

**PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM KOMUNIKASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG BEKASI**

**YANA YANDILANA
8215118152**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMMUNICATION
CLIMATE AGAINST ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AT
PT. BANK BNI SYARIAH BRANCH OFFICE OF BEKASI***

**YANA YANDILANA
8215118152**



**Skripsi is Written As Part Of Bachelor Degree in Economics
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2015**

ABSTRAK

Yana Yandilana, 2015; Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi, iklim komunikasi dan komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi, 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi, 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi, 5) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi. Penelitian dilakukan dengan terhadap 49 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan progam SPSS 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi. Motivasi dan iklim komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,979 > 3,20$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,571 atau (57,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 57,1% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi dan iklim komunikasi sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Katakunci: Motivasi, Iklim Komunikasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Yana Yandilana, 2015; The Influence of Motivation and Communication Climate Against Organizational Commitments at PT. Bank BNI Syariah Branch Office of Bekasi. Skripsi: Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study were: 1) To know description for motivation, communication climate and organizational commitment at PT. Bank BNI Syariah Branch Office Bekasi, 2) To determine whether there is influence of motivation on organizational commitment at PT. Bank BNI Syariah Branch Office Bekasi, 3) To determine whether there is an influence of communication climate on organizational commitment at PT. Bank BNI Syariah Branch Office Bekasi, 4) To determine whether there is an influence of motivation and communication climate simultaneously on organizational commitment at PT. Bank BNI Syariah Branch Office Bekasi, 5) To know how far the contribution of motivation and the communication climate on organizational commitment at PT. Bank BNI Syariah Branch Office Bekasi. This research is taken to 49 employees of PT. Bank BNI Syariah Branch Office of Bekas the technique of. Data collection technique used survey method ny distributing , wich are then processed using SPSS 21.0. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression indicate that there is positive influence and significant between motivation to organizational commitment and there is positive influence and significant between communication climate to organizational commitment. Motivation and communication climate simultaneously positive influence and significant to organizational commitment through $F_{count} > F_{table}$ ($32.979 > 3.20$) and significant value ($0.000 < 0.05$). This research has figured out of score of motivation and communication climate on organizational commitmen is 42.9% through the result of R^2 influenced explained by other factors.

Keywords: Motivation, Communication Climate, Organizational Commitment

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

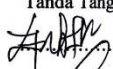
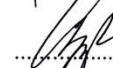


Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		30 Juli 2015
2. <u>Agung AWS Waspodo, SE, MPP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Sekretaris		29 Juli 2015
3. <u>Dr. I Ketut R Sudiardhita, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		30 Juli 2015
4. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		31 Juli 2015
5. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing II		30 Juli 2015

Tanggal Lulus: 29 Juli 2015

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YANA YANDILANA
No. Registrasi : 8215118152
Jenjang : S.1
Program Studi : S.1 MANAJEMEN
Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya:

1. Telah menyelesaikan seluruh administrasi keuangan selama menjadi mahasiswa FE UNJ.
2. Telah menempuh seluruh matakuliah yang di tetapkan oleh Program Studi.
3. Telah memenuhi syarat jumlah SKS sesuai ketentuan yang di tetapkan FE UNJ.
4. Tidak melakukan pemalsuan tanda tangan pihak manapun pada berkas pendaftaran ujian Skripsi/Karya Ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 31 JULI 2015.....

Yang membuat pernyataan,



YANA YANDILANA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi”**. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Ujang Imam dan Ibu Ela Nurlela, serta Adik Nenden, Putri, Putra dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan motivasi, bantuan dan doa yang tiada henti dan perhatiannya begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
2. Almarhum Ayahku tercinta Bapak Nur Budi, yang selalu membuat aku termotivasi dalam mencapai segala cita-citaku
3. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi
4. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi

5. Drs. Dedi Purwana E. S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
6. Dr. Hamidah, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen
7. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen dan Dosen Pembimbing Akademik
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan
9. Dini Rahmawati Ariani yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan.
10. Ibu Rani, Bapak Fahmi dan Kakak Dwi Fajriani Vigatie selaku pembimbing peneliti di perusahaan, terimakasih atas bantuannya
11. Seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi yang telah mengisi kuisioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian
12. Saudara dan Saudariku yang selalu memberikan motivasi dan dukungan, Reza Muhammad, Abdullah Pangestu, Muhammad Alfiansyah, Asep Sunarya, Rizki Tri Septian, Yaya Aisyah, dan Gilang Rindhani
13. Teman-teman Jurusan Manajemen Non Regular A 2011 khususnya Arsy Sukma Dewi, Nur Dianati, M. Satrio Putra June, Ifkar Dzehhan, Sidiq Munajat, Henty Retris Pangesti, Atikah, Naomi dan Andari Olga yang memberikan semangat dan bantuan mengenai penulisan skripsi
14. Teman-teman Jurusan Manajemen 2011 khususnya yang telah berjuang bersama-sama Indira, Dewi dan Ghina.

15. Irvan Ramotyan, Ridwan Fauzi, Mashita Deafitri yang selalu menemani dan membantu dalam menyusun skripsi

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 29 Juli 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR ORIGINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Motivasi	11
2.1.2 Iklim Komunikasi	16
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	21
2.2 Review Penelitian Relevan	25
2.3 Kerangka Pemikiran	49

2.4 Hipotesis	50
---------------------	----

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	52
3.1.1 Profil PT. Bank BNI Syariah Bekasi	52
3.1.2 Visi, Misi dan Bagan Organisasi.....	53
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.2 Metode Penelitian	57
3.3 Operasional Variabel Penelitian	58
3.3.1 Variabel Penelitian	57
3.3.2 Skala Pengukuran.....	60
3.4 Metodologi Penentuan Populasi dan Sampel	61
3.4.1 Populasi	61
3.4.2 Sampel.....	62
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	63
3.5.1 Data Primer	63
3.5.2 Data Sekunder	64

3.6 Metodologi Analisis	65
3.6.1 Uji Instrumen	65
3.6.2 Analisis Deskriptif	67
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	67
3.6.4 Analisis Regresi	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisi/Observasi	72
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	77
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	77
4.2.1.1 Uji Validitas.....	77
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	80
4.2.2 Analisa Deskriptif	81
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Motivasi.....	83
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Iklim Komunikasi.....	84
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	89
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	91
4.2.3.1 Uji Normalitas	92
4.2.3.2 Uji Linearitas	93
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	94
4.2.3.4 Uji Heterokedastisitas	95
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis	97
4.2.4.1 Hipotesis 1	97
4.2.4.2 Hipotesis 2	99
4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	102
4.2.5.1 Hasil Uji F.....	103
4.2.5.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda (H_3) ...	105
4.2.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	105
4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian.....	106

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	111
5.2.1 Saran Peneliti Selanjutnya.....	111
5.2.2 Saran Untuk Bank BNI Syariah KC Bekasi	112
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN-LAMPIRAN	116
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	58
Tabel 3.2	Bobot Skor Skala Likert.....	61
Tabel 4.1	Uji Validitas	78
Tabel 4.2	Uji Realibilitas	81
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Motivasi	83
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Iklim Komunikasi	86
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	89
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 4.7	Hasil Uji Linearitas Motivasi dan Komitmen Organisasi	93
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi ..	94
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas	96
Tabel 4.11	Hasil Persamaan Analisis Regresi Linear Sederhana (Uji t).....	97
Tabel 4.12	Hasil Analisis Determinasi Variabel Motivasi.....	99
Tabel 4.13	Hasil Persamaan Analisis Regresi Linear Sederhana (Uji t).....	100

Tabel 4.14	Hasil Analisis Determinasi Iklim Komunikasi.....	102
Tabel 4.15	Hasil Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda (Uji t)	102
Tabel 4.16	Hasil Uji F	104
Tabel 4.17	Hasil Analisis Determinasi.....	106

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Keterkaitan Variabel	50
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Bank BNI Syariah KC Bekasi.....	55
Gambar 3.2	Bentuk Skala Likert Interval 1-5	61
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pernikahan	74
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Primer Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif
- Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Surat Persetujuan Seminar Proposal
- Lampiran 9 Surat Persetujuan Seminar Hasil
- Lampiran 10 Surat Persetujuan Seminar Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era masa kini, dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan *The World Borderless* atau dunia tanpa batas. Kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Pada dunia ekonomi, perkembangan bisnis di semua sektor semakin bertambah pesat, dimana suatu organisasi dituntut untuk semakin maju agar tidak tertinggal oleh para pesaing terutama pada sektor perbankan.

Pengembangan Sistem Perbankan Syariah di Indonesia dilakukan dalam kerangka *dual-banking system* atau sistem perbankan ganda dalam kerangka Arsitektur Perbankan Indonesia (API), untuk menghadirkan alternatif jasa perbankan yang semakin lengkap kepada masyarakat Indonesia. Secara bersama-sama, Sistem Perbankan Syariah dan Perbankan Konvensional secara sinergis mendukung mobilisasi dana masyarakat secara lebih luas untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional¹.

Untuk mengimbangi laju persaingan dalam perbankan terutama perbankan syariah yang semakin pesat pertumbuhannya, maka perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia. SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan

¹ (<http://www.bi.go.id/id/perbankan/syariah/Contents/Default.aspx:2014>), diakses pada tanggal 8 Desember 2014, pukul 21.20.

penting dalam tercapainya tujuan perusahaan yaitu sebagai penggerak utama suatu perusahaan. Kondisi ini menuntut SDM dapat berperan aktif dalam kegiatan organisasi dan dapat memberikan kemampuan yang optimal agar terciptanya produktifitas dan efektivitas secara maksimal.

Perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Dalam hal ini karyawan menjadi aset tersendiri dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mendorongnya untuk berprestasi secara optimal dan mempertahankan mereka.

Komitmen merupakan salah satu kualitas yang diinginkan dari seorang karyawan. Sebab orang yang memiliki komitmen akan rela tetap berada dalam organisasi dan rela bekerja demi pencapaian tujuan organisasi. Apabila perusahaan tidak memperhatikan komitmen organisasi, maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan. Jika karyawan tidak optimal maka hal itu bisa menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi merupakan kondisi yang selalu diinginkan oleh setiap perusahaan. Namun, pada kenyataannya tidak semua perusahaan mampu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Banyaknya kondisi komitmen organisasi yang rendah mendorong dilakukannya studi dan kajian terkait pada perusahaan dan instansi pemerintah (Sarwendah Sri Palupi, 2004; Azwar Sanusi, 2012; Fannindia Ifani Putri, 2014; Widodo, 2008; Anastasia

Tania dan Eddy M. Sutanto, 2013; Rina Cahyani, 2009; Hermawati, 2008; Try Utomo, 2012).

Masalah komitmen organisasi banyak dijumpai di beberapa perusahaan, salah satunya adalah Bank BNI Syariah Cabang Bekasi. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perbankan yang terletak di Bekasi. Peneliti melakukan observasi beserta wawancara ahli. Berikut adalah hasil dari wawancara peneliti kepada beberapa ahli :

Hasil dari wawancara yang telah dibuat kesimpulan oleh peneliti berbentuk poin-poin. Berikut adalah poin-poin dari hasil wawancara dengan Ibu Dwi Fajriani Vigatie :

1. Pengerjaan tugas tidak tepat waktu
2. Kurangnya tenaga kerja
3. Koordinasi yg kurang baik antar divisi
4. Jobdes kurang tersosialisasikan
5. Kurangnya kesadaran karyawan akan target individu yang harus dicapai
6. Sistem promosi tidak objektif
7. Indikator penilaian tidak tersosialisasikan
8. Komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan staf
9. *Leader style autocratic*
10. Kurangnya loyalitas
11. Beberapa indikasi karyawan mengundurkan diri dikarenakan lingkungan keluarga, tidak nyaman di lingkungan kerja, komunikasi tidak baik dengan pemimpin, tekanan dengan posisi kerja.

Kemudian dilanjutkan oleh pendapat ahli dari Ibu Sri Puji Lestari. Hasil dari wawancara yang telah dibuat kesimpulan oleh peneliti berbentuk poin-poin. Berikut adalah poin-poin dari hasil wawancara dengan Ibu Sri Puji Lestari :

1. Tugas yang menumpuk
2. Timpang tanggung jawab
3. Komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan staf
4. Kurangnya sosialisasi tentang penilaian kinerja

5. Komunikasi kurang baik antar divisi

Tidak jauh berbeda dari pendapat ahli sebelumnya, berikut adalah pendapat ahli dari Bapak Achmad Fadhillah Hasil dari wawancara dibuat kesimpulan oleh peneliti berbentuk poin-poin. Berikut adalah poin-poin dari hasil wawancara dengan Bapak Achmad Fadhillah:

1. Tugas yang menumpuk mengakibatkan keterlambatan pengerjaan tugas
2. Ada divisi yang minim jobdes
3. Jobdes kurang tersosialisasikan
4. Terdapat 5 karyawan mengundurkan diri dalam jangka waktu terhitung sejak januari – mei 2015
5. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan penilaian pimpinan tanpa indikasi penilaian yang diketahui oleh staf

Dari ketiga pendapat ahli terlihat bahwa terjadi permasalahan di Bank BNI Syariah Cabang Bekasi. Peneliti tidak hanya mencari data dari pendapat ahli, namun peneliti juga melakukan observasi selama satu bulan di Bank BNI Syariah Cabang Bekasi. Setelah peneliti melakukan observasi selama satu bulan, peneliti menemukan permasalahan yang serupa dengan pendapat ahli. Berikut adalah hasil observasi peneliti pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi:

1. Pelaksanaan tugas yang tidak tepat waktu.
2. Terdapat beberapa karyawan mengundurkan diri.
3. Sistem promosi yang buruk.
4. Komunikasi yang kurang baik.

Permasalahan diatas tentunya bukanlah hal yang diinginkan oleh perusahaan. Namun, faktanya permasalahan diatas terjadi pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi. Oleh karena itu, peneliti akan menjelaskan secara singkat bagaimana peneliti bisa mendapatkan permasalahan diatas.

Permasalahan pelaksanaan tugas yang tidak tepat waktu. Peneliti menyimpulkan fenomena tersebut berdasarkan hasil observasi dilapangan.

Jobdesc yang tidak baik merupakan alasan mengapa karyawan tidak dapat melaksanakan tugas tepat waktu. Hasil observasi turut diperkuat dengan pendapat ahli.

Pelaksanaan tugas yang tidak tepat waktu seharusnya tidak terjadi pada karyawan dengan berkomitmen organisasi yang tinggi. Diduga adanya permasalahan pada komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi.

Permasalahan berikutnya, peneliti mendapatkan fakta bahwa 5 karyawan mengundurkan diri dalam jangka waktu 5 bulan. Jika dipersentasekan terdapat 10,2% karyawan yang mengundurkan diri dalam jangka waktu 5 bulan. Jumlah tersebut cukup besar jika dibandingkan dengan bank lain.

Mengacu pada perbandingan (*Annual Report*) AR BSM tingkat *turnover* pegawai sekitar 0,30% kemudian pada AR Bank BRI 1,36%. Sangatlah disayangkan pada laporan AR Bank BNI Syariah tingkat *turnover* pegawai sebesar 9%. Tingginya tingkat *turnover* pastilah disebabkan oleh beberapa faktor, namun jika komitmen organisasi tinggi pegawai akan senantiasa bertahan pada suatu organisasi begitupun sebaliknya.

Permasalahan berikutnya mengenai buruknya sistem promosi. Peneliti telah meminta data mengenai KPI (*Key Performance Indicator*), namun pihak GA tidak dapat memberikan data tersebut. Kemudian peneliti menyimpulkan bahwa KPI tidak tersosialisasikan dengan baik, sehingga karyawan kurang memahami ukuran baik atau buruknya kinerja.

Hasil observasi ini didukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa sistem promosi tidak baik, indikator penilaian kinerja tidak tersosialisasikan dan

penilaian tidak objektif. Jika sistem promosi buruk maka akan berdampak langsung terhadap komitmen organisasi.

