

# **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA BANDUNG MARTADINATA**

Elmo Mahesa Adigraha

1. Ilmu Komunikasi, FISIP, UNIKOM, Dipatiukur 112-116, Bandung, 40132, Indonesia

*Email :*

*elmomahesa@gmail.com*

## **Abstract**

### ***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION PT. BANK RAKYAT INDONESIA BANDUNG MARTADINATA***

By:

Elmo Mahesa Adigraha

NIM. 41815269

This Under Guidance of:

Melly Maulin P,S.Sos., M.Si

*This study purposed attempts to know the extent to which the influence of organizational communication climate on work motivations the employees of PT. Bank Rakyat Indonesia of Bandung Martadinata .The researcher analyze factors, such as factors of attention to high-performance goals, honesty, openness in downward communication, listening in upward communication, joint decision making, trust, performance, opportunity, discovery, and hope.*

*Researchers used quantitative research method. The sample from this study was the employees which is taken with total sampling techniques and produced a sample of 56 employees. Data analyze techniques which used is a simple linear regression. The data which is obtained from the spreaded out questionnaires by software SPSS version 20.*

*The result of research showed there are influences between factors, such as fhigh-performance goals, honesty, openness in downward communication, listening in upward communication, joint decision making, trust, and there are influences between organizational communication climate towards performance, opportunity, discovery, and hope of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (Persero) of Bandung Martadinata. .*

*The summary of the research showed a significant and positive influence of organizational communication climate towards work motivation of the employees PT. Bank Rakyat Indonesia of Bandung Martadinata.*

*Suggestion that could be submitted from the research is that all employees of PT. Bank Rakyat Indonesia of Bandung Martadinata continues to maintain a harmonious relationship in the company environment both with superiors, subordinates, and with employees who are the same position so that the company can continue to well developed .*

*Keywords: Organizational Communication Climate, Work Motivation, PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office of Bandung Martadinata.*

**Abstrak**

# PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA BANDUNG MARTADINATA

Oleh:

Elmo Mahesa Adigraha

NIM. 41815269

Skripsi ini di bawah bimbingan,

Melly Maulin P,S.Sos., M.Si

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (Persero) Bandung Martadinata. Peneliti menganalisis faktor perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas, pembuatan keputusan bersama, kepercayaan, kinerja, peluang, pemenuan, dan harapan.

Peneliti memakai metode penelitian kuantitatif dengan sampelnya yaitu para karyawan dengan memakai teknik total sampling dan menghasilkan sampel sejumlah 56 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner akan diolah oleh *software* SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas, pembuatan keputusan bersama, kepercayaan terhadap motivasi kerja pegawai dan terdapat pengaruh dari iklim komunikasi organisasi dengan kinerja, peluang, pemenuan, dan harapan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Bandung Martadinata.

Kesimpulan penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang juga signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Bandung Martadinata.

Saran dari peneliti yaitu Sebaiknya semua karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Bandung Martadinata terus mempertahankan hubungan yang harmonis di lingkungan perusahaan baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan karyawan yang sama jabatannya agar perusahaan dapat terus berkembang dengan baik.

**Kata Kunci :** Iklim Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (Persero) Kantor Cabang Bandung Martadinata.

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang paling penting di dalam kehidupan manusia karena pada hakikatnya manusia merupakan makhluk sosial yang akan selalu berhubungan dengan orang lain dan akan terus melakukan komunikasi disepanjang hidupnya guna untuk melakukan pertukaran pesan berupa informasi, ide, ataupun gagasan.

Manusia akan selalu dipertemukan dengan manusia lainnya dimanapun mereka berada, salah satunya yaitu berkumpulnya individu-individu dalam sebuah organisasi dan menuntut orang di dalam organisasi

tersebut untuk selalu berkomunikasi guna bekerja sama antara satu orang dengan orang lainnya serta untuk selalu bekerja bersama-sama untuk menggapai tujuan dari organisasi tersebut.

