

# PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI BERRYBENKA

Nadia Lina Afina

London School of Public Relation Jakarta

*E-mail:* Linanadia423@gmail.com

## 1.1. Latar Belakang

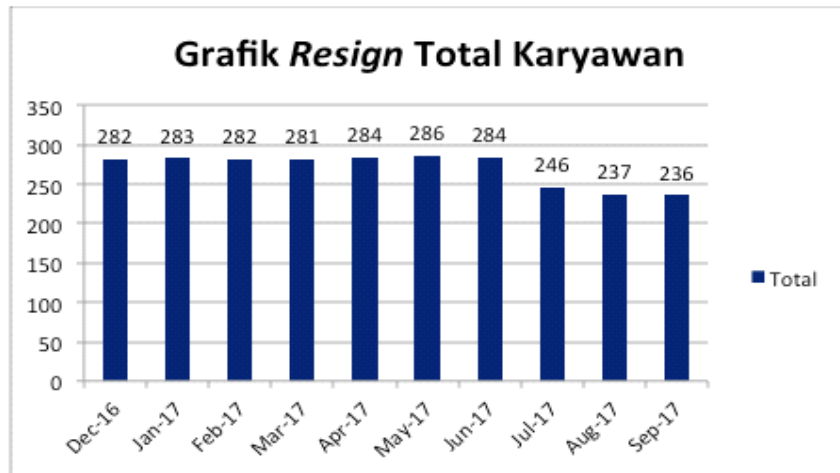
Latar belakang penelitian ini adalah mengenai pentingnya iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Berrybenka. Berdasarkan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), pada tahun 2017 pertumbuhan investasi *e-commerce* mencapai angka USD % miliar, angka tersebut menjadi *e-commerce* sebagai ladang investasi yang masih menggiurkan pada tahun 2018(Rumi,2018).

Iklim komunikasi organisasi berubah menjadi modern mengikuti perkembangan jaman di perusahaan masa kini terutama perusahaan modern *e-commerce* masa kini. Iklim komunikasi organisasi dalam sebuah organisasi bersifat positif dan *negative*. Iklim komunikasi yang positif dapat membantu motivasi karyawan untuk mempermudah mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, iklim komunikasi yang negatif mampu mengurangi motivasi kerja karyawan yang mengakibatkan organisasi tidak bisa berjalan dengan lancar.

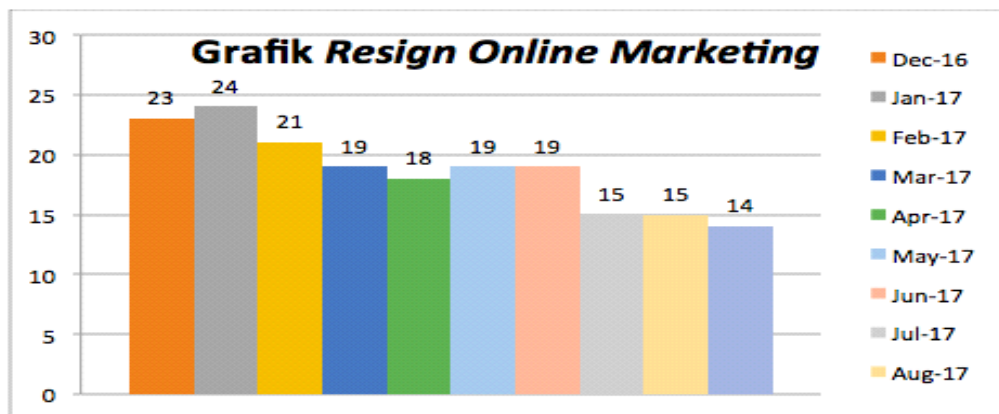
Iklim organisasi adalah: "Kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan" (Muhammad,2017). Iklim

Komunikasi Organisasi pun membutuhkan pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa membuat iklim komunikasi organisasi menjadi baik. Istilah gaya kepemimpinan secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pada saat bagaimanapun jika seseorang berusaha berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, di muka telah diterangkan bahwa kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas kepemimpinan.(Thoha,2015).

Perusahaan Berrybenka yang sudah empat tahun berjalan ini sudah memperkerjakan karyawan *permanent*, *outsourcing*, dan magang. Namun, terjadi penurunan jumlah karyawan , terutama dalam divisi *Online Marketing*. Keluarnya tenaga kerja membuat perusahaan Berrybenka harus kehilangan sejumlah tenaga kerja. Hal ini membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai dan hal tersebut membuat organisasi menjadi rugi (Ridlo, 2012). Berikut adalah data penurunan jumlah karyawan pada bulan Desember tahun 2016 hingga September 2017 dari seluruh divisi Berrybenka dan data bagian *Online Marketing*



Gambar 1. Grafik resign Total Employee Permanent, dari data olahan peneliti, 2017.