Permasalahan berikutnya adalah buruknya alur komunikasi. Suatu fakta yang terjadi adalah ketika peneliti mengetahui bahwa karyawan enggan berterus terang dan menceritakan keluh kesahnya pada atasan dikarenakan persepsi yang kurang baik terhadap atasannya.

Hasil observasi peneliti diperkuat dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa terdapat komunikasi yang tidak baik antara atasan dengan bawahan dan antara divisi. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak baik pada komunikasi. Namun ketika komitmen organisasi rendah maka komunikasi tidak berjalan dengan baik.

Selain hasil observasi peneliti tentang lambannya kinerja karyawan dan pengunduran diri karyawan, peneliti juga mendapatkan data berupa faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kompensasi, iklim komunikasi, kepuasan kerja dan motivasi.

Dalam konteks Bank BNI Syariah Cabang Bekasi motivasi dan iklim komunikasi organisasi merupakan faktor yang lebih dominan untuk mempengaruhi komitmen organisasi. Buruknya pengelolaan SDM pada perusahaan ini menjadi alasan karyawan dalam menjawab bahwa motivasi mereka sangat rendah, misalnya target karyawan yang tidak terpenuhi, tugas yang menumpuk, gaya kepemimpinan yang kurang baik, tidak semangat dalam bekerja. Kondisi yang dijelaskan diatas dapat membuat menurunnya motivasi pada karyawan.

Motivasi merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang sehingga menyebabkan seseorang tersebut berbuat sesuatu. Maka ketika motivasi karyawan rendah akan ada perilaku-perilaku negatif yang terjadi pada karyawan sehingga karyawan akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi yang tinggi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya. Motivasi merupakan suatu hal penting yang sangat mendukung bagaimana karyawan bersikap dalam organisasi.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi adalah iklim komunikasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu organisasi. Komunikasi penting bagi suatu organisasi karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya komitmen organisasi karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi yang bertempat di Komplek Sentra Niaga, Jl. Jend. Ahmad Yani, Blok A6, No.3-3A, Bekasi, Jawa Barat.**

1.2. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka Komitmen Organisasi pada karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi dapat di pengaruhi oleh hal-hal berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi ?
2. Apakah iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi ?
3. Apakah motivasi dan iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi ?
4. Seberapa besar kontribusi motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana tersebut diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Menguji secara parsial pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.
2. Menguji secara parsial pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.

3. Menguji secara simultan pengaruh motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.
4. Mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi pada karyawan yang memiliki variabel seperti motivasi dan iklim komunikasi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

2. Bagi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Memberikan informasi mengenai apakah motivasi dan iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada program studi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Motivasi

Sudah banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi, salah satunya adalah menurut Gibson “motivasi sebagai suatu konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku”². Namun untuk mendefinisikan tentang motivasi bukanlah hal yang pasti, definisi motivasi dapat berubah dan berbeda.

Terdapat beberapa definisi motivasi yang telah lama didefinisikan pada zaman dahulu. Pada tahun 1950-an merupakan periode perkembangan-perkembangan teori motivasi. Tiga periode khusus pada zaman itu merupakan teori kebutuhan, Teori X dan Y, dan teori dua faktor.

Pada teori motivasi hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) menurut Abraham Maslow pada Robert N. Lussier menyatakan bahwa setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu³ :

1. Fisiologis
2. Rasa aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

² Nunuk Adiarni, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1 Edisi kedelapan* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), h.37.

³ Robert N. Lussier., *Human Relation in Organization*. (New York: McGraw-Hill, 2004), h.288.

Dapat diartikan dalam hierarki kebutuhan menerangkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan dari kebutuhan tingkat bawah yaitu fisiologis dan keamanan. Hingga mencapai kebutuhan tingkat atas yaitu sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dapat diartikan motivasi adalah suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan dari tingkat bawah sampai tingkat atas.

Bedahalnya dengan pendapat Clayton Alderfer pada Robert N. Lussier menyatakan. teori ERG. Alderfer berpendapat bahwa tiga kelompok kebutuhan yaitu :

1. Inti-kehidupan
2. Hubungan
3. Pertumbuhan⁴

Perbedaan antara teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori ERG Alderfer jika teori Maslow berasumsi bahwa terdapat hierarki yang kaku di mana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu kemudian naik ketingkat selanjutnya. Bedahalnya pada teori ERG Alderfer terdapat fleksibilitas yaitu seseorang bias saja memenuhi kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan kehidupan atau hubungan belum terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan dari kedua teori tersebut perbedaannya terletak pada tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi.

Selain pendapat diatas, McGregor pada Timothy A. Judge dan Stephen P. Robbins mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia yaitu:

1. Teori X (*Theory X*)
2. Teori Y (*Theory Y*)⁵.

⁴ *Ibid*

⁵ Stephen P Robbins dan Timothy A judge, *Organizational Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2008)h. 225.

Teori X beranggapan bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Sementara itu Teori Y beranggapan bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat berlatih mengendalikan diri. Dapat diartikan bahwa teori ini menggunakan asumsi-asumsi untuk mengetahui perilaku yang memotivasi. Bedahalnya dengan kedua teori diatas sebelumnya yang menggunakan motivasi untuk memenuhi kebutuhan.

Selain pendapat diatas, Manullang menyatakan “motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya”⁶.

Begitu pula pendapat senada diterangkan oleh Nawawi “motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”⁷. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang keinginan.

Pemberian motivasi, tentunya mempunyai suatu tujuan untuk merangsang dan mendorong individu untuk mencapai tujuan-tujuan. Dalam perusahaan motivasi diberikan agar mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Bedahalnya, dengan pendapat Hasibuan yang menjelaskan tentang beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan

⁶ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), h.18.

⁷ Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997), h.20.

3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku⁸

Dapat diartikan bahwa pendapat Hasibuan merupakan gambaran dari beberapa tujuan yang diperoleh dengan motivasi. Pendapat ini melengkapi dari pendapat-pendapat ahli diatas yang menjelaskan tentang definisi dari motivasi.

Pace dan Faules menerangkan "faktor pemelihara merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniyah atau lahiriyah"⁹. Kebutuhan ini berlangsung secara terus menerus seperti lapar-makan-kenyang-lapar.

Begitu juga Menurut Frederick Herzberg pada Timothy A. Judge dan Stephen P. Robbins "Teori Dua Faktor juga disebut *teori motivasi hygiene* yaitu teori ini menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja"¹⁰. Dalam hal ini menunjukkan adanya kesatuan rangkap yaitu adalah lawan dari "Kepuasan" adalah "Bukan Kepuasan", dan lawan dari "Ketidakpuasan" adalah "Bukan Ketidakpuasan". Faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

⁸ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 56.

⁹ R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h.92.

¹⁰ Timothy A. Judge dan Stephen P. Robins , *Organizational Behavior Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.225.

Teori dua faktor disebut juga dengan konsep Higiene mencakup: *Isi pekerjaan (Content = Satisfiers)* yang berupa : prestasi (*achievement*); pengakuan (*recognition*); pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); tanggung jawab (*responsibility*); pengembangan potensi individu (*advancement*).

Faktor Higienis (Demotivasi = Dissatisfiers) yang berupa : gaji atau upah (*wages or salaries*); kondisi kerja (*working condition*); kebijakan dan administrasi (*policy and administration*); hubungan antarpribadi (*interpersonal relation*); kualitas supervisi (*quality supervisor*).

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berbuat atau melakukan suatu tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi yang tinggi akan mendukung karyawan untuk berkomitmen pada organisasi.

2.1.1.1 Dimensi Motivasi

Berdasarkan teori motivasi dua faktor Herzberg, terdapat dua dimensi dalam variabel motivasi ini yaitu:

1. *Intrinsic Factors*
2. *Extrinsic Factors*¹¹

Intrinsic Factors menjadi motivator mengenai pekerjaan itu sendiri dan seberapa menantanginya pekerjaan itu. Oleh karena itu, pekerjaan yang menarik,

¹¹ *Ibid*

ada kewenangan dan tanggung jawab yang penuh akan menjadi motivasi yang baik untuk karyawan. Selain itu, hal-hal seperti prestasi, pengakuan, tantangan, dan kemajuan juga menjadi motivator yang baik.

Extrinsic Factors berkaitan dengan konteks fisik dan psikologi dan berada dalam sisi luar pekerjaan karyawan. Kondisi kerja yang menyenangkan, upah atau gaji yang besar atau kecil, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan kebijakan administrasi dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari ahli, maka diketahui terdapat beberapa dimensi dalam mengukur motivasi. Peneliti menggunakan teori dua faktor dalam mengukur motivasi seperti *Intrinsic Factors* dan *Extrinsic Factors*.

2.1.2 Iklim Komunikasi

Tidak dapat dipungkiri bahwa peran komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia demikian juga dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi bisa dianalogikan sebagai ‘darah’ dari suatu organisasi. Sebab komunikasi melaksanakan fungsi produksi, regulasi, sosialisasi dan inovasi dalam suatu organisasi.

Komunikasi sering terjadi didalam organisasi dengan tujuan untuk membentuk saling pengertian dan menyamakan pengalaman diantara anggota organisasi dalam hal ini antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain ataupun antara atasan dan bawahan dan sebaliknya. Dari pengalaman-pengalaman organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi organisasi yang merupakan

persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Pace dan Faules “iklim komunikasi dapat dikatakan juga sebagai gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon anggota terhadap anggota lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut”¹².

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Falcione dan Raymond L pada Azwar Sanusi¹³ Iklim komunikasi dapat juga dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman yang subjektif yang timbul dari persepsi pegawai terhadap karakteristik dalam organisasi.

Tingkah laku komunikasi dalam suatu organisasi mengarahkan pada perkembangan iklim komunikasi pada organisasi tersebut. Iklim komunikasi organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi juga dapat memberikan dampak positif jika iklim tersebut penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, dan ramah tamah pada anggota yang lain.

¹² R. Wayne Pace & Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002),h. 147.

¹³ Azwar Sanusi, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia”, *Tesis*, Universitas Indonesia, 2012, h.29.

Menurut Redding pada Pace dan Faules “iklim komunikasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”¹⁴.

Reeding juga berpendapat “iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada para pegawai bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka, dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka; menyediakan informasi yang terbuka dan memadai tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari pada pegawai; secara aktif memberikan penyuluhan kepada para karyawan sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi; dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan”.

Sedangkan menurut Azwar Sanusi “istilah iklim merupakan kiasan (metafora) yang diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan”¹⁵. Iklim komunikasi bisa dikatakan sebagai kualitas pengalaman yang bersifat obyektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi. Fase iklim komunikasi organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik, cara orang bereaksi terhadap aspek

¹⁴ R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi* (Bandung: Rosdakarya, 2001), h.155.

¹⁵ Azwar Sanusi, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia”, *Tesis*, Universitas Indonesia, 2012, h.29.

organisasi. Iklim komunikasi di pihak lain merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, proses dan harapan.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim komunikasi adalah perilaku manusia baik hubungan antar pegawai, harapan-harapan dan kesempatan untuk dapat berkembang dalam organisasi. Iklim komunikasi yang kondusif, nyaman dan sehat akan meningkatkan komitmen karyawan sehingga karyawan memiliki komitmen pada organisasi.

2.1.2.1 Dimensi Iklim Komunikasi

Menurut R. Wayne Pace dan Brent D. Peterson pada Azwar Sanusi pada tahun 1976 telah mendesain *Communication Climate Inventory* (CGI) untuk mengukur 6 (enam) efek komunikasi berdasarkan iklim organisasi yang ideal. Peterson dan Pace mengutarakan ada 6 (enam) dimensi yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi¹⁶. Keenam dimensi tersebut yaitu:

1. Kepercayaan (*Trust*).
2. Pembuatan Keputusan Bersama (*Participative Decision Making*).
3. Dukungan (*Supportiveness*).
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (*Openness In Communication*).
5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas (*Listening In Upward Communication*).
6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (*Concern For High-Performance Goals*).

¹⁶ *Ibid*, h.30

Kepercayaan dapat dipahami bahwa karyawan di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya sehingga terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan.

Membuat keputusan bersama dapat dipahami para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

Kejujuran suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan "apa yang ada dalam pikiran mereka" tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi.

Mendengarkan dalam komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang

lebih tinggi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan.

Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi yaitu personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah-demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Berdasarkan penjelasan dari ahli di atas, maka diketahui terdapat beberapa dimensi dalam mengukur iklim komunikasi. Peneliti menggunakan dimensi dari Pace dan Peterson untuk mengukur variabel iklim komunikasi.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Meskipun hal ini sangat umum namun tidak jarang pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen dalam organisasi harus diusahakan untuk dapat ditingkatkan, sekaligus guna menekan tingkat pergantian karyawan yang banyak terjadi pada perusahaan-perusahaan tertentu.

Definisi Komitmen Organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Menurut Mowday Porter & Steers “ komitmen organisasi sebagai suatu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi (*identification*), kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (*job involvement*), dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan (*loyalty*) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”¹⁷.

Sedangkan Menurut Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Meyakini dan menerima tujuan/*goal* dan *value* yang dimiliki oleh organisasi.
2. Kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh demi organisasi.
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.¹⁸

Dari kedua definisi yang dinyatakan tersebut terlihat beberapa persamaan tentang definisi komitmen organisasi

Menurut Porter dan Smith dalam Temaluru “ komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi”¹⁹.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan

¹⁷ Mowday, R.T., Porter & Steers, *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. (New York: Academic Press, 1982)

¹⁸ Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A, “Commitment Organizations and Occupations: Extension and test of three-component conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*. 1993, h.538

¹⁹ Temaluru,J, “Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-Faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dari perspektif psikologi industry organisasi”, *Tesis*, Universitas Indonesia, 2001. h. 1.

oleh karyawan yang dapat menimbulkan suatu perilaku yang positif terhadap organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal.

2.1.3.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Berdasarkan pendekatan multidimensi, diperoleh berdasarkan hasil penelitian terhadap perilaku yang menyimpulkan bahwa ada tiga (3) sumber komitmen organisasi Allen dan Meyer²⁰ yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena keinginan kuat yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Komitmen Afektif merupakan dimensi dari komitmen organisasi yang lebih menekankan pada emosional individu. Pada dimensi komitmen organisasi ini, anggota organisasi tertarik lebih masuk organisasi / perusahaan disebabkan oleh dorongan afektifnya daripada kognitifnya.

Pada dimensi komitmen afektif ini, anggota organisasi memilih organisasi lebih disebabkan adanya dedikasi yang tinggi agar perusahaan menjadi berkembang. Dimensi ini biasanya tumbuh subur pada perusahaan keluarga,

²⁰ *Opcit.* h.1.

perusahaan yang ada hubungan emosional dengan anggota organisasi – seperti misalnya: etnis yang sama, agama yang sama, dan sejenisnya, dan organisasi sosial karena adanya kesamaan sikap.

Dengan demikian jika mengacu pada 3 komponen dasar dari Meyer maka kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*), kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi (*involvement*), dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*) didorong adanya kesamaan sikap yang lebih diwarnai oleh faktor “afektif” anggota organisasi.

Komitmen kontinuan menunjukkan komitmen anggota organisasi lebih disebabkan biaya hidup. Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran kerugian besar yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Karyawan akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi.

Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari ahli di atas, maka diketahui terdapat beberapa dimensi dalam mengukur komitmen organisasi seperti komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

2.2 Riview Penelitian Relevan

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Komunikasi Organisasi

Terhadap Komitmen Organisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia

Azwar Sanusi, Tesis, 2012

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasian pegawai ANRI (Arsip Nasional Republik Indonesia). Penelitian ini meneliti variabel motivasi yang memiliki dimensi : faktor *satisfiers* dan faktor *disastisfiers*. Variabel iklim komunikasi organisasi memiliki dimensi : kepercayaan, pembuat keputusan bersama, dukungan, keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Variabel komitmen organisasi memiliki dimensi : komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Penelitian dilakukan di ANRI, pada bulan April 2012 sampai dengan Mei 2012. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanasi, dengan melibatkan 86 responden yang dipilih secara acak. Kuisisioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup dengan menggunakan skala

likert. Kuisisioner telah diuji validitas dan realibilitasnya dengan teknik *pearson product moment* dan teknik *cronbach alpha*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai ANRI berada pada tingkat sedang atau cukup baik. Iklim komunikasi organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.²¹

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai X1, Iklim Komunikasi Organisasi sebagai X2 dan Komitmen Organisasi sebagai Y. Perbedaannya terletak pada tempat dan objek penelitian.