Komunikasi dan juga organisasi memang merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, komunikasi akan sangat berpengaruh juga kepada keberlangsungan serta kemajuan sebuah organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan maju apabila komunikasi internal di dalam organisasi tersebut terjalin dengan baik karena tidak mungkin maju sebuah perusahaan apabila didalamnya tidak terjalin komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi yang harmonis di dalam suatu organisasi akan

dapat meningkatkan kelancaran kerja antar pekerja di dalam organisasi tersebut.

Komunikasi di dalam sebuah organisasi memang sangat penting karena komunikasi merupakan bagian yang sangat penting di dalam manajemen organisasi. Di dalam organisasi harus terjalin juga komunikasi yang efektif baik dari komunikasi antara atasan dan bawahan maupun komunikasi antar karyawannya. Komunikasi yang terjadi tentu tidak hanya komunikasi verbal saja, namun juga komunikasi nonverbal akan memegang peranan yang tidak kalah penting agar tidak terjadi kesalahpahaman dan komunikasi organisasinya akan semakin efektif.

Dalam organisasi akan selalu terjadi komunikasi yang akan selalu berlangsung, maka dari itu anggota-anggota di organisasi itu akan bisa untuk saling bekerjasama, memahami, dan bertukar pikiran demi terwujudnya tujuan dari organisasi itu. Namun jika komunikasi antara anggota tidak dapat terjadi dengan baik maka hal itu bisa untuk memungkinkan terjadi kesalah-pahaman dalam berkomunikasi atau juga kesalahan koordinasi di dalam pekerjaan yang nanti akhirnya bisa memiliki dampak kepada motivasi kerja karyawan dan juga dapat membuat organisasi maupun perusahaan itu mengalami kerugian.

Komunikasi organisasi juga nantinya akan berpengaruh kepada motivasi kerja anggota organisasi tersebut. Dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa, maka semakin baik komunikasi organisasinya maka akan semakin optimal kinerja yang diberikan oleh karyawannya dalam melakukan pelayanannya. Namun sebaliknya apabila semakin buruk komunikasi organisasi di dalamnya, maka semakin buruk juga kinerja yang akan diberikan oleh karyawan tersebut.

Motivasi dapat merubah perilaku seorang karyawan supaya dapat kerja lebih rajin dan mempunyai upaya lebih saat

membereskan pekerjaannya supaya lebih maksimal dan itulah sebabnya motivasi mempunyai peran penting didalam mengelola suatu organisasi.

Dalam era globalisasi layaknya saat ini, pastinya setiap perusahaan akan terus makin bersaing dengan begitu ketatnya bersama para kompetitornya agar bisa memberi pelayanan yang terbaik terutuk para pelanggan atau customernya. Usaha dan usaha akan terus dibuat oleh suatu perusahaan supaya bisa dapat berkembang. Hal ini tentu akan berlaku juga di dunia perbankan, semua perusahaan perbankan khususnya di Indonesia akan selalu memperbaiki dan mengembangkan pelayanan mereka kepada para nasabahnya.

Peneliti hendak melakukan penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Bandung Martadinata untuk meneliti apakah ada pengaruh dari iklim komunikasi organisasi di tempat tersebut terhadap motivasi kerja dari para karyawannya.

Jadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah “sejauhmana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia , Tbk (Persero) kantor cabang Bandung Martadinata “

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari rumusan masalah itu, selanjutnya peneliti akan mengidentifikasi beberapa masalah seperti:

1. Sejahumana pengaruh kepercayaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
2. Sejahumana pengaruh pembuatan keputusan bersama terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
3. Sejahumana pengaruh kejujuran terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
4. Sejahumana pengaruh keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
5. Sejahumana pengaruh mendengarkan dalam komunikasi ke atas terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
6. Sejahumana pengaruh perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
7. Sejahumana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap harapan karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
8. Sejahumana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap pemenuhan karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
9. Sejahumana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap peluang karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?
10. Sejahumana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **A. Maksud Penelitian**

Untuk mengetahui daripada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata?

#### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
2. Untuk mengetahui pengaruh pembuatan keputusan bersama terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
3. Untuk mengetahui pengaruh kejujuran terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
4. Untuk mengetahui pengaruh keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
5. Untuk mengetahui pengaruh mendengarkan dalam komunikasi ke atas terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
6. Untuk mengetahui pengaruh perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
7. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap harapan kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
8. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap pemenuhan kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
9. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap peluang kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
10. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

## A. Kegunaan Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu komunikasi pada umumnya dan khususnya pada komunikasi organisasi .