Gambar 2. Grafik resign Online Marketing, dari data olahan peneliti, 2017.

Dari grafik di atas dapat diperoleh gambaran indikasi mengenai motivasi kerja karyawan Berrybenka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh faktor iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Berrybenka.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Berrybenka. Rumusan Masalah untuk penelitian ini adalah: “Apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan

gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Berrybenka?”

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang ada di dalam rumusan masalah, maka diperoleh tujuan penelitian :

- Menguji dan mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi karyawan.
- Menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Berrybenka.
- Menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan

Berrybenka secara bersama-

sama/simultan.

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel pada penelitian ini hanya berfokus pada iklim komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi karyawan.
- Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.
- Sampel penelitian ini diambil dari karyawan Berrybenka dengan teknik *purposive sampling*.

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan yang terjadi di Berrybenka terhadap motivasi karyawan, peneliti melakukan penelitian dengan melihat contoh penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya merupakan jurnal "Acta Diurna" Vol II , Nomer 2 2013, dengan judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado yang dilakukam oleh Fadly Pangumpia.

Peneliti ini bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan produktivitas kerja karyawan di bank Prisma Dana Manado. Iklim komunikasi organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan korelasi product moment. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Prisma Dana dan jumlah karyawan Prisma Dana adalah empat puluh satu , karena populasi kecil maka semua dapat dijadikan sampel penelitian untuk itu maka jumlah sampel penelitian adalah empat puluh satu dan teknik pengambilan sampel adalah sensus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang fungsional, linear dan bermakna diantara kedua variable yaitu Iklim komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana. Oleh sebab itu ada hubungan signifikan antara Iklim

Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana(Pangumpia F.,2013).

Adapula penelitian sebelumnya yang kedua dilakukan oleh Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Faisal Riza dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang dalam bentuk Jurnal Administrasi Bisnis (AJB) Vol 1 Nomer 1, April 2013, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers).

Penelitian ini memiliki tiga tujuan, yang pertama adalah menjelaskan pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif dan gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang kedua adalah menjelaskan pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang ketiga adalah menjelaskan variable mana diantara Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan Radar Malang PT. Intermedia Pers. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, alat pengumpulan data berupa kuisisioner yang disebarkan kepada responden dengan sampel sebanyak tigapuluh dua karyawan dan daftar wawancara yang ditunjukkan kepada pimpinan. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskroptf dan analisis linear berganda dengan bantuan *software SPSS v 16 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, untuk variable gaya kepemimpinan suportif memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap variable motivasi kerja karyawan begitu pula untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan(Syaiyid E., Utami H., dan Riza M.,2013)

### 2.3. Teori Harapan

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu(Bagia, 2015). Model teori ini dirancang untuk membantu manajemen memahami dan menganalisis motivasi karyawan dan mengidentifikasi beberapa variabel yang *relevan*(Syaiyid, E., Utami, H., & Riza, M. 2013).

Teori harapan membantu menjelaskan mengapa banyak sekali pekerja tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri. Karyawan akan termotivasi bila karyawan melihat kombinasi yang menguntungkan mengenai apa yang penting bagi mereka dan apa yang mereka harapkan dan apa imbalan atas upayanya itu, dan oleh karena nya karyawan akan mengambil langkah yang sesuai(Wahjono, 2010).

### 2.4. Konsep Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi (organisasi) memiliki peran yang sangat penting karena mengaitkan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi dalam kaitanya dengan hal ini(Faules, 2006). Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi, iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi

bertingkah laku dan berkomunikasi (Muhammad, 2017).

Hubungan sehari-hari memiliki gambaran tentang bagaimana iklim diciptakan dan dipelihara. Schrank (dalam Ruliana, 2016) menggambarkan percakapan informal sebagai penghilang kebosanan dan berpendapat bahwa walaupun pekerjaan itu sendiri sangat penting bagi komunitas lingkungan kerja, hal yang paling diabaikan oleh orang-orang yang mengamati masalah-masalah komunitas lingkungan kerja adalah sifat dasar hubungan antar manusia. Kebiasaan-kebiasaan seperti mengucapkan salam, istirahat untuk minum kopi, makan siang, istirahat untuk merokok, bercanda tentang banyak hal adalah hal hal yang merupakan cara penting sebuah komunitas memelihara iklim komunikasi organisasi(Ruliana, 2016).

### 2.5. Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyalarkan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya(Thoha, 2015).