2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan

Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial

Fannindia Ifani Putri, Jurnal, 2014

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Variabel komitmen kerja memiliki indikator : keterlibatan kerja, loyalitas karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Variabel motivasi kerja memiliki indikator : ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab.

²¹ Azwar Sanusi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia", *Tesis*, Universitas Indonesia, 2012.

Penelitian ini memiliki populasi berjumlah 45 orang dan sampel yang di tarik berjumlah 45 orang. Penarikan sample menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan melihat table *Krejchi*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode angket yaitu memberikan angket kepada karyawan menjadi sampel penelitian. Data diolah dengan Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi dari masing-masing variabel. Setelah itu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Setelah diketahui adanya hubungan maka dilakukan uji Normalitas dan Uji keberartian hubungan antara dua variabel.

Penyebaran angket sebanyak 40 orang responden, motivasi kerja karyawan diperoleh skor mean 106,375, median 106,214, modus 105,892 dan standar deviasi 10,805. Hasil pengolahan data variabel motivasi kerja karyawan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100%, maka $105,125 \div 125 \times 100\%$ dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan berada pada skor 85,1 % dengan interpretasi Tinggi. Komitmen kerja karyawan diperoleh skor mean 105,125; median 105,5; modus 106,25 dan standar deviasi 8,43. Hasil pengolahan data variabel Komitmen kerja karyawan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% , maka nilai mean $106,375 \div 125 \times 100\%$ dapat diketahui bahwa Komitmen kerja karyawan berada pada skor 84,1% dengan interpretasi “baik” dari skor ideal.

Hasil pengujian hipotesis adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan dapat diterima.²²

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai X, perbedaannya terletak pada variabel X2 yaitu tidak meneliti tentang iklim komunikasi organisasi dan variabel Y yaitu komitmen kerja, kemudian tempat dan objek penelitian berbeda.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Di Surabaya

Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, Jurnal, 2013

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan, sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 25 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT. DAI KNIFE. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui angket. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil pada penelitian ini diketahui F hitung adalah 3,428, nilai ini menunjukkan lebih besar dari F table 3,251. Nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan hasil signifikansi. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi

²² Fannidia Ifani Putri, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, UNP, 2014.

kerja X1 dan kepuasan kerja X2 memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan Y PT. DAI KNIFE.²³

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai X1 dan variabel Y yaitu komitmen organisasi. Perbedaannya terletak pada variabel X2 yaitu tidak meneliti tentang iklim komunikasi organisasi, kemudian tempat dan objek penelitian berbeda.

2.2.4 Pengaruh Persepsi Tentang Iklim Komunikasi Organisasi, Persepsi Tentang Budaya Organisasi, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Dosen Universitas Surakarta

Wahjoe Mawardiningsih, Tesis, 2013

Peningkatan kualitas kinerja dosen Universitas Surakarta adalah mutlak dilakukan agar Universitas Surakarta bias berkembang di tengah persaingan perguruan tinggi ; antara lain melalui pembentukan persepsi tentang iklim komunikasi organisasi, persepsi tentang budaya organisasi, dan motivasi para dosen Universitas Surakarta yang baik. Penilaian kinerja dosen bias dilihat dari pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi, dimana pelaksanaan kegiatan penelitian di Universitas Surakarta masih kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh; persepsi tentang iklim komunikasi organisasi, persepsi tentang budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta, serta untuk mengetahui manakah yang lebih kuat pengaruhnya antara persepsi tentang iklim komunikasi organisasi, persepsi

²³ Tania dan Sutanto, “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Di Surabaya”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Universitas Kristen Petra, 2013.

tentang budaya organisasi ataukah motivasi yang mempengaruhi kinerja dosen Universitas Surakarta.

Kerangka berfikir dari penelitian ini berpijak pada Teori Kinerja dari Henry Simamora yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009), bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yang salah satunya adalah faktor psikologis. Faktor psikologis terdiri antara lain atas persepsi dan motivasi. Unsur persepsi ini penulis telaah lagi dari sudut persepsi tentang iklim komunikasi organisasi dan dari sudut persepsi budaya organisasi.

Penelitian ini adalah penelitian *explanative*, karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel penelitian ini adalah sejumlah populasi yaitu seluruh dosen Universitas Surakarta sebesar 120 responden. Model analisis penelitian ini adalah Regresi Berganda, diolah dengan program SPSS versi 16. Kesimpulan dari penelitian ini berdasar hasil olahan data adalah: hipotesis 1 yang menyatakan persepsi tentang iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, diterima, karena diketahui hasil R Square adalah 0,208; hipotesis 3 menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, diterima, karena diketahui hasil R Square sebesar 0,697 ; dan hipotesis 4 menyatakan persepsi tentang iklim komunikasi organisasi, persepsi tentang budaya organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen, juga diterima, karena diketahui hasil R Square sebesar 0,578.²⁴

²⁴ Wahjoe Mawardiningsih , “Pengaruh Persepsi Tentang Iklim Komunikasi Organisasi, Persepsi Tentang Budaya Organisasi, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Dosen Universitas Surakarta” , *Tesis*, Universitas Sebelas Maret, 2013.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim komunikasi sebagai X1 dan variabel Motivasi sebagai X3, variabel X2 yaitu budaya organisasi. Perbedaan terletak pada variabel X2 dan variabel Y kemudian tempat dan objek penelitian berbeda.

2.2.5 Iklim Komunikasi, Motivasi Dan Semangat Kerja (Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Semangat Kerja Diantara Karyawan Jogja Tv Tahun 2013)

Indah Nurhayati, Skripsi 2014

Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja yang ada di lingkungan kerja Jogja TV merupakan faktor yang berpengaruh dengan semangat kerja karyawan. Karena didalamnya terdapat hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, komunikasi antara bawahan dan atasan dan komunikasi dengan sesama karyawan. Sedangkan motivasi kerja sangat penting dimiliki untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Tujuan dari penelitian yang dilaksanakan di Jogja TV ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja dengan semangat kerja para pegawai TV jogja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja dengan semangat kerja karyawan Jogja TV.

Untuk menjawab permasalahan diatas, penulis menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan analisis data kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling*

yang membagi kelas populasi dalam tingkat tertentu sehingga setiap lapisan diwakili dalam sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi, sedangkan untuk pengujian statistik menggunakan rumus *pearson*.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja dengan hasil r sebesar 0,2480 atau sebesar 33,4%. Hal tersebut berarti ada sebesar 33,4% dari variabel iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja yang bias mempengaruhi semangat kerja di Jogja TV.²⁵

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan iklim komunikasi sebagai variabel X1 dan X2. Perbedaannya adalah Variabel Y adalah semangat kerja dan objek penelitian berbeda.

2.2.6 Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Dewam Pimpinan Nasional LSM Panji Indonesia Mulia Sang Saka Merah Putih Muhammad Badawi, Skripsi, 2010

Komunikasi merupakan salah satu kebutuhan manusia. Sedangkan organisasi, merupakan wadah dimana sejumlah atau sekumpulan orang bersatu, mengikat diri dalam rangka usaha memenuhi kebutuhannya. Dalam organisasi, komunikasi diperlukan untuk menjelankan setiap aktifitasnya. Iklim komunikasi organisasi yang positif sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk

²⁵ Indah Nurhayati , “Iklim Komunikasi, Motivasi Dan Semangat Kerja (Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Semangat Kerja Diantara Karyawan Jogja Tv Tahun 2013)”, *Skripsi* , Universitas Sebelas Maret, 2014.

mengarahkan setiap anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, penulis berusaha mengetahui pengaruh tingkat iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja anggota di DPN PIM SSMP. Organisasi ini merupakan salah satu LSM yang berada di Kabupaten Kulon Progo, D.I Yogyakarta.

Kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain lembaga ini adalah pembangunan ekonomi kerakyatan (koperasi), seminar, pendidikan politik kepada masyarakat, pelestarian budaya, keagamaan dan peringatan hari besar nasional. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang mencari hubungan diantara 2 variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota yang bekerja di DPN PIM SSMP, dengan sampel 35 orang. Sampel 35 orang didapatkan melalui teknik *simple random sampling*/ acak dengan undian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Data dalam penelitian ini dibuat dalam skala ordinal, kemudian data dianalisis dengan menggunakan korelasi tata jenjang Spearman dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Hasil korelasi antara iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja anggota dengan menggunakan Program SPSS 16.0 menunjukkan adanya hubungan yaitu sebesar 0,468. Dari hasil analisa data secara deskriptif diketahui faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja anggota adalah hasil visi misi organisasi, hubungan baik terhadap intern dan ekstern organisasi, penghargaan dan pelatihan kerja. Sedangkan Faktor kendala motivasi kerja adalah minimnya pendanaan, fasilitas dan kendala komunikasi jarak jauh.

Saran dari penelitian ini adalah kerjasama antar anggota harus ditingkatkan memberikan penghargaan prestasi kerja, keterbukaan komunikasi antar anggota, pembinaan hubungan antara atasan dan bawahan, pembinaan hubungan dengan ekstern organisasi, mencari alternative pendanaan operasional, dan komunikasi persuasive dalam memotivasi anggota.²⁶

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan Iklim Komunikasi. Perbedaannya adalah pada penelitian ini adalah mencari ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel yaitu iklim komunikasi dan motivasi.

2.2.7 Studi Korelasi anatara Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Tingkatan Semangat Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2011, Erlita Cahya Pratiwi, Skripsi, 2011

Komunikasi merupakan salah satu kebutuhan manusia. Sedangkan organisasi, merupakan wadah dimana sejumlah atau sekumpulan orang bersatu, mengikat diri dalam rangka usaha memenuhi kebutuhannya. Dalam organisasi, komunikasi diperlukan untuk menjalankan setiap aktifitasnya. Iklim komunikasi organisasi yang positif sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mengarahkan setiap anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan dapat mencegah terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Misalnya : ketidakpercayaan atasan kepada

²⁶ Muhammad Badawi , “Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Dewam Pimpinan Nasional LSM Panji Indonesia Mulia Sang Saka Merah Putih”, *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, 2010.

bawahan, bawahan yang merasa tidak dihargai tidak adanya transparansi dalam hubungan atasan dengan bawahan, yang akhirnya dapat menemukan semangat kerja yang berakibat kinerja atasan dan bawahan yang tidak maksimal dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Dalam penelitian ini, berusaha untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan semangat kerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta dan apakah motivasi kerja juga memiliki hubungan dengan semangat kerja karyawannya. Pemilihan organisasi ini dikarenakan Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Solo menjadi pusat perantara pemerintah kota Solo dengan masyarakat sekitar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan analisis data kuantitatif. Sampel yang diambil adalah seluruh jumlah karyawan di DISKOMINFO sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan menggunakan pengujian statistic Pearson Correlation. Hal yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di DISKOMINFO berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai Pearson Correlation sebesar $0,035 < 0,05$ dan hipotesa kedua menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi semangat kerja. Dari hasil tersebut maka baiknya DISKOMINFO lebih meningkat iklim komunikasi organisasi agar lebih positif yang mana akan memperbesar semangat seluruh karyawan.²⁷

²⁷ Erlita Cahya Pratiwi, "Studi Korelasi antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Tingkatan Semangat Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2011", *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, 2011.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Iklim komunikasi sebagai X1, Motivasi sebagai X2, perbedaannya terletak pada variabel Y yaitu tidak meneliti tentang Komitmen, kemudian tempat dan objek penelitian berbeda.

2.2.8 Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Komitmen Terhadap Organization Citizenship Behavior pada PD. Bengkel Terpadu Kabupaten Sragen Unit SPBU

I Yusep Wahyudi, Tesis, 2010

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh: 1) motivasi melayani publik (*public service motivation*) terhadap perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB), 2) kepuasan kerja terhadap OCB, dan 3) komitmen organisasi terhadap perilaku OCB pada Karyawan Unit SPBU PD Bengkel Terpadu Kabupaten Sragen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit SPBU PD. Bengkel Terpadu Kabupaten Sragen yang berada di 2 (dua) tempat yaitu SPBU Pilangsari dan SPBU Nglangon yang berjumlah 60 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *quota random sampling*, Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden.

Analisis uji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data didapatkan 1) motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan, 3)

komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan, dan 4) motivasi pelayanan publik, kepuasan kerja dan komitmen secara serempak berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan Unit SPBU PD. Bengkel Terpadu Kabupaten Sragen.²⁸

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel X. Perbedaannya yaitu variabel Y adalah OCB dan komitmen organisasi sebagai variabel X.

2.2.9 Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Locus of Control Internal Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Air Mancur Karanganyar, Yoshinta Enggar Sutra, Skripsi, 2013

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan merupakan salah satu hal yang ikut menentukan suatu organisasi berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya, karena karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, bertanggung jawab atas tugasnya, serta sangat loyal terhadap perusahaan. Motivasi intrinsik dibutuhkan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan secara tulus dengan tujuan memperoleh kepuasan dalam bekerja tanpa memperhatikan *reward* yang diperoleh. *Locus of control* internal dibutuhkan untuk mendorong karyawan meyakini bahwa kemampuan dan usaha sendiri mempengaruhi hasil yang diperoleh. Rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan yang marak saat ini diduga berhubungan dengan kurangnya motivasi intrinsik dan *locus of control*

²⁸ I Yusep Wahyudi, "Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Komitmen Terhadap Organization Citizenship Behavior pada PD. Bengkel Terpadu Kabupaten Sragen Unit SPBU", *Tesis*, Universitas Sebelas Maret, 2010.

internal dalam diri karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar sejumlah 732 karyawan. *Sampling* yang digunakan yakni *disproportionate stratified random sampling*. Sampel penelitian berjumlah 88 karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar. Instrumen yang digunakan adalah Skala Komitmen Organisasi (reliabilitas 0,653), Skala Motivasi Intrinsik (reliabilitas 0,918), dan Skala *Locus of Control* Internal (reliabilitas 0,825).

Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan nilai $F_{hitung} 58,923 > F_{tabel} = 3,104$ serta R sebesar 0,762, berarti terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan *locus of control* internal dengan komitmen organisasi. Secara parsial, terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi dengan sebesar 0,425, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$); serta terdapat hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen organisasi dengan sebesar 0,396, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).²⁹

Kesimpulannya yaitu (1) semakin tinggi motivasi intrinsik dan semakin tinggi *locus of control* internal, maka tingkat komitmen organisasi juga semakin tinggi. (2) semakin tinggi motivasi intrinsik, maka komitmen organisasi yang dimiliki semakin tinggi. (3) semakin tinggi *locus of control* internal, maka komitmen organisasi yang dimiliki semakin tinggi.

²⁹ Yoshinta Enggar Sutra, "Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Locus of Control Internal Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Air Mancur Karanganyar", *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, 2013.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel X dan Komitmen Organisasi sebagai variabel Y. Perbedaannya adalah objek yang diteliti.

2.2.10 Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap PT. BANK X CABANG Y, Karmelita Agni Ayu Pratiwi, Skripsi, 2013

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan berkomitmen penuh pada perusahaan. Perusahaan dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan, yakni bagaimana karyawan memiliki motivasi berprestasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan yakni perasaan nyaman bekerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank X Cabang Y. Sampel penelitian sebanyak 67 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Alat pengumpul

data menggunakan kuesioner berupa skala komitmen organisasi adaptasi dari OCQ Meyer dan Allen (1990) terdiri atas 21 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,929, skala motivasi berprestasi terdiri atas 38 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,931 dan skala iklim organisasi terdiri atas 29 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,895.

Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda, diperoleh p-value $0,00 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 130,674 > F \text{ Tabel } 3,134$ serta R sebesar 0,896. Hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap PT Bank X Cabang Y. Nilai R² (R Square) sebesar 0,803 artinya bahwa dalam penelitian ini motivasi berprestasi dan iklim organisasi memberi sumbangan sebesar 80,3% terhadap komitmen organisasi.³⁰

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel X dan Komitmen Organisasi sebagai variabel Y. Perbedaannya adalah pada penelitian ini adalah mencari ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

2.2.11 Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara

Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta

Avisina Surya Purwanto, Skripsi, 2010

Di era perkembangan industri yang semakin kompetitif, muncul suatu

³⁰ Karmelita Agni Ayu Pratiwi, "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap PT. BANK X CABANG Y", *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, 2013.

bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan kontrak dapat menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam motivasi kerja dan komitmen organisasi di perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, serta mengetahui tingkat motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Es Saripetojo Surakata yang berjumlah 77 orang. Mengingat populasi yang tidak begitu banyak, maka penelitian ini menggunakan studi populasi dimana seluruh anggota populasi menjadi subjek penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t (*independent sample t-test*) dengan bantuan komputer program SPSS *for MS windows versi 16*.

Berdasarkan analisis data, untuk motivasi kerja intrinsik dari hasil uji t, diperoleh *equal variances assumed* F hitung = 0.343; p (sig) = 0,560. Oleh karena $p > 0,05$, maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah t hitung = 5.107 dan p Sig. (2-tailed) 0,000. Oleh karena $p < 0,05$, maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan motivasi intrinsik yang signifikan antara

karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta. Sedangkan untuk komitmen organisasi diperoleh *equal variances assumed* F hitung = 3.581; p (sig)= 0,062. Oleh karena $p > 0,05$, maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah t hitung = 3.093 dan p Sig. (2-tailed) 0,003. Oleh karena $p < 0,05$, maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta.³¹

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi. Perbedaannya adalah pada penelitian ini adalah mencari perbedaan antara Motivasi dan Komitmen Organisasi pegawai tetap dan pegawai kontrak.

2.2.12 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Intervening di Universitas Sebelas Maret Surakarta

Maksuma Pangarsi Utami, Skripsi, 2013

Motivasi berkaitan langsung dengan kinerja manajerial. Motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

³¹ Avisina Surya Purwanto , “Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta”, *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, 2010.

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Sebelas Maret. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi yang diintervensi komitmen organisasi dan pelimpahan wewenang terhadap kinerja manajerial. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 80 responden dari fakultas ekonomi, fakultas teknik, dan kantor pusat UNS.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah metode *convenience sampling*. Sebagai variabel independen, yaitu motivasi dan variabel *intervening* adalah komitmen organisasi dan pelimpahan wewenang, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja manajerial. Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi dan analisis jalur.

Hasil analisis menggunakan analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa: (1) variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, (2) variabel komitmen organisasi mampu mengintervensi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajerial, (3) sedangkan variabel pelimpahan wewenang tidak berhasil mengintervensi pengaruh motivasi terhadap kinerja manajerial.³²

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel X. Perbedaannya adalah variabel Y pada penelitian ini adalah Kinerja Manajerial dan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*.

³² Maksima Pangarsi Utami, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel *Intervening* di Universitas Sebelas Maret Surakarta", Universitas Sebelas Maret, 2013.

2.2.13 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danarhadi Surakarta

Sulistiyono, Skripsi, 2015

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Danarhadi Surakarta. (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Danarhadi Surakarta. (3) mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Danarhadi Surakarta secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan bentuk metode deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staf PT. Batik Danarhadi Surakarta yang berjumlah 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sebanyak 34 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear ganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danarhadi Surakarta. (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danarhadi Surakarta. (3) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Batik Danarhadi Surakarta. Sumbangan relatif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,4%. Sumbangan relatif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6%.

Sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 31,1%. Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,0%.³³

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Motivasi sebagai variabel X. Perbedaan pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi sebagai Variabel X dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1

Matriks Review Penelitian Relevan

NO	Nama Pengarang dan Tahun	Judul	Objek	Variabel		
				X1	X2	Y
1	Azwar Sanusi, Tesis, 2012	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasian Pegawai	Arsip Nasional Republik Indonesia	√	√	√
2	Fannindia Ifani Putri, Jurnal, 2014	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan	Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial	√	-	√

³³Sulistiyono, “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danarhadi Surakarta”, *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, 2015.

3	Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, Jurnal, 2013	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	PT. DAI KNIFE Di Surabaya	√	-	√
4	Wahjoe Mawardiningsih, Tesis 2013	Pengaruh Persepsi Tentang Iklim Komunikasi Organisasi, Persepsi Tentang Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen	Universitas Surakarta	√	√	-
5	Indah Nurhayati, Skripsi 2014	Studi Korelasi Iklim Komunikasi, Motivasi dan Semangat Kerja	Karyawan Jogja TV 2013	√	√	-

6	Muhammad Badawi, Skripsi, 2010	Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja	Dewam Pimpinan Nasional LSM Panji Indonesia Mulia Sang Saka Merah Putih	√	√	-
7	Erlita Cahya Pratiwi, Skripsi, 2011	Studi Korelasi antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Tingkatan Semangat Kerja Karyawan	Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2011	√	√	-
8	I Yusep Wahyudi, Tesis, 2010	Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Komitmen Terhadap Organization Citizenship Behavior	PD. Bengkel Terpadu Kabupaten Sragen Unit SPBU	√	-	√

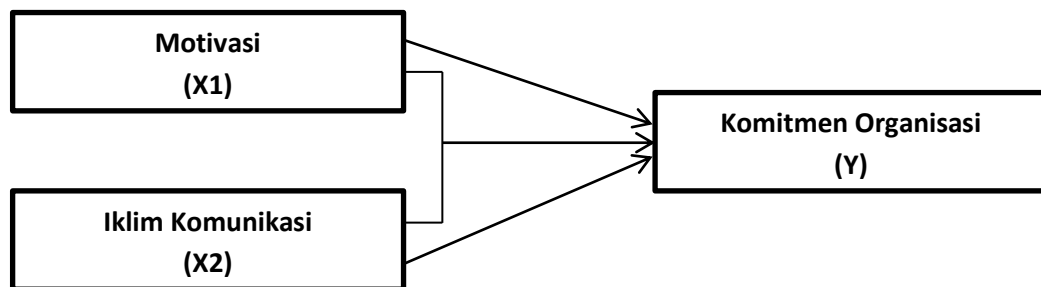
9	Yoshinta Enggar Sutra, Skripsi, 2013	Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Locus of Control Internal Dengan Komitmen Organiasai Karyawan	PT. Air Mancur Karanganyar	√	-	√
10	Karmelita Agni Ayu Pratiwi, Skripsi, 2013	Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap	PT. BANK X CABANG Y	√	-	√
11	Avisina Surya Purwanto, Skripsi, 2010	Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak	Pabrik Es Saripetojo Surakarta	√	-	√

12	Maksuma Pangarsi Utami, Skripsi, 2013	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Intervening	Universitas Sebelas Maret Surakarta	√	-	√
13	Sulistiyono, Skripsi, 2015	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Danarhadi Surakarta	√	-	√

2.3 Kerangka Pemikiran

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan tersebutlah yang menstimulis peningkatan motivasi yang ia

miliki. Pada hasil penelitian Azwar Sanusi Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik Motivasi Pegawai maka akan semakin baik pula Komitmen Organisasi pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah Motivasi Pegawai maka semakin rendah Komitmen keorganisasian.



Gambar 2.1
Keterkaitan Variabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2014.

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas = Motivasi

X_2 : Variabel Bebas = Iklim Komunikasi

Y : Variabel Terikat = Komitmen Organisasi

—————> Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan hipotesis yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi. Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Hipotesis 2:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Ha : Terdapat pengaruh antara iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Hipotesis 3:

Ho : Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Ha : Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai

Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

September 2013 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 64 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 16 Payment Point.

3.1.2 Visi, Misi dan Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Bekasi

a. Visi dan Misi

Sebagai lembaga perbankan syariah, BNI syariah memiliki visi untuk mengarahkan tujuan utamanya. Visi BNI syariah adalah sebagai berikut :

Visi BNI Syariah

"Menjadi pilihan masyarakat di perbankan syariah, yang provenly unggul dalam layanan dan kinerja."

Tentu bank BNI Syari'ah adalah bank yang konsisten untuk mencapai visinya sesuai dengan kaidah perbankan syariah. Maka dari itu BNI syariah sebagai wadah dalam menjalankan perintah agama (Islam) dibidang Syari'ah muamalah yang mempunyai misi :

Misi BNI Syariah

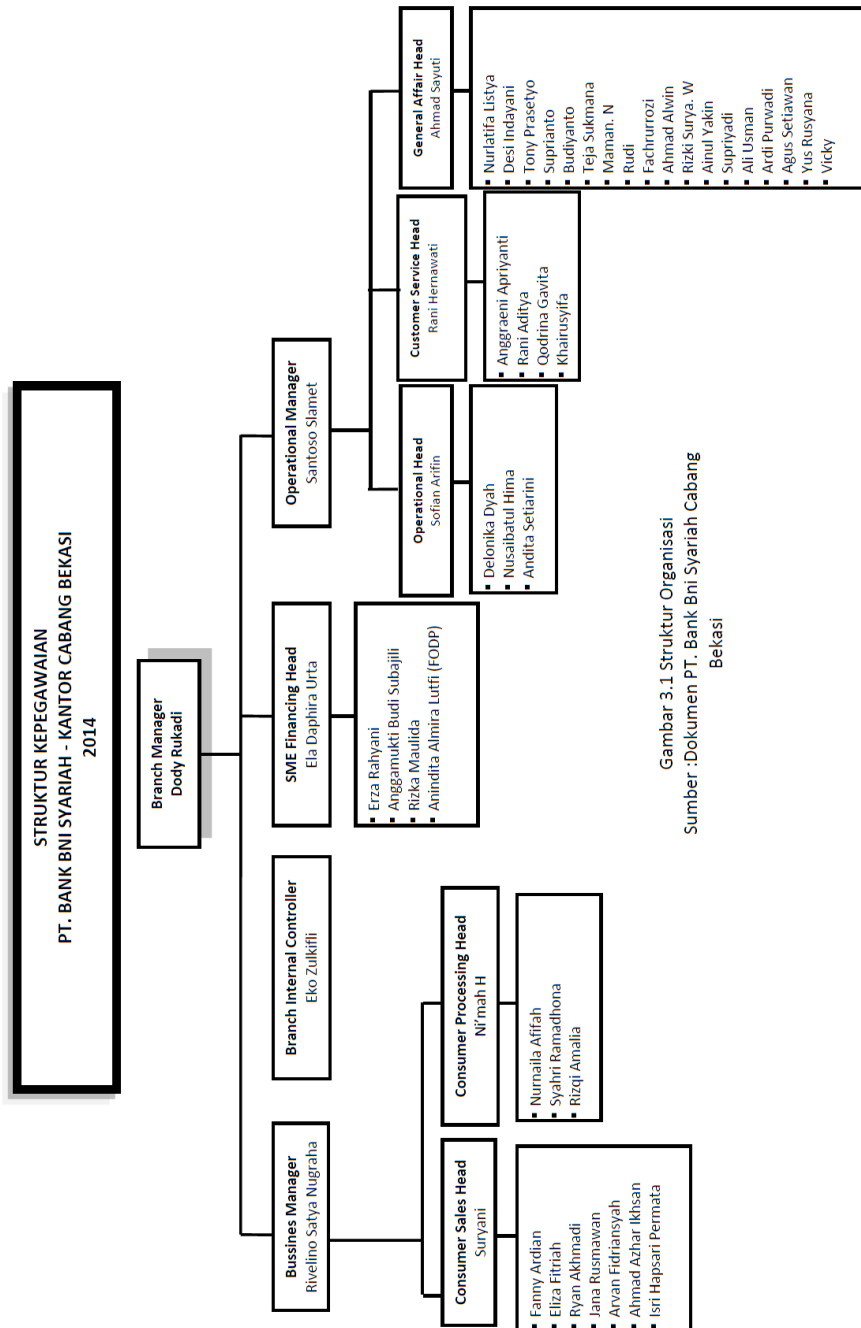
1. Membuat kontribusi yang berarti kepada masyarakat, sementara mendukung kelestarian lingkungan.

2. Memberikan solusi untuk kepentingan masyarakat, melalui media perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi semua investor
4. Membuat 'tempat kebanggaan' untuk bekerja dan mencapai kinerja terbaik untuk staf, sebagai perwujudan ibadah.
5. Melayani sebagai standar tata kelola perusahaan terpercaya.

Dengan terlaksananya visi dan misi bank BNI Syariah dengan baik menurut kaidah perbankan syariah, maka telah didapatkan beberapa penghargaan berkat dari konsistensi dalam menjalankan visi dan misi.

b. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Organisasi PT. Bank BNI Syariah Bekasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi
Sumber :Dokumen PT. Bank Bni Syariah Cabang
Bekasi

Berikut adalah penjelasan fungsi dan tugas pada bagian yang tercantum di struktur organisasi :

1. *Branch Manager*
 - a. Pemimpin kantor cabang memiliki tugas sebagai berikut:
 - b. Memimpin segala kegiatan cabang syariah.
 - c. Menyusun arahan kerja bagi aparat cabang bank syariah.
 - d. Menentukan kebijakan umum BNI syariah sesuai dengan tujuan bank.
 - e. Mengendalikan dan mengawasi proses harian dan manajemen bank.
2. *Branch Internal Controller*, mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. Membantu pimpinan cabang mengendalikan dan mengawasi proses kegiatan harian dan manajemen bank.
 - b. Melakukan pemeriksaan khusus/mendadak terhadap berbagai kegiatan harian/manajemen cabang.
 - c. Melaksanakan perbaikan/penyempurnaan hasil temuan audit.
3. *Bussines Manager*, mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. Memasarkan produk dan jasa perbankan kepada nasabah.
 - b. Mengelola permohonan pembiayaan.
 - c. Melakukan pemantauan nasabah dan kolektabilitas pembiayaan.
 - d. Memberikan bantuan kepada kantor besar/wilayah/cabang lain.
 - e. Melayani penelitian potensi ekonomi daerah dan menyusun peta bisnis
 - f. Mengerjakan tugas lainnya yang diberikan pimpinan cabang.
4. *Operational Manager*, memiliki tugas sebagai berikut:
 - a. Melakukan verifikasi data nasabah mengenai debitur.
 - b. Mengelola administrasi pembiayaan.
 - c. Memantau proses pemberian pinjaman.
 - d. Mengelola penerbitan jaminan bank.

- e. Mengelola administrasi *back office* transaksi jasa dalam negeri.
- f. Mengerjakan tugas lainnya yang diberikan pimpinan cabang.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi berlokasi di Komplek Sentra Niaga, Jl. Jend. Ahmad Yani, Blok A6, No.3-3A, Bekasi. Penelitian dilakukan sejak bulan Oktober 2014.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. “Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”³⁴.

Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi.

³⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013) h.29.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Komitmen Organisasi (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Motivasi (X_1) dan Iklim Komunikasi Organisasi (X_2).