## B. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilakukan agar dapat berguna untuk:

- Peneliti

Sebagai sumber pengetahuan terutama tentang kajian mengenai komunikasi yang juga berkaitan tentang komunikasi organisasi.

- Akademik

Penelitian ini juga berguna untuk mahasiswa/i UNIKOM khususnya untuk Mahasiswa/i Ilmu Komunikasi khususnya agar peneliti selanjutnya yang akan meneliti di kajian yang sama supaya bisa dijadikan suatu referensi.

- PT. Bank Rakyat Indonesia Bandung Martadinata

Penelitian ini juga bermanfaat untuk perusahaan yaitu PT. BRI kantor cabang (Kanca) Bandung Martadinata terutama untuk meningkatkan kualitas iklim komunikasi yang lebih efektif dalam komunikasi organisasinya dan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada nasabahnya

## 2. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

### 2.1 Tinjauan Komunikasi

Menurut Carl I Hovlan : “Ilmu komunikasi merupakan usaha yang sistematis guna membuat dengan tegas unsur-unsur pemberian info dan juga perumusan sikap dan pendapat”.

### 2.2 Tinjauan Iklim Komunikasi Organisasi

“Iklim komunikasi adalah sebuah abstrak, citra mikro, dan perpaduan atas fenomena global dan biasa dikatakan Komunikasi organisasi ”. Face & Paules

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis induk penelitian ini adalah:

Ha: Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

Ho: Tidak ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

Sub hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Ha : Ada Pengaruh Kepercayaan Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

Ho : Tidak ada Pengaruh Kepercayaan Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

2. Ha : Ada pengaruh faktor pembuatan keputusan bersama terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

Ho : Tidak ada pengaruh faktor pembuatan keputusan bersama terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

3. Ha : Ada pengaruh kejujuran terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

Ho : Tidak ada pengaruh kejujuran terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

4. Ha : Ada pengaruh faktor Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

Ho : Tidak ada pengaruh faktor Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI kantor cabang (Kanca) Bandung Martadinata

5. Ha : Ada pengaruh mendengarkan dalam komunikasi ke atas terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

Ho : Tidak ada pengaruh mendengarkan dalam komunikasi ke

- atas terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
6. Ha : Ada pengaruh Perhatian pada tujuan tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
  7. Ho : Tidak ada pengaruh Perhatian pada tujuan tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
  8. Ha: Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap harapan kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata  
Ho : Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap harapan kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
  9. Ha: Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap pemenuhan kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata  
Ho : Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap pemenuhan kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
  10. Ha: Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap peluang kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata  
Ho : Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap peluang kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata
  11. Ha: Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata  
Ho : Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

## 2.5 Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Kerangka Pemikiran Teoretis

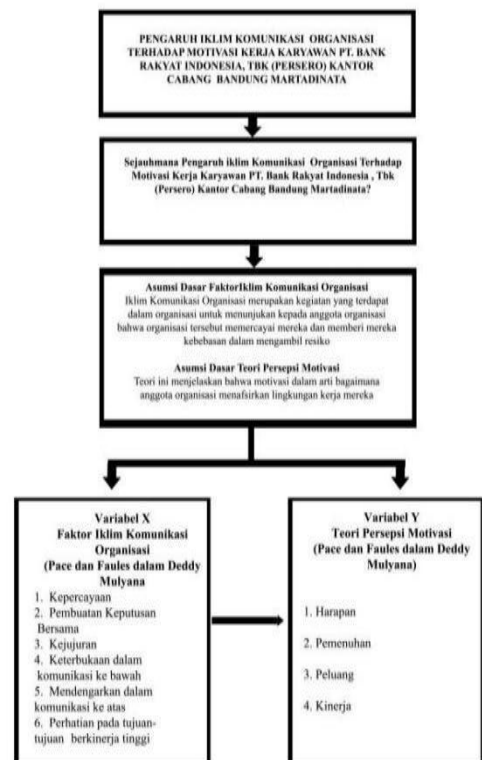
Peneliti akan meneliti tentang dua variable yang akan di teliti yaitu Iklim Komunikasi Organisasi beserta Motivasi Kerja. Dasar pemikiran terhadap variabel bebas, peneliti menjelaskan tentang

pengertian atau faktor yang memiliki keterikatan dengan Iklim Komunikasi Organisasi. sementara variable terikat, peneliti menjelaskan teori persepsi motivasi mengenai motivasi kerja.

