN

halaman

4.1 Bagan Organisasi.....	73
---------------------------	----