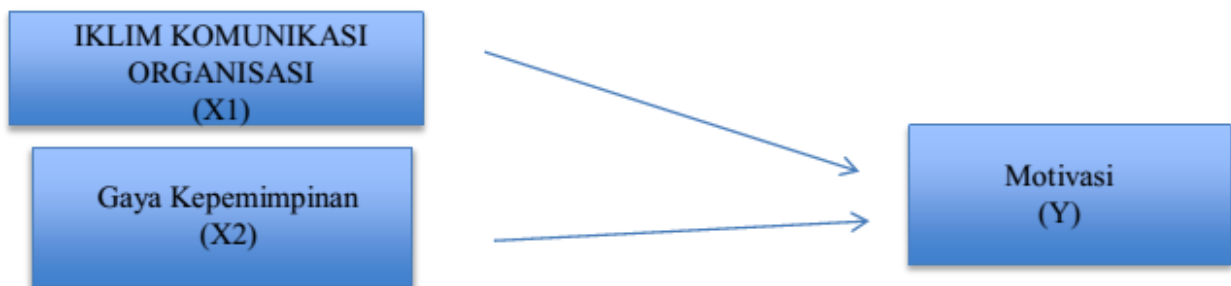
Dari hal tersebut pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dengan melakukan hubungan yang baik guna mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus berusaha bertanggung jawab atas keefektifan suatu organisasi, selalu mengadakan perubahan untuk meningkatkan kualitas hasil, dan adanya keprihatinan jika terjadi penurunan integritas(Uno, 2011). Fungsi kepemimpinan adalah memprakarsai struktur organisasi, menjaga adanya koordinasi, menengahi pertentangan dan segala konflik yang muncul, mengadakan evaluasi berulang, dan mengadakan revisi, perubahan, inovasi atau

pengembangan serta penyempurnaan dalam organisasi (Kartono, 2013).

## 2.6. Konsep Motivasi Karyawan

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Kata motivasi berasal dari kata Latin yakni “*Motive*” yang berarti dorongan,

## 2.7. Model Penelitian



Gambar Kerangka Teoritis, dari Data Olahan Peneliti, 2017.

Bagan di atas merupakan sebuah kerangka teoritis yang sesuai dengan penelitian yang sedang dibahas, mulai dari hal-hal mendasar dimulai dari konsep iklim komunikasi organisasi lalu konsep gaya kepemimpinan dan konsep motivasi kerja karyawan.

Maka dari itu iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan harus berjalan dengan lancar dan baik guna memotivasi dengan baik kerja karyawan.

## 2.8. Hipotesis

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi.

Ha1 : Terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Ha2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

## BAB III

daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri *organism*, yang menyebabkan organism itu bertindak atau berbuat (Ruliana, 2016). Motivasi kerja merupakan realisasi pengharapan karyawan terhadap outcome yang dapat menimbulkan semangat kerja. Motivasi karyawan dapat muncul ketika harapan-harapan karyawan terpenuhi, Vroom dalam (Robbins, 2007) yang dikutip dalam jurnal (Syaiyid, E., Utami, H., & Riza, M. 2013).

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yakni penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal dipilih karena peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel iklim komunikasi organisasi dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi karyawan Berrybenka.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Berrybenka yang berjumlah 236 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria karyawan yang telah bekerja secara permanent di *head office* Berrybenka yaitu minimal selama satu tahun karena karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun lebih mengenal pemimpin dan lingkungan perusahaan tersebut.

### 3.3. Teknik Sampling

Dikarenakan penelitian ini akan menguji tiga variabel, yaitu Iklim Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas, dan Motivasi Karyawan sebagai variabel terikat, maka analisis regresi linier berganda tepat untuk dilakukan. Terdapat persamaan umum linear berganda (Verma, 2013):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = Motivasi karyawan / Variabel dependen

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X

X<sub>1</sub> = Iklim komunikasi organisasi / variabel independen

X<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan

- **Koefisien Determinan**

Koefisien Determinasi menjelaskan variasi variabel dependen, apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Silalahi, 2015):

$$KP = r^2 \times 100\%$$

- **Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji signifikansi parameter individual (uji t) digunakan untuk menguji seberapa jauh sebuah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, uji t akan menguji dua hipotesis, yaitu apakah variabel X<sub>1</sub> berpengaruh pada Y, apakah x<sub>2</sub> berpengaruh terhadap Y. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi.

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi adalah (Ghozali, 2013):

- Jika probabilitas signifikansi > 0,05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika probabilitas signifikansi < 0,05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

### 3.5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho<sub>3</sub> : Tidak adanya pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Motivasi Karyawan.