Penelitian ini menggunakan *Job Description Index* (JDI) menilai komitmen organisasi, pegawai ditanya mengenai komitmen pada organisasi sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur komitmen dari tiga area, yaitu afektif, kontinu dan normatif.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi (X_1) adalah Motivasi (X_1) adalah dorongan-dorongan yang timbul pada seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku dengan 2 faktor yaitu <i>satisfiers</i> & <i>dissatisfiers</i> . Herzberg (1966), Gibson(1985) dan Handoko dalam Sasono (2001)	Satisfiers	1. Prestasi	1
		2. Pengakuan	2
		3. Pekerjaan itu sendiri	3
		4. Tanggung Jawab	4
		5. Pengembangan Potensi	5
	Dissatisfiers	1. Gaji	6
		2. Kondisi Kerja	7
		3. Kebijakan	8
		4. Hubungan Antar Pribadi	9
		5. Kualitas Supervisi	10

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
<p>Iklm Komunikasi (X_2) adalah pola-pola komunikasi tersendiri dalam organiasi yang hanya dapat dipahami oleh anggota organisasi. Dimensi iklim komunikasi adalah kepercayaan, partisipasi dalam keputusan, dukungan, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan peduli terhadap kinerja tinggi.</p> <p>Pace & faules (1998), Sarwendah Sri Palupi (2004) dan Reeding (1972)</p>	Kepercayaan (<i>Trust</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Kepercayaan kepada staf Kepercayaan kepada pimpinan 	11,12
	Partisipasi Dalam Keputusan (<i>Participative decision making</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Bermusyawarah mengenai kebijakan perusahaan Bermusyawarah mengenai kebijakan divisi Membuat keputusan Menentukan tujuan 	13,14,15,16
	Dukungan (<i>Supportiveness</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Susasana yang diliputi kejujuran Susasana yang diliputi keterbukaan Menyampaikan inspirasi 	17,18,19
	Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah (<i>Openness in downward communication</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Mengetahui kebijakan perusahaan Mengetahui rencana perusahaan Mendapat informasi dengan mudah Mendapat informasi mengenai pekerjaan 	20,21,22,23
	Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas (<i>Listening in upward communication</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Mendengarkan informasi Mendengarkan saran Mendengarkan laporan masalah 	24,25,26
	Peduli Terhadap Tujuan Kinerja Tinggi (<i>Concern for high performance goals</i>)	<ol style="list-style-type: none"> Peduli terhadap kinerja Berkinerja tinggi Peduli terhadap tujuan perusahaan 	27,28,29

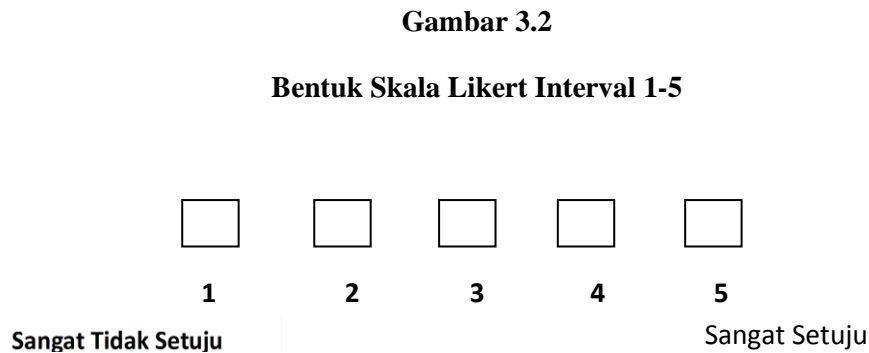
Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Komitmen Organisasi (Y) merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan suatu perilaku yang positif terhadap organisasi. Dimensi komitmen organisasi adalah afektif, kontinu dan normative. Meyer & Allen (1993), Robbins & Judge (2008) dan Martini dan Rostiana dalam Utomo (2012)	Afektif	1. Kebanggaan sebagai anggota organisasi	30
		2. Rasa tanggung jawab	31
		3. Persamaan nilai	32
		4. Kesediaan	33
	Kontinu	1. Pilihan pekerjaan	34
		2. Kerugian Investasi	35
	Normatif	1. Kewajiban sebagai karyawan	36
		2. Loyalitas	37

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

3.3.2 Skala Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data interval dengan skala likert 1 sampai 5. Dalam skala ini, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju .

Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Tabel 3.2
Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

3.4 Metodologi Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³⁵. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bekasi.

³⁵ Sugiyono. *Statistika untuk Peneliti* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.61.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono³⁶. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah adalah sampling jenuh yang merupakan bagian dari *non probability sampling*.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel³⁷. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang 100% mewakili populasi adalah sama dengan populasi.

Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum).

Berdasarkan Struktur pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi terdapat 49 karyawan, dan berdasarkan teori penentuan sample maka jumlah populasi yang ditarik menjadi sampel berjumlah 49 karyawan.

³⁶ *ibid.*h.62.

³⁷ *ibid.*h.68.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual menurut Sekaran dan Bougie³⁸. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tehnik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

³⁸ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2009), h.37.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi, seperti daftar karyawan dan struktur organisasi selama 1 tahun terakhir. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Metodologi Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian³⁹. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05⁴⁰. Teknik korelasi *product moment* menyatakan bila r hitung $>$ r tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (*valid*). Sedangkan bila r hitung $<$ r tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (*unvalid*).

Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

³⁹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabetha, 2013), h.350.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung : Alfabetha, 2006), h.57.

Dimana:

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
 n = Banyaknya sampel
 X = Skor tiap item
 Y = Skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 σb^2 = jumlah varians butir
 σ^2 = jumlah varians total

Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima⁴¹. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.

⁴¹ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56.

2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada populasi yang dijadikan sampel yaitu 49 Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel yang akan dianalisis berdasarkan distribusi normal. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁴². Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya

⁴² Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.79.

digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁴³

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen) (Umar, 2008:80). Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁴⁴

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas⁴⁵.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual)

⁴³ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010) h. 73.

⁴⁴ Husein Umar, *op.cit*, h.80.

⁴⁵ *Ibid*,h.82

dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif⁴⁶

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien regresi
X_1	: Variabel bebas
X_2	: Variabel bebas

⁴⁶ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 61.

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen⁴⁷. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan iklim komunikasi organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data atau kasus
 k : Jumlah variabel

H_0 : Motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H_a : Motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

⁴⁷ *Ibid*, h. 67.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat⁴⁸. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁴⁸ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 66.

BAB IV

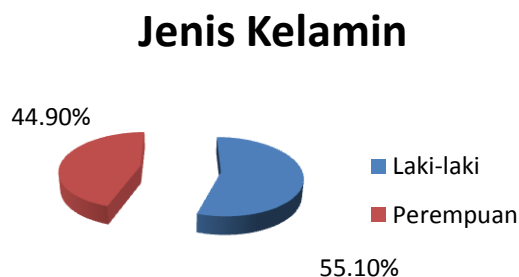
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bekasi yang berjumlah 49 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bekasi.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, dan masa kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1

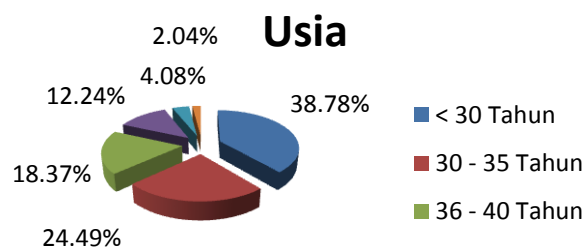
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu 27 orang (55,1%) dibanding dengan perempuan yang hanya 22 orang (44,9%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi. Hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang terdapat pada bagian Bank BNI Syariah Cabang Bekasi memang lebih mengutamakan keterampilan dan ketangkasan dari seorang laki-laki dibanding wanita seperti supir, satpam dan kantor.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur/usia bisa menentukan pengalaman dari seorang karyawan. Perbedaan umur juga akan membedakan persepsi seorang karyawan terhadap sesuatu seperti gagasan, perilaku, cara bekerja dan cara berfikir. Umur/usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi enam tabulasi oleh peneliti. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia

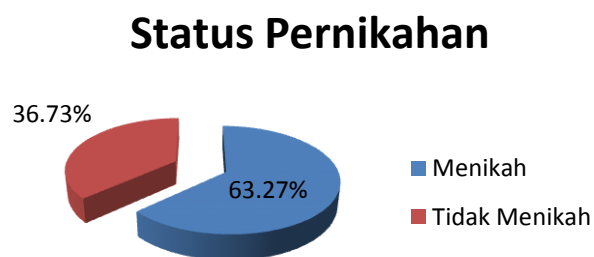
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Hasil penelitian terhadap umur/usia responden menunjukkan bahwa hanya, sebanyak 12 orang (24,5%) berusia 30-35 tahun, sebanyak 9 orang

(18,4%) berusia 36-40 tahun, sebanyak 6 orang (12,2%) berusia 41-45 tahun, sebanyak 2 orang (4,1%) berusia 46-50 tahun, dan hanya 1 orang (2,0%) berusia lebih dari 50 tahun. Sebagian besar responden berusia <30 19 orang (38,8%).

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah berkaitan bentuk tanggung jawab individu terhadap keluarganya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan status perkawinan:



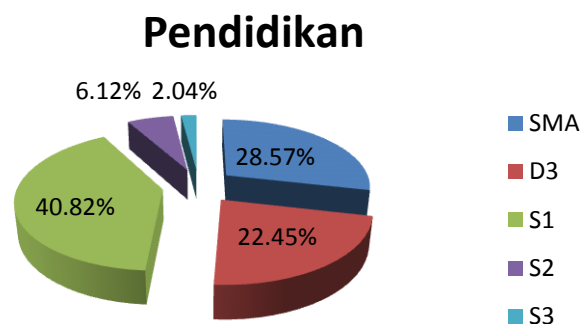
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah yang berada dalam status menikah yaitu sebanyak 31 orang (63,3%) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 18 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bni Syariah Cabang Bekasi sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab keluarga.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan seseorang dapat mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan. Keterbatasan pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan hasil pekerjaan yang diinginkan. Tingkat pendidikan seorang karyawan berhubungan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:



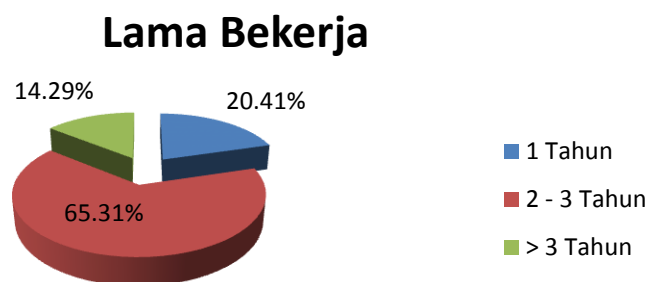
Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
 Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Pada *pie chart* diatas terlihat kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah karyawan pada kelompok pendidikan S1 sebanyak 20 orang (40,8%), kemudian SMA sebanyak 14 orang (28,6%), kemudian D3 sebanyak 11 orang (22,4%), kemudian S2 sebanyak 3 orang (6,1%) dan S3 hanya 1 orang

(2,0%). Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 sederajat. Hal ini sangat wajar terjadi karena memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang diterimanya di Bank BNI Syariah Cabang Bekasi yang membutuhkan kemampuan manajerial.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, masa kerja karyawan di Bank BNI Syariah dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu 1 tahun, 2-3 tahun dan >3 tahun. Berikut ini adalah *pie chart* karakteristik responden berdasarkan masa kerja:



Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan Bank BNI Syariah bekasi telah bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 32 orang (65,3%). Masa kerja terbesar kedua adalah 1 tahun sebanyak 10 orang (20,4%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 7 orang (14,3%).

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bekasi, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan pada kantor cabang pembantu namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0.361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} (0.361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3. Hasil uji validitas dari 37 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Motivasi (X₁)			
1	0,361	0,759	Valid
2	0,361	0,668	Valid
3	0,361	0,718	Valid
4	0,361	0,661	Valid
5	0,361	0,814	Valid
6	0,361	0,706	Valid
7	0,361	0,755	Valid
8	0,361	0,764	Valid
9	0,361	0,668	Valid
10	0,361	0,661	Valid

Iklm Komunikasi (X₂)			
11	0,361	0,788	Valid
12	0,361	0,524	Valid
13	0,361	0,865	Valid
14	0,361	0,828	Valid
15	0,361	0,696	Valid
16	0,361	0,870	Valid

17	0,361	0,623	Valid
18	0,361	0,555	Valid
19	0,361	0,580	Valid
20	0,361	0,711	Valid
21	0,361	0,498	Valid
22	0,361	0,433	Valid
23	0,361	0,451	Valid
24	0,361	0,768	Valid
25	0,361	0,538	Valid
26	0,361	0,405	Valid
27	0,361	0,796	Valid
28	0,361	0,762	Valid
29	0,361	0,706	Valid

Komitmen Organisasi (Y)			
30	0,361	0,597	Valid
31	0,361	0,799	Valid
32	0,361	0,696	Valid
33	0,361	0,908	Valid
34	0,361	0,893	Valid
35	0,361	0,660	Valid
36	0,361	0,907	Valid
37	0,361	0,871	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel motivasi, iklim komunikasi dan komitmen organisasi dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel motivasi, iklim komunikasi dan komitmen organisasi valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$; maka instrumen penelitian

dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,892	Reliabel
Iklim Komunikasi	0,925	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,909	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015.

Pada Table 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* >0,6; untuk variabel motivasi, iklim komunikasi dan komitmen organisasi secara berurutan sebesar 0,892; 0,925 dan 0,909. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel motivasi, iklim komunikasi dan komitmen organisasi dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuesioner

yang disebarakan kepada 49 karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bekasi yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 8 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 30-37, variabel motivasi sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 1-10 dan variabel iklim komunikasi sebanyak 19 butir pernyataan dari nomor 11-29 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Motivasi

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu motivasi diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-10. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu *satisfiers* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-5. Dimensi yang kedua yaitu *dissatisfiers* diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 6-10.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Motivasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi <i>Satisfiers</i>											
1	Saya berusaha untuk mencapai prestasi yang lebih baik dalam bekerja	0	0.0%	0	0.0%	9	18.4%	20	40.8%	20	40.8%
2	Saya mendapatkan penghargaan ketika berprestasi	0	0.0%	5	10.2%	20	40.8%	11	22.4%	13	26.5%
3	Saya menyukai pekerjaan yang ditekuni	0	0.0%	1	2.0%	20	40.8%	18	36.7%	10	20.4%
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	0	0.0%	1	2.0%	12	24.5%	16	32.7%	20	40.8%
5	Saya dapat mengembangkan potensi dalam bekerja	5	10.2%	6	12.2%	13	26.5%	14	28.6%	11	22.4%
Jumlah rata-rata		5	2.0%	13	5.1%	74	29.1%	79	31.1%	74	30.2%
Dimensi <i>dissatisfiers</i>											
6	Saya mendapatkan gaji yang sesuai	0	0.0%	0	0.0%	10	20.4%	25	51.0%	14	28.6%
7	Saya mendapatkan kondisi kerja yang baik	0	0.0%	3	6.1%	14	28.6%	24	49.0%	8	16.3%
8	Saya merasakan kebijakan yang ada sudah akomodatif	0	0.0%	1	2.0%	5	10.2%	33	67.3%	10	20.4%
9	Saya senang dengan hubungan baik yang terjalin saat ini	2	4.1%	6	12.2%	11	22.4%	24	49.0%	6	12.2%
10	Saya merasakan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan pekerjaan	0	0.0%	1	2.0%	12	24.5%	18	36.7%	18	36.7%
Jumlah rata-rata		2	1%	11	4.5%	52	21.2%	124	50.6%	56	22.9%
Variabel Motivasi (%)			1.5%		4.8%		25.5%		40.85%		26.55%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Ditinjau dari Tabel 4.3, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi *satisfiers* responden yang menjawab dengan jawaban setuju dengan persentase 31,1%, kemudian diikuti dengan responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 30,2%, sedangkan persentase responden yang menjawab netral 29,1%, lalu 5,1% responden menjawab setuju dan 2% yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden merasa termotivasi dengan pekerjaan mereka dikantor.