### 2.5.1 Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka praktis merupakan bentuk daripada pengaplikasaan kerangka teoritis dan ini merupakan perpaduan daripada unsurunsur yang ada di masing-masing teori baik teori variable x maupun variable y.

#### Alur Pikiran Peneliti



Sumber : Pemikiran Peneliti 2019

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Desain Penelitian

Peneliti memakai jenis penelitian kuantitatif dan uga metoda survey

Teknik analisis digunakan pada penelitian ini yaitu regresi karena dipakai untuk mengukur besaran pengaruh variable *dependent* terhadap variabel *independent*

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### A. Populasi

Jumlah populasi dari karyawan Karyawan PT. BRI Bandung Martadinata itu sendiri berjumlah 56 karyawan.

#### B. Sampel

Teknik sampling yang dipakai yaitu sample jenuh.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Studi Pustaka

- a Studi Literatur
- b Penelusuran Data Online

#### 2. Studi Lapangan

##### A. Kuisisioner (Angket)

Pada penelitian ini angket akan diberikan kepada seluruh karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

karena peneliti menggunakan teknik sampel yaitu total sampel.

##### B. Wawancara

Pada penelitian ini peneliti akan mewawancarai karyawan dari PT. BRI kantor cabang (Kanca) Bandung Martadinata terkait dengan sesuatu yang berkenaan dengan iklim komunikasi organisasi maupun tentang motivasi kerja.

##### C. Observasi

Peneliti akan melakukan pengamatan mengenai arus komunikasi yang terjadi di PT. BRI Bandung Martadinata serta mengamati pelayanan yang diberikan karyawan kepada para nasabahnya.

### 3.4 Operasional Variabel

Pada Penelitian “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. BRI Bandung Martadinata berikut definisi operasionalnya :

Variabel X: Iklim Komunikasi Organisasi.

Variabel Y : Motivasi Kerja

**Tabel Operasionalisasi Variable**

Variabel	Sub Variabel	Alat Ukur
Iklim Komunikasi Organisasi	Kepercayaan	Keyakinan
		Kredibilitas
	Pembuatan Keputusan Bersama	Kesempatan Berkomunikasi
		Penentuan Tujuan Dilakukan Secara Bersama
		Keterusterangan
	Kejujuran	Kebebasan Mengutarakan Ide
		Keterbukaan pada Komunikasi Kebawah
	Mendengarka	Mendengarkan

	n Dalam Komunikasi Ke Atas	Saran
		Terbuka Dalam Menerima Informasi Dari Bawahan
	Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi	Komitmen Terhadap Tujuan Organisasi
		Perhatian Pada Sesama Anggota Organisasi
Motivasi Kerja	Harapan	Usaha
		Hasil
	Pemenuhan	Kepuasan
		Kesesuaian Dengan Keinginan
		Penghargaan - Diri
	Peluang	Aspirasi
		Komitmen
		Energi
		Pemecahan Masalah

	Kinerja	Tugas
		Fungsional
		Tugas Perilaku

### 3.5 Teknik Analisa Data

Peneliti melakukan analisis kepada data yang diperoleh melalui 5 tahap yakni:

1. pemberian kode data
2. pemidahan data ke-komputer
3. pembersihan daata
4. penyajian data
5. *data analyzing*
6. Uji validitas
7. Uji reliablitas
8. Uji statistik
9. Uji hipotesis

### 3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor-cabang Bandung Martadinata jalan L L R. E. Martadinata Nomor 99 Kota Bandung,

#### Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini lebih kurangnya sekitar enam bulan, yakni pada bulan Maret hingga Agustus 2019.

### 4. Hasil & Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepercayaan terhadap motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata

Pengaruh kepercayaan kepada motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 21,5 %, dan sisanya yakni 78,5% berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.