Ha<sub>3</sub> : Adanya pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Motivasi Karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi adalah (Ghozali, 2013) :

- Jika probabilitas signifikansi > 0,05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika probabilitas signifikansi < 0,05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

### 3.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan empat pengujian yang terdiri dari:

- Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah

dengan menggunakan uji *Kolmogorv Smirnov* (Silalahi, 2010) serta dasar pengambilan keputusan sebuah data dikatakan mengikuti distribusi normal menggunakan grafik *normal probability plot* adalah (Ghozali, 2013):

- Jika terlihat titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah sumbu garis diagonal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas.

- Jika terlihat titik-titik data menyebar jauh di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah sumbu garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi syarat normalitas.

- Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut 1) mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,10 dan 2) mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10,00(Silalahi, U., 2010).

- Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan metode grafik dengan melihat grafik plot dan metode statistik dengan Uji glejser.

Heteroskedastisitas adalah variansi dari error model regresi tidak konstan atau variansi antar error yang satu dengan error yang lain berbeda. Selanjutnya untk mengetahui apakah pola variabel error mengandung heteroskedastisitas atau tidak dilakukan dengan uji Glejser (Riadi, 2014). Menurut jurnal Measurement vol 10, jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Simanjutak, A., Santoso, C, 2016).

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas(Ghozali, 2013).

### 3.7. Operasionalisasi Variabel

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Metode Pengukuran
Iklim Komunikasi Organisasi (Ruliana, 2016)	Dukungan karyawan	1.Membangun kesadaran diri tentang kepentingan perannya	Skala Likert SS = Skor 5 S = Skor 4
		2.Meningkatkan kesadaran diri tentang kepentingan perannya	N = Skor 3 TS = Skor 2 STS = Skor 1
	Kesertaan dalam proses keputusan	1.Pendapat mempunyai manfaat sehingga di dengarkan	
		2.Pendapat digunakan oleh perusahaan	
		1.Sumber pesan atau peristiwa-peristiwa dapat	

dipercaya			
	Kejujuran, percaya diri, dan keadaan	1.Keterbukaan berkata	dalam
	Terbuka dan tulus	2.Ketulusan mendengar	dalam
	Tujuan kinerja yang tinggi	1.Kejelasan uraian tentang tujuan kinerja	
Gaya Kepemimpinan (Syaiyid, E., Utami, H., & Riza, M. 2013)	Penjelasan pimpinan kepada karyawan	1. Penjelasan tugas oleh pemimpin 2. Penjelasan cara kerja 3. Pemberian instruksi yang jelas 4. Penerapan jenjang perintah	Skala Likert SS = Skor 5 S = Skor 4 N = Skor 3 TS = Skor 2 STS = Skor 1
	Perhatian pimpinan kepada karyawan	1. Mampu menarik minat karyawan 2. Mengembangkan sifat bersahabat 3. Kesempatan menyampaikan keinginan 4. Kesempatan menyampaikan keluhan 5. Perhatian penyelesaian konflik karyawan	
	Pemberian kesempatan kepada karyawan	1. Merumuskan tujuan kerja bersama dengan karyawan 2. Menyusun tugas bersama karyawan 3. Partisipasi dalam berkomunikasi antar karyawan	



Motivasi Karyawan (Syaiyid, E., Utami, H., & Riza, M., 2013)	Realisasi harapan karyawan (Teori Harapan)	4. Kesempatan berdiskusi bersama	
		1. Gaji sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab	Skala Likert SS = Skor 5 S = Skor 4 N = Skor 3
		2. Merasa aman jika bekerja pada perusahaan	TS = Skor 2 STS = Skor 1
		3. Hubungan yang baik dengan rekan kerja	
		4. Dipercaya oleh atasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	
		5. Mendapatkan insentif sesuai prestasi	
		6. Kesempatan menggunakan keterampilan	
		7. Hubungan antara atasan dengan bawahan menyenangkan	

Sumber: Data Olahan peneliti, 2017.

### 3.8. Uji Instrumen

#### 3.8.1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure the phenomenon*). Bila harga korelasi dibawah 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang(Sugiyono, 2012).

#### 3.8.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Uji

reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) adalah diatas 0,6(Gani, A, 2015).

