

**PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT. EKAJAYA KARUNIA ABADI SURABAYA**

Bayu Sabda Smaradhana

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Dr. Soetomo, Surabaya-Indonesia

ABSTRACT

In a work environment, to influence people effectively, a leader needs to demonstrate a consistent pattern of work behavior aimed at achieving desired goals. The leader's communication style refers to that consistent pattern of behavior. The purpose of this study is to determine the influence of the leader's communication style on the work motivation of employees in the company PT Ekajaya Karunia Abadi Surabaya. By understanding the relationship between the leader's communication style and the work motivation of employees, companies are able to take appropriate steps to improve the quality of communication and motivate employees so that they can achieve organizational goals more effectively. This study used quantitative research methods with a sample of 67 samples. The results of this study show that communication style has a significant and positive influence on the work motivation of PT Ekajaya Karunia Abadi Surabaya employees.

Keywords: *Leadership communication style, Work Motivation*

ABSTRAK

Aktivitas manusia mendasar lainnya adalah komunikasi. Pentingnya komunikasi dalam Dalam suatu lingkungan kerja, untuk memengaruhi orang-orang dengan efektif, seorang pemimpin perlu menunjukkan pola perilaku kerja yang konsisten yang bertujuan mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya komunikasi pemimpin merujuk pada pola perilaku konsisten tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya komunikasi pemimpin terhadap motivasi kerja para karyawan di perusahaan PT Ekajaya Karunia Abadi Surabaya. Dengan memahami keterkaitan antara gaya komunikasi pemimpin dan motivasi kerja para karyawan, perusahaan mampu mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan memotivasi karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 67 sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT Ekajaya Karunia Abadi Surabaya.

Kata Kunci: Gaya komunikasi pimpinan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan eksponensial di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, yang menjadi ciri zaman globalisasi, memberikan dampak signifikan terhadap pola perilaku dan gaya hidup manusia. Komunikasi dalam konteks organisasi menjadi kunci untuk mengorganisir dan berkomunikasi dengan individu yang bekerja untuk suatu organisasi. Proses pertukaran informasi dan gagasan antar individu dalam organisasi bertujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dan ini dikenal sebagai komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi melibatkan motivasi, informasi, pengungkapan, pengawasan, dan peran emosional, dan koordinasi diperlukan untuk menjaga operasional yang tepat. Komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kunci untuk memastikan aktivitas kerja berjalan lancar dan mencapai tujuan bersama. Gaya komunikasi seorang pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi komitmen dan motivasi karyawan. Pemimpin perlu memiliki gaya komunikasi yang sesuai dengan lingkungan organisasi dan mampu membaca situasi organisasi dengan benar. Gaya komunikasi yang efektif membantu dalam menyampaikan pesan dengan baik kepada pengikut, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. (Abidin et al., 2024)

Dalam konteks perusahaan seperti PT Ekajaya Karunia Abadi, dealer resmi motor Honda, gaya komunikasi pemimpin menjadi krusial dalam menjaga hubungan dengan karyawan dan konsumen. Pemimpin perlu mampu memberikan arahan yang jelas, memberi nilai pada kontribusi karyawan, dan menjaga komunikasi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan di PT Ekajaya Karunia Abadi Surabaya. Gaya komunikasi pemimpin, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2017), didefinisikan sebagai kombinasi perilaku yang mencerminkan kepribadian pemimpin dan tiga pola dasar kepemimpinan, yaitu fokus pada hubungan kerja sama, pelaksanaan tugas, dan pencapaian hasil. Gaya komunikasi pemimpin ini dapat diukur melalui indikator-indikator seperti *The Controlling Style* (Bersifat Mengendalikan), *The Equalitarian Style* (Berlandaskan Kesamaan), *The Structuring Style* (Terstruktur), *The Dynamic Style* (Dinamik/Agresif), *The Relinquishing Style* (Melepaskan Hak Memberi Perintah), dan *The Withdrawal Style* (Menarik Diri).