## **2 Pengaruh Pembuatan Keputusan Bersama Terhadap Motivasi Kerja di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh pembuatan keputusan bersama terhadap motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 57,9% dan sisanya yakni 42,1%. berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **3 Pengaruh Kejujuran Terhadap Motivasi Kerja di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh kejujuran terhadap motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 22,2 % dan sisanya yakni 77,8% berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. .Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **4 Pengaruh Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah Terhadap Motivasi Kerja di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh keterbukaan dalam komunikasi ke bawah terhadap motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 31,5% dan sisanya yakni 68,5 % berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **5 Pengaruh Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas Terhadap Motivasi Kerja di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh mendengarkan dalam komunikasi ke atas terhadap motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 21,7% dan sisanya yakni 78,3%. berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **6. Pengaruh Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi Terhadap Motivasi**

## **Kerja di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 11,8 % dan sisanya yakni 88,2%. berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,009) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **7 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Harapan Di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap harapan di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 9,1 % dan sisanya yakni 89,9%. berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,024) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **8 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Pemenuhan Di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap pemenuhan di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 28,6 % dan sisanya yakni 71,4 % berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **9 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Peluang Di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap peluang di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 32,1% dan sisanya yakni 67,9 % berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **10 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja di PT. BRI Bandung

Martadinata sebesar 40,1% dan sisanya yakni 59,9% berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **11 Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT. BRI Bandung Martadinata**

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja di PT. BRI Bandung Martadinata sebesar 54,2% dan sisanya yakni 45,8% berasal dari pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Angka signifikansi (sig) sebesar (0,000) dan ada dibawah  $\alpha=0,1$  dan bisa dikatakan signifikan.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Faktor kepercayaan berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata Hasil analisa menunjukkan bahwa kepercayaan antara sesama karyawan sudah terjalin dengan baik dilihat dari keyakinan dan kredibilitas karyawan sehingga hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.
2. Faktor pembuatan keputusan bersama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata. Hasil analisa menunjukkan bahwa dalam membuat suatu keputusan yang sesuai dengan jabatannya sudah terjalin dengan baik dilihat dari kesempatan berkomunikasi dan penentuan tujuan dilakukan secara bersama sehingga hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.
3. Faktor kejujuran berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata Hasil analisa menunjukkan bahwa suasana kejujuran dalam perusahaan sudah terjalin dengan baik dilihat dari keterusterangan dan kebebasan mengutarakan ide sehingga hal

ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

4. Faktor keterbukaan dalam komunikasi kebawah berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata Hasil analisa menunjukkan bahwa keterbukaan dalam komunikasi ke bawah sudah terjalin dengan baik dilihat dari kemudahan memperoleh informasi dan kemampuan mengkoordinasi pekerjaan sehingga hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

5. Faktor mendengar dalam komunikasi keatas berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata Hasil analisa menunjukkan bahwa komunikasi ke atas dalam perusahaan sudah terjalin dengan baik dilihat dari kemauan untuk mendengarkan saran dari bawahan dan terbuka dalam menerima informasi dari bawahan sehingga hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

6. Faktor perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata. Hasil analisa menunjukkan bahwa dalam hal perhatian pada tujuan berkinerja tinggi sudah terjalin dengan baik dilihat dari komitmen terhadap tujuan organisasi dan perhatian pada sesama anggota organisasi sehingga hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

7. Iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap harapan karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

8. Iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap pemenuhan kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

9. Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh Terhadap Peluang Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

10. Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

**11.** Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. BRI Bandung Martadinata

### **5.2 Saran**

1. Sebaiknya seluruh karyawan PT. BRI Bandung Martadinata untuk terus mempertahankan hubungan yang baik dan harmonis di lingkungan perusahaan baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan karyawan yang sama jabatannya agar lingkungan pada perusahaan dapat terus berkembang dengan baik.
2. Sebaiknya terus meningkatkan efektivitas komunikasi terutama komunikasi dengan karyawan yang berbeda divisi sekaligus untuk meminimalisir kesalahpahaman dalam pekerjaan.