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian Uji Instrumen *Pre-Test*

##### 4.1.1. Uji Validitas 30 Responden

Tabel Hasil *Pre-Test* Validitas Variabel x1 (Iklim Komunikasi Organisasi)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Mengkomunikasikan pekerjaan dengan atasan menyadarkan diri saya atas kepentingan peran saya	0.519 >0.3	Valid
Saya berkomunikasi dengan atasan untuk membangun kesadaran diri mengenai peran saya	0.569 >0.3	Valid

di kantor			
Pendapat yang saya berikan bermanfaat untuk perusahaan	0.450	>0.3	Valid
Saya selalu ikut serta berpendapat dalam proses keputusan perusahaan	0.356	>0.3	Valid
Saya percaya kepada lingkungan kerja saya bahwa peristiwa yang terjadi tidak direkayasa	0.711	>0.3	Valid
Saya selalu terbuka dalam mengkomunikasikan sesuatu dengan karyawan lain	0.517	>0.3	Valid
Saya selalu tulus dalam mengkomunikasikan sesuatu dengan karyawan lain	0.745	>0.3	Valid
Saya jujur dalam dalam memberikan pesan kepada lingkungan kerja saya	0.644	>0.3	Valid
Saya tidak pernah menutupi peristiwa yang buruk/baik kepada perusahaan	0.608	>0.3	Valid
Uraian pekerjaan saya sudah sangat jelas sehingga saya bisa mencapai tujuan kinerja saya	0.741	>0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Dari hasil pre-test di atas, seluruh butir pertanyaan variabel Iklim Komunikasi Organisasi (x1) dinyatakan valid karena pada kolom r.hitung seluruh butir pertanyaan (sepuluh pertanyaan) memiliki angka lebih besar dari 0.3. Maka dari itu pada uji sesungguhnya, sepuluh pertanyaan dalam variabel ini akan dipakai dan diberikan kepada seluruh responden.

Tabel Hasil *Pre-Test* Validitas Variabel x2 (Gaya Kepemimpinan)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Pemimpin memberikan saya penjelasan tugas dengan jelas	0.783	>0.3 Valid
Pemimpin mengajarkan saya cara kerja yang baik dan benar	0.878	>0.3 Valid
Pemimpin selalu memberikan intruksi dengan sangat jelas	0.794	>0.3 Valid
Pemimpin memberikan penerapan jenjang perintah dengan baik	0.863	>0.3 Valid
Perhatian yang diberikan pimpinan menarik minat saya untuk bekerja	0.861	>0.3 Valid
Pemimpin memberikan perhatian yang bersahabat kepada karyawan	0.903	>0.3 Valid
Saya selalu diberi kesempatan untuk menyampaikan keinginan saya	0.775	>0.3 Valid
Pemimpin memberikan kesempatan saya untuk menyampaikan keluhan saya	0.799	>0.3 Valid
Ketika karyawan mendapati konflik, pimpinan dengan ikhlas ikut membantu menyelesaikan	0.800	>0.3 Valid
Rumusan tujuan kerja disusun oleh pimpinan dan karyawan secara bersama sama	0.731	>0.3 Valid

Pimpinan menyusun tugas-tugas bersama dengan karyawan	0.847	>0.3	Valid
Pimpinan berpartisipasi besar dalam komunikasi antar karyawan	0.758	>0.3	Valid
Pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk berdiskusi bersama	0.745	>0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Dari hasil *pre-test* di atas, seluruh butir pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (x2) dinyatakan valid karena kolom r.hitung seluruh butir pertanyaan (tiga belas pertanyaan) memiliki angka lebih besar dari 0.3. Maka dari itu pada uji sesungguhnya, tiga belas pertanyaan dalam variabel ini akan dipakai dan diberikan kepada seluruh responden.

Tabel Hasil *Pre-Test* Validitas Variabel y (Motivasi Karyawan)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan tanggung jawab saya	0.387	>0.3 Valid
Saya merasa aman berada di perusahaan ini	0.684	>0.3 Valid
Saya dan rekan kerja mempunyai hubungan yang baik	0.380	>0.3 Valid
Saya dipercaya oleh pimpinan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	0.662	>0.3 Valid
Saya mendapatkan bonus dari pimpinan karena sesuai prestasi yang saya buat	0.695	>0.3 Valid
Saya diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk menggunakan kelebihan yang saya miliki	0.673	>0.3 Valid
Saya dibebaskan untuk berkreasi sesuai dengan keterampilan yang saya punya	0.481	>0.3 Valid
Hubungan antara atasan dengan bawahan menyenangkan dan bersahabat	0.537	>0.3 Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Dari hasil *pre-test* di atas, seluruh butir pertanyaan variabel Motivasi Karyawan (Y) dinyatakan valid karena kolom r.hitung seluruh butir pertanyaan (8 pertanyaan) memiliki angka lebih besar dari 0.3. Maka dari itu pada uji sesungguhnya, delapan pertanyaan dalam variabel ini akan dipakai dan diberikan kepada seluruh responden.

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas 30 Responden

Tabel hasil *Pre-test* Uji Realibilitas (30 Responden)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil
Iklim Komunikasi Organisasi	0.776	10	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.956	13	Reliabel
Motivasi Karyawan	0.693	8	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018.