Pada dimensi kedua adalah *dissatisfiers*. Responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 50,6%, sangat setuju sebesar 22,9%, netral 21,2%, tidak setuju sebesar 4,5% dan disusul dengan sangat tidak setuju dengan 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa yang berkaitan dengan konteks fisik yang berada dalam sisi luar pekerjaan mereka di dalam kantor cukup memadai.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah setuju 40,85%, yang disusul dengan jawaban sangat setuju sebesar 26,55%, jawaban netral 25,5%, jawaban tidak setuju sebesar 4,8%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,5%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas sikap responden cukup tinggi. Namun, *attitude* yang ditunjukkan karyawan BNI Syariah Cabang Bekasi adalah negatif yaitu dengan pelaksanaan tugas yang tidak tepat waktu. Sikap negatif yang ditunjukkan karyawan tersebut diakibatkan oleh kurangnya tenaga kerja dan penugasan yang bertumpuk. Hal ini berkaitan dengan karakteristik responden yang mayoritas sudah berkeluarga dan mayoritas baru bekerja selama 2-3 tahun sehingga memiliki tanggung jawab yang lebih sebagai karyawan yang sudah berkeluarga dan pengalam yang belum memadai dalam mengerjakan tugas.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Iklim Komunikasi

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu iklim komunikasi diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 11-29. Pada variabel ini terdapat 6 dimensi,

dimensi pertama yaitu *trust* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 11-12. Dimensi yang kedua yaitu *participative decision making* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 13-16. Dimensi yang ketiga yaitu *supportiveness* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 17-19. Dimensi yang keempat yaitu *openness in downward communication* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-23. Dimensi yang kelima yaitu *listening in upward communication* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 24-26. Selanjutnya, dimensi keenam yaitu *concern for high performance goals* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 27-29.

Tabel 4.4
Analisis Dekriptif Iklim Komunikasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Trust											
11	Pimpinan percaya terhadap Saya	1	2%	11	22.4%	17	34.7%	16	32.7%	4	8.2%
12	Saya percaya terhadap pimpinan	6	12%	6	12.2%	4	8.2%	16	32.7%	17	34.7%
Jumlah rata-rata		7	7.1%	17	17.3%	21	21.4%	32	32.7%	21	21.4%
Dimensi Participative Decision Making											
13	Saya bermusyawarah mengenai kebijakan perusahaan	8	16.3%	12	24.5%	10	20.4%	13	26.5%	6	12.2%
14	Saya bermusyawarah mengenai kebijakan divisi	2	4.1%	6	12.2%	7	14.3%	21	42.9%	13	26.5%
15	Saya dilibatkan dalam membuat keputusan perusahaan	1	2.0%	5	10.2%	14	28.6%	17	34.7%	12	24.5%
16	Saya dilibatkan dalam menentukan tujuan perusahaan	0	0.0%	2	4.1%	15	30.6%	14	28.6%	18	36.7%
Jumlah rata-rata		11	5.6%	25	12.8%	46	23.5%	65	33.2%	49	25.0%
Dimensi Supportiveness											
17	Saya merasakan suasana kejujuran antar karyawan	0	0.0%	5	10.2%	12	24.5%	17	34.7%	15	30.6%
18	Saya merasakan suasana keterbukaan antar karyawan	0	0.0%	1	2.0%	15	30.6%	19	38.8%	14	28.6%
19	Saya dapat menyampaikan inspirasi	0	0.0%	11	22.4%	13	26.5%	16	32.7%	9	18.4%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	17	11.6%	40	27.2%	52	35.4%	38	25.9%
Dimensi Openness in Downward Communication											
20	Saya mengetahui kebijakan perusahaan	5	10.2%	11	22.4%	18	36.7%	8	16.3%	7	14.3%
21	Saya mengetahui rencana perusahaan	0	0.0%	1	2.0%	5	10.2%	17	34.7%	26	53.1%
22	Saya mendapat informasi mengenai perusahaan dengan mudah	0	0.0%	7	14.3%	15	30.6%	19	38.8%	8	16.3%
23	Saya mendapat informasi mengenai pekerjaan dengan mudah	0	0.0%	1	2.0%	19	38.8%	16	32.7%	13	26.5%
Jumlah rata-rata		5	2.6%	20	10.2%	57	29.1%	60	30.6%	54	27.6%
Dimensi Listening in Upward Communication											
24	Pimpinan mendengarkan informasi dari Saya	0	0.0%	2	4.1%	7	14.3%	17	34.7%	23	46.9%

25	Pimpinan mendengarkan saran dari Saya	0	0.0%	0	0.0%	14	28.6%	22	44.9%	13	26.5%
26	Pimpinan mendengarkan laporan masalah dari Saya	0	0.0%	1	2.0%	10	20.4%	21	42.9%	17	34.7%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	3	2.0%	31	21.1%	60	40.8%	53	36.1%
Dimensi <i>Concern for high performance goals</i>											
27	Saya peduli terhadap kinerja	1	2.0%	3	6.1%	5	10.2%	30	61.2%	10	20.4%
28	Saya memiliki kinerja tinggi	5	10.2%	9	18.4%	17	34.7%	12	24.5%	6	12.2%
29	Saya peduli terhadap tujuan perusahaan	0	0.0%	2	4.1%	8	16.3%	29	59.2%	10	20.4%
Jumlah rata-rata		6	4.1%	14	9.5%	30	20.4%	71	48.3%	26	17.7%
Total Variabel Iklm Komunikasi (%)			3.23%		10.57%		23.78%		36.83%		25.62%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Berdasarkan dimensi pertama dari iklim komunikasi adalah *trust* yang terdiri dari 2 indikator. Berdasarkan Tabel 4.4, jumlah responden dominan pada dimensi ini pada pilihan setuju sebesar 32,7%, responden yang sangat setuju dan biasa saja sama besarnya 21,4%, tidak setuju 17,3% dan sangat tidak setuju hanya memiliki persentase 7,1%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dominan pada dimensi ini menganggap dimensi *trust* baik dalam mendukung aktifitas mereka dalam bekerja.

Dimensi kedua pada variabel ini adalah *participative decision making* yang terdiri dari 4 indikator. Presentase terbesar untuk dimensi ini adalah setuju yaitu 33,2%, sangat setuju sebesar 25,0%, biasa saja sebesar 23,5%, tidak setuju 12,8% dan sangat tidak setuju sebesar 5,6%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden merasa keadaan *participative decision making* baik.

Dimensi ketiga pada variabel ini adalah *supportiveness* yang terdiri dari 3 indikator. Presentase terbesar untuk dimensi ini adalah setuju yaitu 35,4%, biasa

saja sebesar 27,2%, sangat setuju sebesar 25,9%, tidak setuju 11,6% dan sangat tidak setuju sebesar 0,00%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden merasa keadaan *supportiveness* baik.

Dimensi keempat dua pada variabel ini adalah *openness in downward communication* yang terdiri dari 4 indikator. Presentase terbesar untuk dimensi ini adalah setuju yaitu 30,6%, biasa saja sebesar 29,1%, sangat setuju sebesar 27,6%, tidak setuju 10,2% dan sangat tidak setuju sebesar 2,6%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden merasa keadaan *openness in downward communication* baik.

Dimensi kelima pada variabel ini adalah *listening in upward communication* yang terdiri dari 3 indikator. Presentase terbesar untuk dimensi ini adalah setuju yaitu 40,8%, sangat setuju sebesar 36,1%, biasa saja sebesar 21,1%, tidak setuju 2,0% dan sangat tidak setuju sebesar 0,0%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden merasa keadaan *listening in upward communication* baik.

Dimensi keenam pada variabel ini adalah *concern for high performance goals* yang terdiri dari 3 indikator. Presentase terbesar untuk dimensi ini adalah setuju yaitu 48,3%, biasa saja sebesar 20,4%, sangat setuju sebesar 17,7%, tidak setuju 9,5% dan sangat tidak setuju sebesar 4,1%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden merasa keadaan *concern for high performance goals* baik.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah setuju 36,83%, yang disusul dengan jawaban sangat setuju

sebesar 25,62%, jawaban netral 23,78%, jawaban tidak setuju sebesar 10,57%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 3,23%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas sikap responden cukup tinggi. Namun, *attitude* yang ditunjukkan karyawan BNI Syariah Cabang Bekasi adalah negatif yaitu komunikasi yang terjalin kurang baik. Sikap negatif yang ditunjukkan karyawan tersebut diakibatkan oleh kurangnya koordinasi baik dengan karyawan sedivisi ataupun antar divisi. Hal ini berkaitan dengan karakteristik responden yang memiliki rentan umur cukup bervariasi sehingga komunikasi dengan beda usia memiliki tingkat kesulitan yang cukup sulit untuk berkomunikasi dengan baik.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 30-37. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi, dimensi pertama yaitu afektif yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 30-33. Dimensi yang kedua yaitu kontinu, diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 34-35. Selanjutnya, dimensi ketiga yaitu normatif yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 36-37.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Afektif											
30	Saya bangga bekerja di perusahaan ini	0	0.0%	5	10.2%	12	24.5%	26	53.1%	6	12.2%
31	Saya merasa ikut bertanggung jawab terhadap perusahaan	0	0.0%	2	4.1%	7	14.3%	20	40.8%	20	40.8%
32	Saya merasa bekerja di perusahaan ini cocok	3	6.1%	10	20.4%	8	16.3%	12	24.5%	16	32.7%

	dengan kepribadian saya										
33	Saya tidak merasa keberatan harus bekerja melebihi jam kerja	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%	25	51.0%	23	46.9%
Jumlah rata-rata		3	1.5%	17	8.7%	28	14.3%	83	42.3%	65	33.2%
Dimensi Kontinu											
34	Menurut saya, menjadi karyawan perusahaan ini adalah keputusan yang benar	0	0.0%	7	14.3%	14	28.6%	24	49.0%	4	8.2%
35	Saya bertahan pada perusahaan karena jika pindah belum tentu dapat yang lebih baik	0	0.0%	2	4.1%	14	28.6%	27	55.1%	6	12.2%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	9	9.2%	28	28.6%	51	52.0%	10	10.2%
Dimensi Normatif											
36	Menjadi karyawan perusahaan ini merupakan panggilan hati untuk saya	0	0.0%	5	10.2%	18	36.7%	18	36.7%	8	16.3%
37	Saya bersedia melakukan apapun demi tercapainya tujuan perusahaan	0	0.0%	3	6.1%	5	10.2%	24	49.0%	17	34.7%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	8	8.2%	23	23.5%	42	42.9%	25	25.5%
Total Variabel Komitmen Organisasi (%)			0.5%		8.70%		22.13%		45.73%		22.97%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2010

Berdasarkan dimensi pertama dari komitmen organisasi adalah afektif yang terdiri dari 4 indikator. Berdasarkan Tabel 4.5, jumlah responden dominan pada dimensi ini pada pilihan setuju sebesar 42,3%, responden yang sangat setuju 33,2%, biasa saja 14,3%, tidak setuju 8,7% dan sangat tidak setuju hanya memiliki persentase 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dominan pada dimensi ini menganggap dimensi afektif baik dalam mendukung aktifitas mereka bekerja.

Dimensi kedua pada variabel ini adalah kontinu yang terdiri dari 2 indikator. Presentase terbesar untuk dimensi ini adalah setuju yaitu 52,0%, biasa saja sebesar 28,6%, sangat setuju sebesar 10,2%, tidak setuju 9,2% dan sangat

tidak setuju sebesar 0,00%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden merasa keadaan kontinu baik.

Dimensi ketigapada variabel ini adalah normatif yang terdiri dari 2 indikator. Presentase terbesar untuk dimensi ini adalah setuju yaitu 49,2%,,, sangat setuju sebesar 25,5%, biasa saja sebesar 22,13%, tidak setuju 8,70% dan sangat tidak setuju sebesar 0,50%. Hal ini menyatakan bahwa sebagian responden merasa keadaan normatif baik.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah setuju 36,83%, yang disusul dengan jawaban sangat setuju sebesar 25,62%, jawaban netral 23,78%, jawaban tidak setuju sebesar 10,57%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 3,23%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas sikap responden cukup tinggi. Namun, *attitude* yang ditunjukkan karyawan BNI Syariah Cabang Bekasi adalah negatif yaitu terdapat tingkat pengunduran diri yang tinggi. Sikap negatif yang ditunjukkan karyawan tersebut diakibatkan oleh, sistem promosi yang buruk dan *leader ship authocratic*.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81232442
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.076
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0.482. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel motivasi (X_1) dan iklim komunikasi (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motivasi
dengan Variabel Komitmen Organisasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen (Y)	Between Groups	(Combined n)	605.000	20	30.250	2.655	.009
Motivasi (X1)	Linearity Deviation from Linearity		360.448	1	360.448	31.638	.000
			244.552	19	12.871	1.130	.376
	Within Groups		319.000	28	11.393		
	Total		924.000	48			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel motivasi dengan variabel komitmen organisasi pada Tabel 4. 7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Iklim Komunikasi
dengan Variabel Komitmen Organisasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen (Y) Between (Combined)	641.667	39	16.453	.524	.920
* Iklim Groups	340.814	1	340.814	10.864	.009
Komunikasi (X2)	300.853	38	7.917	.252	.999
Deviation from Linearity					
Within Groups	282.333	9	31.370		
Total	924.000	48			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel iklim komunikasi dengan variabel komitmen organisasi pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,009. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel x memiliki nilai *linearity* yaitu variabel motivasi (X_1) sebesar 0,000 dan variabel iklim komunikasi (X_2) sebesar 0,009 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien

korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.917	1.091
	Iklm Komunikasi (X2)	.917	1.091

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk motivasi dan iklim komunikasi yaitu masing-masing sebesar 1.091. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas motivasi (X_1) dan iklim komunikasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05,

maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas
Correlations

			Unstandardiz ed Residual	Motivasi (X1)	Iklm Komunikasi (X2)
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.016	-.044
		Sig. (2-tailed)	.	.911	.764
		N	49	49	49
	Motivasi (X1)	Correlation Coefficient	.016	1.000	.310*
Sig. (2-tailed)		.911	.	.030	
N		49	49	49	
	Iklm Komunikasi (X2)	Correlation Coefficient	-.044	.310*	1.000
Sig. (2-tailed)		.764	.030	.	
N		49	49	49	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.10, diketahui korelasi antara motivasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,911; korelasi antara iklim komunikasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.764. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁): Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₁ (Uji t)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel motivasi terhadap variabel komitmen organisasi. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H₀: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

H_a: Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 21.0.

Tabel 4.11
Uji t Variabel Motivasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.164	3.445		3.531	.001
Motivasi (X1)	.483	.088	.625	5.483	.000

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.483. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada

$\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $49-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2.013 dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H_1

Berdasarkan Tabel 4,11, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y' = 12.164 + 0.483X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 12.164, dengan demikian, jika nilai variabel motivasi (X_1) bernilai 0, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan bernilai 12.164. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.483. Artinya, jika nilai variabel motivasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.483. Karena koefisien variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan komitmen organisasi

4.2.4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Determinasi Motivasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.377	3.463

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.12, nilai R^2 sebesar 0,390 atau (39%). Hal ini menunjukkan bahwa 39% komitmen organisasi dijelaskan oleh faktor motivasi sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2): Iklim Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)

Uji hipotesis kedua sama dengan seperti uji hipotesis pertama yaitu dengan melakukan analisis regresi linear sederhana (uji t). Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H_0 : Iklim komunikasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H_a : Iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang kedua ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 21.0.

Tabel 4.13
Uji t Variabel Iklim Komunikasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.608	3.141		4.650	.000
Iklim Komunikasi (X2)	.230	.044	.607	5.241	.000

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.241. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $49-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2.013 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel iklim komunikasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan**

H_a diterima. Dengan demikian iklim komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H₂

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y' = 14.608 + 0.230X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 14.608, dengan demikian jika nilai variabel kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan bernilai 14.608. Koefisien regresi variabel iklim komunikasi (X_2) sebesar 0.230. Artinya, jika nilai variabel iklim komunikasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.230. Karena koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara iklim komunikasi dengan komitmen organisasi.

4.2.4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Determinasi Iklim Komunikasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.355	3.523

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi (X2)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.14, nilai R^2 sebesar 0,369 atau (36,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 36,9% komitmen organisasi dijelaskan oleh faktor iklim komunikasi sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.720	3.372		1.103	.276
Motivasi (X1)	.379	.076	.490	4.966	.000
Iklim Komunikasi (X2)	.176	.037	.466	4.721	.000

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan Tabel 4.15, variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.966. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $49-2-1$,

dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2.013 dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi

Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel iklim komunikasi sebesar 4.721, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi.