Pada uji reliabilitas dalam SSPS, suatu variabel dinyatakan handal jika nilai daripada *Cronbach's Alpha* berada di atas 0.6. Tabel Hasil Uji Realibilitas pada Pre-test yang dilakukan kepada tiga puluh responden menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga variabel (Iklim Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Karyawan) lebih besar dari 0,6. Dapat

disimpulkan bahwa kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden adalah kuisisioner yang dapat dipercaya karena reliabel.

#### 4.2. Uji Asumsi

##### 4.2.1. Uji Normalitas

###### a. *Kolmogorov Smirnov*

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19030894
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.034
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

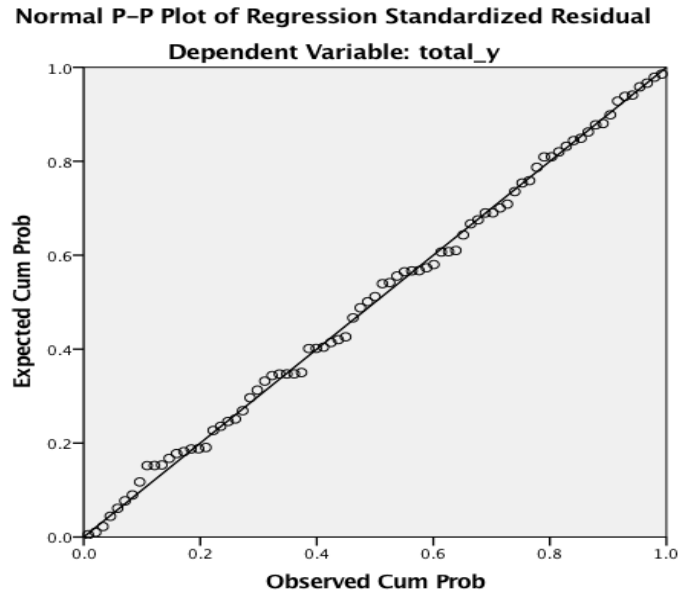
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Nilai signifikansi pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* harus lebih besar dari 0,05. Pada tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa nilainya 0,200, yaitu lebih besar dari 0,05.

###### a. *Norma Probability Plot*

Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Maka hasil analisis ini dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya yaitu, analisis regresi linear berganda.

Gambar hasil *Normality Probability Plot*



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018.

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal dan mendekati garis diagonalnya, maka dapat

dikatakan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, dan memenuhi syarat normalitas.

#### 4.2.2. Uji Multikolinearitas

Tabel hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total_x1	0,710	1,409
Total_x2	0,710	1,409

a. Dependent Variable: total:\_y

Sumber: Data Olahan Peneliti,2018

Menurut Ghozali (2012), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujiannya dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai umum yang dipakai untuk melihat adanya multikolonearitas adalah mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,10 dan

mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10,00. Dan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi Multikolinearitas karena dari data yang sudah diolah, *tolerance* variabel iklim komunikasi organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebesar  $0,710 > 0,10$  dan  $VIF 1,409 < 10,00$ .

#### 4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

##### a. Uji Glejser

Tabel Hasil Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constan)	2.647	2.287		1.158		
	total_x1	-.044	.063	-.095	-.702	.710	1.409
	total_x2	.033	.033	.132	.975	.710	1.409

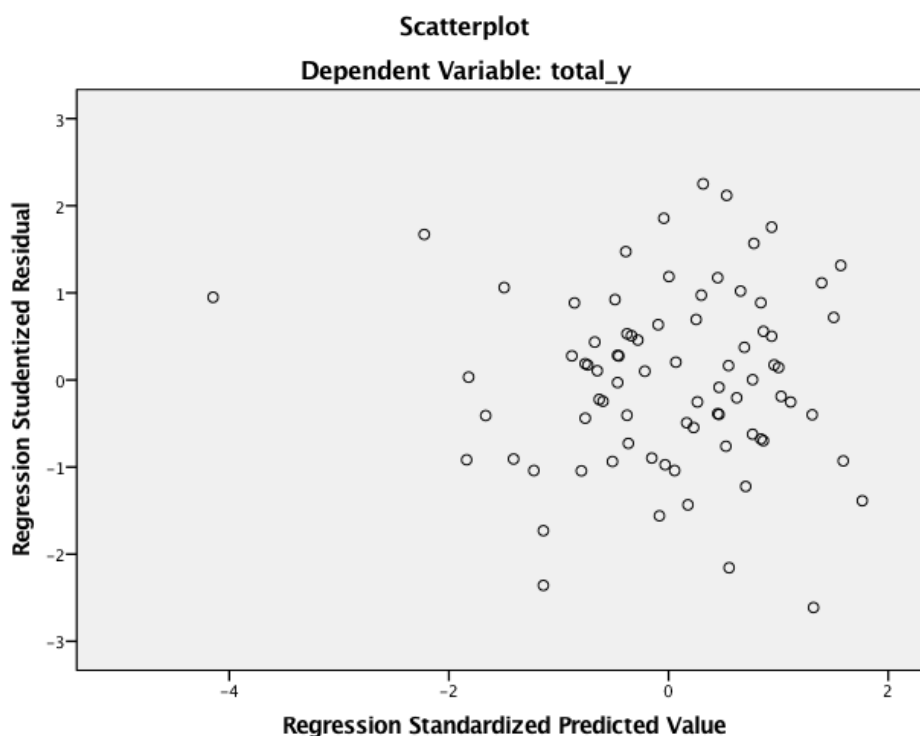
a. Dependent Variable: res02  
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018.

Dari hasil tabel di atas, menunjukkan nilai Sig pada X1 0,485 dan X2 0,332 yang kesemuanya di atas 0,05 Berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dengan kata lain penelitian ini memiliki

sebaran varian yang sama/homogen. Tidak terjadi Heteroskedastisitas karena, nilai Sig pada X1 0,485 > 0,05 dan pada X2 0,332 > 0,05.

**a. Metode Grafik Plots**

Gambar Hasil dari Grafik Scatterplots



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018.

Melalui hasil dari grafik *Scatterplot*, suatu variabel dapat menunjukkan ada atau tidaknya heterokedastitas, yang dapat dilihat

antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED), dengan residualnya (SRESID) dan dari gambar diatas terbukti bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas. Karena jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas(Ghozali,

2013) dan diagram pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu (Silalahi U. , 2010).

#### 4.3. Analisis Hipotesis

Tabel 16. Hasil Uji T Analisis Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constan)	11.136	3.826		2.911	.005
	total_x1	.204	.106	.211	1.928	.058
	total_x2	.231	.056	.453	4.131	.000

a. Dependent Variable: total\_y

Sumber : Data Olahan Peneliti,2018

#### A. Uji T Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,058 > 0,05, sehingga tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho1 diterima dan Ha1 ditolak, yang artinya “Iklim komunikasi organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan (Y).”

#### B. Uji T Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Y, yang artinya “ Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Y).”

#### C. Uji F Pengujian Hipotesis Ketiga(H3)

Tabel 17. Hasil Uji F Analisis Hipotesis

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.262	2	216.131	20.690	.000 <sup>b</sup>
	Residual	793.890	76	10.446		
	Total	1226.152	78			

a. Dependent Variable: total\_y

b. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Uji F atau Uji Signifikansi simultan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama pada variabel dependen (Ghozali, 2005, p. 84). Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai sig untuk pengaruh variabel X1 dan variabel X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah

sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima yang berarti, terdapat pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel motivasi karyawan (Y).

#### 4.4 Koefisien Diterminasi

Tabel hasil Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.335	3.23201

a. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,335 hal ini mengandung bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 33,5%. Variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu

menjelaskan sebesar 33,5% variasi variabel dependen (motivasi karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4.5. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel hasil Koefisien Uji Regresi Berganda variabel X1, X2, dan Y.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constan)	11.136	3.826		2.911	.005
	total_x1	.204	.106	.211	1.928	.058
	total_x2	.231	.056	.453	4.131	.000

a. Dependent Variable: total\_y

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2018

Interprestasi dari persamaan regresi, *konstanta/intersep* sebesar 11,136 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai

variabel bebas X1 dan X2 sama dengan nol makna nilai Y adalah 11,136. Dalam kata lain bahwa nilai volume motivasi karyawan tanpa



iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan adalah 11,136.

Koefisien regresi variabel iklim komunikasi organisasi (X1) sebesar 0,204 artinya bahwa setiap satu variabel gaya kepemimpinan dengan asumsi variabel bebas lain akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,204.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,231 artinya bahwa peningkatan satu iklim komunikasi organisasi dengan asumsi variabel bebas lain akan menyebabkan kenaikan volume sebesar 0,231.

#### 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Karyawan Berrybenka lebih mengandalkan gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di Berrybenka sedangkan iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan, oleh karena itu akan lebih baik jika sebuah perusahaan mampu membentuk gaya kepemimpinan yang baik dan benar untuk memberikan motivasi karyawan. Sesuai dengan yang dikembangkan oleh Robert J. House sejalan dengan penelitian ini, “pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya” (Hasibuan, 2005).