4.2.5.1 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan iklim komunikasi secara bersama-sama atau simultan terhadap komitmen organisasi, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3:

H_0 : Motivasi dan iklim komunikasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

H_a : Motivasi dan iklim komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Iklim Komunikasi
terhadap Variabel Dependen Komitmen Organisasi
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.360	2	272.180	32.979	.000 ^a
	Residual	379.640	46	8.253		
	Total	924.000	48			

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.16, F hitung yang diperoleh sebesar 32.979. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $49-2-1=46$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,20 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel motivasi dan iklim komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasi.

4.2.5.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H₃

Berdasarkan Tabel 4,15, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 3.720 + 0.379X_1 + 0.176X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 3.720, hal ini berarti tanpa adanya variabel independen, komitmen organisasi sudah mencapai 3.720. Selanjutnya, koefisien regresi motivasi sebesar 0.379 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel motivasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.379 dan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kemudian koefisien regresi variabel iklim komunikasi (X_2) sebesar 0.176 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel iklim komunikasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.176 dan iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

4.2.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.571	2.873

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.17, nilai R^2 sebesar 0,589 atau (58,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 58,9% komitmen organisasi dijelaskan oleh faktor motivasi dan iklim komunikasi sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 21.0, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka motivasi dan iklim komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan memiliki motivasi yang tidak baik, maka dapat membuat komitmen organisasi menurun. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel motivasi yang diukur menggunakan dimensi motivasi *satisfiers* dan *dissatisfiers* .

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju 40,85% dan sangat setuju 26,55 % hasil ini menunjukkan bahwa

motivasi baik dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti jika motivasi naik maka komitmen organisasi akan naik begitu juga sebaliknya jika motivasi turun maka komitmen organisasi akan turun.

Hasil uji t pada variabel motivasi juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi yang dilihat berdasarkan $t_{hitung}(5.483) > t_{tabel}(2.013)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Sama halnya menurut Tania dan Sutanto bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional⁴⁹ hal ini selaras dengan hasil penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar Sanusi (2012), Tania dan Sutanto (2013), I Yusep Wahyudi (2010), Utami (2013). Berdasarkan penelitian tersebut, motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi $<0,05$.

Selain motivasi, iklim komunikasi juga berkontribusi dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi. Apabila iklim komunikasi yang didapatkan karyawan tidak baik, maka komitmen organisasi karyawan akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel iklim komunikasi yang diukur menggunakan dimensi *trust*, *participative decision making*, *supportiveness*, *openness in downward communication* dan *concern for high performance goals*.

⁴⁹ *Opcit.* h.1.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju 36,83% dan sangat setuju 25,62 % hasil ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi baik dan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti jika iklim komunikasi naik maka komitmen organisasi akan naik begitu juga sebaliknya jika iklim komunikasi turun maka komitmen organisasi akan turun.

Hasil uji t pada variabel iklim komunikasi juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti iklim komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung}(5.241) > t_{tabel}(2.013)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Menurut Azwar Sanusi⁵⁰ iklim komunikasi berpengaruh dengan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini selaras dengan hasil dari penelitian ini, yaitu iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Azwar Sanusi (2012), Wahjoe Mawardiningsih (2013), Indah Nurhayati (2013), Muhammad Badawi (2010), Erlita Cahya Pratiwi (2011). Berdasarkan penelitian tersebut, iklim komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi $<0,05$.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,19 dan F_{hitung} sebesar 32,979 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa motivasi dan iklim

⁵⁰ *Opcit.* h.25.

komunikasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,571 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel motivasi dan iklim komunikasi secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Cabang Bekasi adalah sebesar 57,1%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi, iklim komunikasi dan komitmen organisasi pada karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi adalah:
 - a. Motivasi pada BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi tergolong baik.
 - b. Iklim komunikasi pada BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi tergolong baik.
 - c. Komitmen Organisasi pada BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi tergolong baik.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.
3. Iklim komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.
4. Motivasi dan iklim komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain: iklim organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi:

1. Perusahaan perlu membina dan memperbaiki motivasi dengan baik seperti memberikan semangat kepada karyawan, memaparkan *job des* secara detail, transparansi terhadap penilaian karyawan, memperlakukan sistem promosi secara objektif dan transparan, memberikan tugas kepada karyawan tidak bertumpuk, melakukan komunikasi yang baik antara staf dengan pimpinan dan tidak memberikan tugas diluar *job des* karena akan membuat timpang tugas dan dapat menghambat pekerjaan karyawan .
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap karyawan dan harus memberikan penilaian kinerja secara objektif dan transparan. Perusahaan juga perlu menyesuaikan *job des* pada karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tidak adanya timpang tugas.

Perusahaan juga perlu memberikan penghargaan secara tertulis dan formal kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Sanusi, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia”, *Tesis*: Universitas Indonesia, 2012.
- Avisina Surya Purwanto , “Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta”, *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2010.
- Bank Indonesia
 (<http://www.bi.go.id/id/perbankan/syariah/Contents/Default.aspx:2014>)
 (Diakses Pada Tanggal 8 Desember 2014)
- Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.
- Erlita Cahya Pratiwi. “Studi Korelasi anantara Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Tingkatan Semangat Kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta Tahun 2011”. *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2011.
- Fannidia Ifani Putri. “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial”. *Jurnal Pendidikan Administrasi*: UNP, 2014.
- Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- I Yusep Wahyudi. “Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Komitmen Terhadap Organization Citizenship Behavior pada PD. Bengkel Terpadu Kabupaten Sragen Unit SPBU”, *Tesis*: Universitas Sebelas Maret, 2010.
- Indah Nurhayati. “Iklim Komunikasi, Motivasi Dan Semangat Kerja (Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Semangat Kerja Diantara Karyawan Jogja Tv Tahun 2013)”. *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2014.

- Karmelita Agni Ayu Pratiwi. “Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap PT. BANK X CABANG Y” , *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2013.
- Maksuma Pangarsi Utami. “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Intervening di Universitas Sebelas Maret Surakarta”, *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2013.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. “Commitmen Organizations and Occupations: Extension and test of three-component conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*. 1993.
- M. Manullang. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004.
- Mowday, R.T., Porter & Steers. *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitmen, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press, 1982.
- Muhammad Badawi. “Studi Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Dewam Pimpinan Nasional LSM Panji Indonesia Mulia Sang Saka Merah Putih”, *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2010.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997.
- Nunuk Adiarni. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1 Edisi kedelapan*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Robert N. Lussier. *Human Relation in Organization*. (New York: McGraw-Hill, 2004), h.288.
- R. Wayne Pace dan Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaha Rosdakarya, 2006.
- R. Wayne Pace & Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.
- R. Wayne Pace dan Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Rosdakarya, 2001.
- Stephen P Robbins dan Timothy A judge. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2006.
- Sulistiyono. “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danarhadi Surakarta”. *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2015.
- Tania dan Sutanto. “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE Di Surabaya”. *Jurnal Manajemen Bisnis*: Universitas Kristen Petra, 2013.
- Timothy A. Judge & Stephen P. Robins. *Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Temaluru,J. “Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-Faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dari perspektif psikologi industry organisasi”. *Tesis*: Universitas Indonesia, 2001.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2009.
- Wahjoe Mawardiningsih. “Pengaruh Persepsi Tentang Iklim Komunikasi Organisasi, Persepsi Tentang Budaya Organisasi, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Dosen Universitas Surakarta”. *Tesis*: Universitas Sebelas Maret, 2013.
- Yoshinta Enggar Sutra. “Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Locus of Control Internal Dengan Komitmen Organiasai Karyawan di PT. Air Mancur Karanganyar”. *Skripsi*: Universitas Sebelas Maret, 2013.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Yang terhormat,
Bapak/Ibu/Saudara
Di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi

Dengan hormat, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi angket terlampir.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, yaitu data penelitian sebagai persyaratan menyelesaikan sarjana yang sedang kami tempuh. Oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat besar manfaatnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status, dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Identitas Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan kami jaga kerahasiaannya. Untuk itu kami mohon jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan yang dihadapi saat ini.

Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Bekasi, Mei 2015
Hormat kami,
Yana Yandilana

Data Diri Responden

Isilah dan atau berilah tanda Check List (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki
2. Usia : < 30 tahun 41 – 45 tahun
30 – 35 tahun 46 – 50 tahun
36 – 40 tahun > 50 tahun
3. Status : Menikah Belum Menikah
4. Pendidikan : SMA D3 S1
S2 S3
5. Lama bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun
>10 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon untuk memberi tanggapan atas pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Kuesioner ini terdiri dari 37 butir pernyataan, masing-masing pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban sebagai berikut:

NILAI	1	2	3	4	5
ARTI	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban pernyataan yang dianggap paling sesuai menurut keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

NO	PERNYATAAN	Penilaian Responden				
		STS	TS	BS	S	SS
1	Saya berusaha untuk mencapai prestasi yang lebih baik dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Saya mendapatkan penghargaan ketika berprestasi	1	2	3	4	5
3	Saya menyukai pekerjaan yang ditekuni	1	2	3	4	5
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	1	2	3	4	5
5	Saya dapat mengembangkan potensi dalam bekerja	1	2	3	4	5
6	Saya mendapatkan gaji yang sesuai	1	2	3	4	5
7	Saya mendapatkan kondisi kerja yang baik	1	2	3	4	5
8	Saya merasakan kebijakan yang ada sudah akomodatif	1	2	3	4	5
9	Saya senang dengan hubungan baik yang terjalin saat ini	1	2	3	4	5
10	Saya merasakan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5
11	Pimpinan percaya terhadap Saya	1	2	3	4	5
12	Saya percaya terhadap pimpinan	1	2	3	4	5
13	Saya bermusyawarah mengenai kebijakan perusahaan	1	2	3	4	5
14	Saya bermusyawarah mengenai kebijakan divisi	1	2	3	4	5
15	Saya dilibatkan dalam membuat keputusan perusahaan	1	2	3	4	5
16	Saya dilibatkan dalam menentukan tujuan perusahaan	1	2	3	4	5
17	Saya merasakan suasana kejujuran antar karyawan	1	2	3	4	5
18	Saya merasakan suasana keterbukaan antar karyawan	1	2	3	4	5
19	Saya dapat menyampaikan inspirasi	1	2	3	4	5

20	Saya mengetahui kebijakan perusahaan	1	2	3	4	5
21	Saya mengetahui rencana perusahaan	1	2	3	4	5
22	Saya mendapat informasi mengenai perusahaan dengan mudah	1	2	3	4	5
23	Saya mendapat informasi mengenai pekerjaan dengan mudah	1	2	3	4	5
24	Pimpinan mendengarkan informasi dari Saya	1	2	3	4	5
25	Pimpinan mendengarkan saran dari Saya	1	2	3	4	5
26	Pimpinan mendengarkan laporan masalah dari Saya	1	2	3	4	5
27	Saya peduli terhadap kinerja	1	2	3	4	5
28	Saya memiliki kinerja tinggi	1	2	3	4	5
29	Saya peduli terhadap tujuan perusahaan	1	2	3	4	5
30	Saya bangga bekerja di perusahaan ini	1	2	3	4	5
31	Saya merasa ikut bertanggung jawab terhadap perusahaan	1	2	3	4	5
32	Saya merasa bekerja di perusahaan ini cocok dengan kepribadian saya	1	2	3	4	5
33	Saya tidak merasa keberatan harus bekerja melebihi jam kerja	1	2	3	4	5
34	Menurut saya, menjadi karyawan perusahaan ini adalah keputusan yang benar	1	2	3	4	5
35	Saya bertahan pada perusahaan karena jika pindah belum tentu dapat yang lebih baik	1	2	3	4	5
36	Menjadi karyawan perusahaan ini merupakan panggilan hati untuk saya	1	2	3	4	5
37	Saya bersedia melakukan apapun demi tercapainya tujuan perusahaan	1	2	3	4	5

Terima kasih atas partisipasi Anda

LAMPIRAN 2

DATA MENTAH

a. Motivasi (X1)

RESPONDEN	BUTIR										SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
2	5	2	4	4	2	5	5	5	3	4	39
3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	36
6	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
7	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	31
8	4	3	2	5	4	4	3	4	1	3	33
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
10	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
11	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	30
12	4	3	4	5	2	5	2	4	1	5	35
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
14	5	3	3	5	1	5	4	5	4	4	39
15	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	32
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
17	5	3	4	3	1	5	5	5	2	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
19	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	32
20	4	3	3	4	3	5	4	4	2	5	37
21	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	40
22	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	42
23	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	41
24	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	39
25	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	38
26	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	40
27	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	41
28	4	4	3	5	1	4	3	4	4	2	34
29	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	35
30	4	2	4	5	2	5	3	4	3	4	36
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
32	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	43

33	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	31
34	5	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	38
35	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
37	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	3	38
38	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	45
39	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	47
40	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	30
41	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
45	4	3	3	5	4	4	3	4	2	5	5	37
46	4	4	3	2	1	5	4	4	2	4	4	33
47	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	42
48	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

b. Iklim Komunikasi (X2)

RESPONDEN	BUTIR																			SKOR
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	85
2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	50
3	4	5	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	82
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	83
5	2	1	2	5	4	3	5	4	4	2	5	2	4	4	3	4	2	3	4	63
6	4	4	5	1	3	3	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	4	4	3	62
7	3	1	3	2	5	3	2	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	64
8	2	5	2	4	4	5	3	3	2	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	69
9	4	3	1	4	4	5	4	4	3	1	3	4	3	5	4	4	4	3	4	67
10	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	65
11	3	2	1	5	5	4	5	3	3	1	5	2	3	4	5	5	4	4	4	68
12	5	5	5	1	1	4	2	4	4	1	5	4	3	4	5	4	4	2	3	66
13	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	68
14	3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	60
15	5	1	1	2	3	3	3	4	3	2	5	2	4	4	3	3	3	3	4	58
16	3	1	1	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	56
17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	91

18	2	4	1	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	69
19	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	57
20	2	5	2	4	3	5	5	5	3	2	5	4	3	3	5	4	4	5	4	73
21	3	4	3	4	5	5	2	4	2	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	72
22	2	5	2	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	2	4	70
23	2	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	59
24	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	5	80
25	4	4	4	5	5	3	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	1	4	77
26	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	1	4	74
27	3	4	3	4	5	5	3	5	2	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3	71
28	3	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	76
29	3	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	4	75
30	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	92
31	3	4	3	4	2	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	78
32	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	84
33	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	3	4	71
34	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	79
35	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	1	4	77
36	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	2	3	5	5	5	4	4	4	75
37	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	45
38	2	5	2	3	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	70
39	2	5	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	61
40	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	55
41	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	75
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	1	4	77
43	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	81
44	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	87
45	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	52
46	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	1	2	2	47
47	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	88
48	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	90
49	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	67

c. Komitmen Organisasi (Y)

RESPONDEN	BUTIR									SKOR
	30	31	32	33	34	35	36	37	TOTAL	
1	4	5	4	5	4	4	2	4	32	
2	4	4	3	4	4	4	3	2	28	
3	5	4	4	5	3	2	4	5	32	

4	4	3	5	4	5	4	5	5	35
5	3	4	4	5	3	4	4	3	30
6	2	4	1	4	2	3	3	4	23
7	4	3	4	4	4	4	3	3	29
8	3	4	1	4	2	3	3	4	24
9	2	2	2	4	3	3	3	2	21
10	4	4	3	4	4	5	4	5	33
11	3	4	2	4	2	3	3	4	25
12	4	5	3	4	2	4	3	4	29
13	4	5	5	4	4	4	5	5	36
14	3	4	4	4	3	4	4	4	30
15	4	5	2	4	3	3	3	2	26
16	4	5	2	4	2	3	2	4	26
17	5	5	5	5	4	5	4	5	38
18	2	5	5	5	4	4	4	4	33
19	4	4	2	3	3	4	4	3	27
20	4	3	2	4	4	4	3	4	28
21	4	4	5	4	4	4	4	4	33
22	3	5	5	5	4	5	3	4	34
23	4	3	4	4	3	4	3	4	29
24	3	5	2	5	4	3	5	5	32
25	4	4	5	5	4	4	4	3	33
26	3	4	5	5	4	4	3	4	32
27	4	5	3	5	4	3	3	5	32
28	3	4	3	4	4	4	4	4	30
29	4	4	3	4	2	4	4	5	30
30	4	5	5	5	4	4	3	4	34
31	4	5	4	5	4	4	4	4	34
32	5	5	5	5	5	4	5	5	39
33	2	2	1	4	3	3	3	4	22
34	4	3	4	5	3	4	3	5	31
35	2	4	3	5	3	3	4	3	27
36	3	4	5	5	4	4	2	4	31
37	4	4	3	4	2	4	3	4	28
38	4	4	4	5	3	4	4	4	32
39	4	4	5	4	4	4	4	4	33
40	4	3	2	4	4	4	5	5	31
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	3	5	5	5	4	3	2	4	31

43	4	5	4	5	5	4	4	4	35
44	5	5	5	5	4	3	4	5	36
45	3	3	2	4	3	3	2	5	25
46	4	4	2	4	3	3	3	4	27
47	4	5	4	4	4	5	5	5	36
48	5	5	5	5	4	5	5	5	39
49	3	5	4	5	3	2	4	5	31

LAMPIRAN 3
DATA UJI VALIDITAS

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Motivasi (X₁)			
1	0,361	0,759	Valid
2	0,361	0,668	Valid
3	0,361	0,718	Valid
4	0,361	0,661	Valid
5	0,361	0,814	Valid
6	0,361	0,706	Valid
7	0,361	0,755	Valid
8	0,361	0,764	Valid
9	0,361	0,668	Valid
10	0,361	0,661	Valid
Iklm Komunikasi (X₂)			
11	0,361	0,788	Valid
12	0,361	0,524	Valid
13	0,361	0,865	Valid
14	0,361	0,828	Valid
15	0,361	0,696	Valid
16	0,361	0,870	Valid
17	0,361	0,623	Valid
18	0,361	0,555	Valid
19	0,361	0,580	Valid

20	0,361	0,711	Valid
21	0,361	0,498	Valid
22	0,361	0,433	Valid
23	0,361	0,451	Valid
24	0,361	0,768	Valid
25	0,361	0,538	Valid
26	0,361	0,405	Valid
27	0,361	0,796	Valid
28	0,361	0,762	Valid
29	0,361	0,706	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
30	0,361	0,597	Valid
31	0,361	0,799	Valid
32	0,361	0,696	Valid
33	0,361	0,908	Valid
34	0,361	0,893	Valid
35	0,361	0,660	Valid
36	0,361	0,907	Valid
37	0,361	0,871	Valid

LAMPIRAN 4
DATA HASI UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,892	Reliabel
Iklim Komunikasi	0.925	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,909	Reliabel

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

a. Motivasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Satisfiers											
1	Saya berusaha untuk mencapai prestasi yang lebih baik dalam bekerja	0	0.0%	0	0.0%	9	18.4%	20	40.8%	20	40.8%
2	Saya mendapatkan penghargaan ketika berprestasi	0	0.0%	5	10.2%	20	40.8%	11	22.4%	13	26.5%
3	Saya menyukai pekerjaan yang ditekuni	0	0.0%	1	2.0%	20	40.8%	18	36.7%	10	20.4%
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	0	0.0%	1	2.0%	12	24.5%	16	32.7%	20	40.8%
5	Saya dapat mengembangkan potensi dalam bekerja	5	10.2%	6	12.2%	13	26.5%	14	28.6%	11	22.4%
Jumlah rata-rata		5	2.0%	13	5.1%	74	29.1%	79	31.1%	74	30.2%
Dimensi dissatisfiers											
6	Saya mendapatkan gaji yang sesuai	0	0.0%	0	0.0%	10	20.4%	25	51.0%	14	28.6%
7	Saya mendapatkan kondisi kerja yang baik	0	0.0%	3	6.1%	14	28.6%	24	49.0%	8	16.3%
8	Saya merasakan kebijakan yang ada sudah akomodatif	0	0.0%	1	2.0%	5	10.2%	33	67.3%	10	20.4%
9	Saya senang dengan hubungan baik yang terjalin saat ini	2	4.1%	6	12.2%	11	22.4%	24	49.0%	6	12.2%
10	Saya merasakan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan pekerjaan	0	0.0%	1	2.0%	12	24.5%	18	36.7%	18	36.7%
Jumlah rata-rata		2	1%	11	4.5%	52	21.2%	124	50.6%	56	22.9%
Variabel Motivasi (%)			1.5%		4.8%		25.5%		40.85%		26.55%

b. Iklim Komunikasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Trust											
11	Pimpinan percaya terhadap Saya	1	2%	11	22.4%	17	34.7%	16	32.7%	4	8.2%
12	Saya percaya terhadap pimpinan	6	12%	6	12.2%	4	8.2%	16	32.7%	17	34.7%
Jumlah rata-rata		7	7.1%	17	17.3%	21	21.4%	32	32.7%	21	21.4%
Dimensi Participative Decision Making											
13	Saya bermusyawarah mengenai kebijakan	8	16.3%	12	24.5%	10	20.4%	13	26.5%	6	12.2%

	perusahaan										
14	Saya bermusyawarah mengenai kebijakan divisi	2	4.1%	6	12.2%	7	14.3%	21	42.9%	13	26.5%
15	Saya dilibatkan dalam membuat keputusan perusahaan	1	2.0%	5	10.2%	14	28.6%	17	34.7%	12	24.5%
16	Saya dilibatkan dalam menentukan tujuan perusahaan	0	0.0%	2	4.1%	15	30.6%	14	28.6%	18	36.7%
Jumlah rata-rata		11	5.6%	25	12.8%	46	23.5%	65	33.2%	49	25.0%
Dimensi Supportiveness											
17	Saya merasakan suasana kejujuran antar karyawan	0	0.0%	5	10.2%	12	24.5%	17	34.7%	15	30.6%
18	Saya merasakan suasana keterbukaan antar karyawan	0	0.0%	1	2.0%	15	30.6%	19	38.8%	14	28.6%
19	Saya dapat menyampaikan inspirasi	0	0.0%	11	22.4%	13	26.5%	16	32.7%	9	18.4%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	17	11.6%	40	27.2%	52	35.4%	38	25.9%
Dimensi Openness in Downward Communication											
20	Saya mengetahui kebijakan perusahaan	5	10.2%	11	22.4%	18	36.7%	8	16.3%	7	14.3%
21	Saya mengetahui rencana perusahaan	0	0.0%	1	2.0%	5	10.2%	17	34.7%	26	53.1%
22	Saya mendapat informasi mengenai perusahaan dengan mudah	0	0.0%	7	14.3%	15	30.6%	19	38.8%	8	16.3%
23	Saya mendapat informasi mengenai pekerjaan dengan mudah	0	0.0%	1	2.0%	19	38.8%	16	32.7%	13	26.5%
Jumlah rata-rata		5	2.6%	20	10.2%	57	29.1%	60	30.6%	54	27.6%
Dimensi Listening in Upward Communication											
24	Pimpinan mendengarkan informasi dari Saya	0	0.0%	2	4.1%	7	14.3%	17	34.7%	23	46.9%
25	Pimpinan mendengarkan saran dari Saya	0	0.0%	0	0.0%	14	28.6%	22	44.9%	13	26.5%
26	Pimpinan mendengarkan laporan masalah dari Saya	0	0.0%	1	2.0%	10	20.4%	21	42.9%	17	34.7%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	3	2.0%	31	21.1%	60	40.8%	53	36.1%
Dimensi Concern for high performance goals											
27	Saya peduli terhadap kinerja	1	2.0%	3	6.1%	5	10.2%	30	61.2%	10	20.4%
28	Saya memiliki kinerja tinggi	5	10.2%	9	18.4%	17	34.7%	12	24.5%	6	12.2%
29	Saya peduli terhadap tujuan perusahaan	0	0.0%	2	4.1%	8	16.3%	29	59.2%	10	20.4%
Jumlah rata-rata		6	4.1%	14	9.5%	30	20.4%	71	48.3%	26	17.7%
Total Variabel Iklm Komunikasi (%)			3.23%		10.57%		23.78%		36.83%		25.62%

c. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Afektif											
30	Saya bangga bekerja di perusahaan ini	0	0.0%	5	10.2%	12	24.5%	26	53.1%	6	12.2%
31	Saya merasa ikut bertanggung jawab terhadap perusahaan	0	0.0%	2	4.1%	7	14.3%	20	40.8%	20	40.8%
32	Saya merasa bekerja di perusahaan ini cocok dengan kepribadian saya	3	6.1%	10	20.4%	8	16.3%	12	24.5%	16	32.7%
33	Saya tidak merasa keberatan harus bekerja melebihi jam kerja	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%	25	51.0%	23	46.9%
Jumlah rata-rata		3	1.5%	17	8.7%	28	14.3%	83	42.3%	65	33.2%
Dimensi Kontinu											
34	Menurut saya, menjadi karyawan perusahaan ini adalah keputusan yang benar	0	0.0%	7	14.3%	14	28.6%	24	49.0%	4	8.2%
35	Saya bertahan pada perusahaan karena jika pindah belum tentu dapat yang lebih baik	0	0.0%	2	4.1%	14	28.6%	27	55.1%	6	12.2%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	9	9.2%	28	28.6%	51	52.0%	10	10.2%
Dimensi Normatif											
36	Menjadi karyawan perusahaan ini merupakan panggilan hati untuk saya	0	0.0%	5	10.2%	18	36.7%	18	36.7%	8	16.3%
37	Saya bersedia melakukan apapun demi tercapainya tujuan perusahaan	0	0.0%	3	6.1%	5	10.2%	24	49.0%	17	34.7%
Jumlah rata-rata		0	0.0%	8	8.2%	23	23.5%	42	42.9%	25	25.5%
Total Variabel Komitmen Organisasi (%)			0.5%		8.70%		22.13%		45.73%		22.97%

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen (Y) Between (Combined)	641.667	39	16.453	.524	.920
* Iklim Groups Linearity	340.814	1	340.814	10.864	.009
Komunikasi Deviation from Linearity (X2)	300.853	38	7.917	.252	.999
Within Groups	282.333	9	31.370		
Total	924.000	48			

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi (X1)	.917	1.091
Iklim Komunikasi (X2)	.917	1.091

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

d. Uji Heterokedastisitas

Correlations

	Unstandardized Residual	Motivasi (X1)	Iklim Komunikasi (X2)
Spearman's rho	Unstandardized Correlation Coefficient	1.000	-.044
	Sig. (2-tailed)	.	.764
	N	49	49
Motivasi (X1)	Unstandardized Correlation Coefficient	.016	1.000
	Sig. (2-tailed)	.911	.030
	N	49	49
Iklim Komunikasi (X2)	Unstandardized Correlation Coefficient	-.044	.310*
	Sig. (2-tailed)	.764	.030
	N	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Analisis Regresi Linier Berganda

a. Hasil Regresi Linear Berganda (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.720	3.372		1.103	.276
Motivasi (X1)	.379	.076	.490	4.966	.000
Iklm Komunikasi (X2)	.176	.037	.466	4.721	.000

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

b. Uji F (ANOVA) Variabel Independen Motivasi dan Iklm Komunikasi terhadap Variabel Dependen Komitmen Organisasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	544.360	2	272.180	32.979	.000 ^a
Residual	379.640	46	8.253		
Total	924.000	48			

a. Predictors: (Constant), Iklm Komunikasi (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen (Y)

c. Hasil Analisis Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.571	2.873

a. Predictors: (Constant), Iklm Komunikasi (X2), Motivasi (X1)

LAMPIRAN 8



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2004 CERTIFIED
CERTIFICATE NO:
IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

1. Nama	: Widya Paramita, SE, MPA, Nama	: Agung Wahyu Handaru, ST, Mkn
2. NIP	: 19700605 20012 2 001	2. NIP : 1978127 200604 1 001
3. Tanda tangan	:	3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama	: Yana Yandiana
2. No. Registrasi	: 8215118152
3. Program Studi	: SI. Manajemen
4. Judul Proposal	: Pengaruh motivasi dan iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi pada PT Bank BNI Syariah Kantor cabang Bekasi

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Seminar Proposal pada tanggal 11 Mei 2015

Mengetahui
Kaprosdi SI Manajemen FE UNJ


Dr. Gatot Nazir Ahmad S.Si., M.Si
NIP.19720506 200604 1 002


Jakarta, 8 Mei 2015
Mahasiswa Ybs,

Yana Yandiana
No.Reg : 8215118152

Cat :Coret yang tidak perlu*)

LAMPIRAN 9

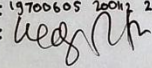
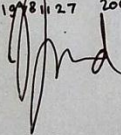
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

**IAS**
ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO:
IAS/INA/3640

Building Future Leaders

SURAT PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

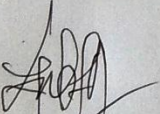
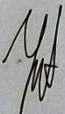
Yang bertanda tangan di bawah ini :

<u>Dosen Pembimbing I</u>		<u>Dosen Pembimbing II</u>	
1. Nama	: WIDYA PARAMITA, SE, MPA	1. Nama	: AGUNG WAHYU HANDARU, ST, MM
2. NIP	: 19700605 20042 2 001	2. NIP	: 19781127 200604 1 001
3. Tanda tangan	: 	3. Tanda tangan	: 

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :


1. Nama	: YANA YANDILANA
2. No. Registrasi	: 8215118152
3. Program Studi	: SI MANAJEMEN
4. Judul Skripsi	: PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG BEKASI


Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Seminar Hasil pada tanggal. 27. Juli. 2015

Mengetahui Kaprosdi S1 Manajemen FE UNJ	Jakarta, 12 Juli 2015 Mahasiswa Ybs,
	
<u>Dr. Gatot Nazir Ahmad S.Si., M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	<u>YANA YANDILANA</u> No.Reg : 8215118152

Cat :Coret yang tidak perlu!*)

LAMPIRAN 10

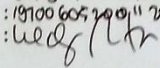
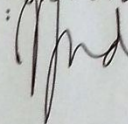
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

**IAS**
ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO:
145874766

Building Future Leaders

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI


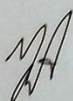
Yang bertanda tangan di bawah ini :

<u>Dosen Pembimbing I</u>	<u>Dosen Pembimbing II</u>
1. Nama : Widya Parmita, SE, MPA	1. Nama : Agung Wahyu Handaru, ST, MM
2. NIP : 197006051909112001	2. NIP : 197811272006041001
3. Tanda tangan : 	3. Tanda tangan : 

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Yana Yandilana
2. No. Registrasi : 825118152
3. Program Studi : SI. Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi terhadap komitmen organisasi pada PT BANK BNI Syariah kantor cabang Bekasi

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang Skripsi pada tanggal 29 Juli 2015

Mengetahui Kaprodi SI Manajemen FE UNJ	Jakarta, 27 Juli 2015 Mahasiswa Ybs,
	
<u>Dr. Gatot Nazir Ahmad S.Si M.Si</u> NIP.19720506 200604 1 002	<u>Yana Yandilana</u> No.Reg : 8 21511 8152

Cat :Coret yang tidak perlu*)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Yana Yandilana. Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari pasangan Nur Budi dan Ela Nurlela pada 18 Juli 1992. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua di Papanmas Blk. G.52 No. 3 RT 003 RW 015 Desa Mangunjaya , Kecamatan Tambun Selatan.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermula di TK Al - Amin dari tahun 1997 hingga 1998. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SD Negeri Setiamekar 04 dari tahun 1998 hingga 2004, lalu melanjutkan pendidikannya di SMPIT Al- Kahfi dari 2004 sampai 2005 kemudian pindah ke SMP As- Salam dari 2005-2007 dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 1 Tambun Selatan dan lulus pada tahun 2010. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2011 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2015, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.