Jika mengamati hasil pengolahan data pada dua variabel independent berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel y, serta dalam penelitian ini hampir seluruh jawaban paling banyak menjawab setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan Berrybenka termasuk dalam katagori perusahaan yang baik. Sesuai dengan teori dalam penelitian ini yaitu teori harapan yang memiliki arti bahwa bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu (Bagia, 2015). Karyawan

Berrybenka sudah terlealisasi harapannya sesuai dengan teori harapan, Victor Vroom mengatakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberi jaminan, fasilitas, dan lingkungan atau *outcome* yang menarik (Ruliana, 2016).

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan Berrybenka” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Tidak terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka, hal ini ditunjukkan melalui “uji t”.
- Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Berrybenka, hal ini ditunjukkan melalui “uji t” dimana gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan di Berrybenka.
- Terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan secara bersama-sama, hal ini ditunjukkan melalui “uji f” disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
- Berdasarkan hasil koefisien determinasi, maka Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka adalah 33,5%. Sedangkan sisanya sebesar
  - 66,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- Dari hasil analisis regresi linear berganda antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka: terdapat hubungan yang fungsional dan linear dan bermakna diantara kedua variabel yaitu Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan.

## 5.2 Saran

### Saran Akademis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran akademis sebagai berikut:

- Berdasarkan koefisien determinasi, pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Berrybenka sebesar 33,5%. Sisanya sebesar 66,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain, maka disarankan bagi penulis lainnya agar memperhatikan variabel lain diluar iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi karyawan seperti fasilitas kerja, promosi, dan pelatihan kerja.
- Dibutuhkan penelitian dalam bentuk kualitatif untuk mengetahui lebih dalam mengenai iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Berrybenka.

### Saran Praktis

Melalui analisis data, pembahasan dan kesimpulan, terdapat beberapa saran untuk Berrybenka, yaitu:

- Perusahaan disarankan lebih memperhatikan variabel gaya kepemimpinan karena dari hasil yang di dapat dalam penelitian ini gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi karyawan.
- Penelitian ini dapat berguna sebagai dasar untuk melakukan evaluasi

terhadap motivasi karyawan di Berrybenka.

- Perusahaan Berrybenka disarankan untuk membuat komunikasi internal dengan baik agar karyawan Berrybenka turut berpartisipasi dalam proses keputusan untuk kepentingan bersama dan menciptakan iklim komunikasi organisasi yang positif.
- Perusahaan Berrybenka disarankan untuk memperhatikan diluar iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan, karena 66,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalkan fasilitas kerja, promosi, insentif, dan pelatihan

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Faules, R. W. (2006). *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT.REMAJA ROSDAKARYA.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gani, A. (2015). *Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. CV.Andi Offset: Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P. (2005). *Managemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis di Bidang*

- Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pangumpia, F. (2013) Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado, Jurnal “ Acta Diurna” Vol II. Diperoleh dari: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/1136/917>.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Healt Movement-Indonesia.
- Ridwan & Kuncoro, E.A. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakan Path Analysis(Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi: teori dan studi kasus*. Jakarta: rajawali pers.
- Rumi, I. ( 2018, Januari 25) Prediksi Perkembangan e-Commerce dan Tren e-Commerce di 2018 yang menarik Diketahui. Diperoleh dari [antijobless.com](http://antijobless.com): <http://antijobless.com/prediksi-perkembangan-e-commerce-dan-tren-e-commerce-di-2018-yang-menarik-diketahui/>
- Rusli, M. (2014). *Pengelolaan Statistik yang Menyenangkan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran,U. (2012). *Research Methods for Business*. United Kingdom.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Refika Aditama.
- Simanjutak, A., Santoso, C. (2016). Pengaruh Perilaku Belajar Dan Metode Pembelajaran Terhadap Pemahaman Akutansi (Studi Kasus Mahasiswa Akutansi Universitas Riau Kepulauan Batam). Jurnal Measurement Vol 1. 15-26. Diperoleh dari: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/measurement/article/view/1096/885>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* . Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, S. M. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Syaidid, E., Utami, H., & Riza, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 1. 104-113. Diperoleh dari: [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Verma, J. P. (2013). *Data Analysis in Management with SPSS Software*. New Delhi: Springer.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: GRAHA ILMU.
- Wardhani, S. (2017, September 12). Perkembangan E-Commerce di Indonesia. Diperoleh dari <http://validnews.co/Perkembangan-E-commerce-di-Indonesia--1--YXAiJ>.
- Wibowo, S. M. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 10 E-Commerce Fashion Pilihan Layak Dikunjungi. [www.hitsss.com](http://www.hitsss.com). (n.d.). Diperoleh dari [hits.com: https://www.hitsss.com/10-e-commerce-fashion-pilihan-layak-kunjungi/](https://www.hitsss.com/10-e-commerce-fashion-pilihan-layak-kunjungi/)