Sebagai bagian dari definisi operasional, penelitian menggunakan indikator-indikator tersebut untuk menjelaskan variabel gaya komunikasi pemimpin menurut Teori Komunikasi S, Djuarsa Sendjaja. Indikator-indikator ini mencakup cara pemimpin memberikan instruksi, memotivasi, dan berinteraksi dengan karyawan. Selain itu, matriks penelitian mengidentifikasi subvariabel dan mengembangkan alat ukur berupa kuesioner skala Likert, memastikan pengukuran yang spesifik dan tepat.

Variabel motivasi kerja karyawan, dalam konteks ini, merujuk pada dorongan dalam diri individu untuk melakukan tindakan, mengoptimalkan kapasitas tindakan, dan memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi kerja ini dijelaskan oleh Sugiyono (2017) melalui proses psikologis, membentuk dan mengarahkan perilaku, serta pencapaian tujuan. Indikator-indikator motivasi kerja mencakup aspek psikologis, perilaku, dan pencapaian tujuan, yang diukur melalui kuesioner skala Likert.

Penelitian ini secara khusus dilaksanakan di PT Ekajaya Karunia Abadi Surabaya, dan hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Analisis data dari hasil kuesioner diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana gaya

komunikasi pemimpin berkontribusi terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di PT Ekajaya Karunia Abadi Surabaya. Dengan demikian, penelitian ini menjadi upaya untuk memahami hubungan antara gaya komunikasi pemimpin dan motivasi kerja karyawan, dengan potensi implikasi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di organisasi tersebut.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada penelitian karyawan di PT Ekajaya Karunia Abadi. Pendekatan ini memanfaatkan alat uji statistik dan pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode pengumpulan data utama adalah kuesioner skala Likert, yang diberikan kepada seluruh personil perusahaan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT Ekajaya Karunia Abadi, dealer resmi motor Honda dengan pengalaman 20 tahun dalam industri motor. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, termasuk satu bulan untuk pengumpulan data dan satu bulan untuk pengolahan data dan penyusunan tesis.

Populasi penelitian mencakup 67 individu yang bekerja di PT Ekajaya Karunia Abadi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh (sensus), dimana setiap anggota populasi dijadikan sampel. Karyawan dari berbagai divisi, seperti administrasi, sales dealer, montir dealer, cleaning service, staff gudang, dan staff logistik, diikutsertakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data menggunakan alat uji statistik, yaitu Microsoft Excel dan SPSS 25.0. Data hasil pengumpulan digunakan untuk menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian.

Pentingnya validitas dan reliabilitas data diakui, dan metode validitas yang digunakan mencakup uji korelasi dengan rumus Pearson Product Moment. Reliabilitas diukur menggunakan nilai alfa Cronbach, dengan nilai di atas 0,6 dianggap dapat diandalkan.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kecocokan model. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas melalui analisis scatter plot regresi, dan uji multikolinearitas menggunakan Faktor Inflasi Varians (VIF).

Pada tahap uji model regresi, jika hasil perhitungan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dianggap layak. Regresi linear sederhana diaplikasikan dengan menggunakan SPSS for Windows.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji-t (uji parsial), di mana variabel independen diuji satu per satu terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi t-hitung kurang dari 0,05, variabel independen dianggap memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa faktor-faktor independen mampu memprediksi fluktuasi variabel dependen.

DISKUSI

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa gaya komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Ekajaya Karunia Abadi, hal ini membuktikan bahwa ketika komunikasi yang dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dapat dimengerti dan terjalin dengan baik para karyawan tersebut juga dapat termotivasi sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai.(Choirunnisa et al., 2024; Rusdyawan et al., 2024) Pada hasil perhitungan juga terdapat nilai yang positif, artinya ketika para pimpinan perusahaan terus melakukan komunikasi yang baik dan terus diperbaiki atau ditingkatkan maka karyawan juga akan merasakan hal yang serupa sehingga terjadi hubungan yang baik dan dampaknya juga akan semakin baik. Jika berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan secara keseluruhan para karyawan merasa dengan apa yang menjadi pernyataan dari peneliti setuju karena hal tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawan PT Ekajaya Karunia Abadi.

Jika berdasarkan pada teori yang digunakan dalam penelitian ini maka hasil perhitungan yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutarto (dalam Ruliana, 2014) yaitu dengan pendekatan tingkah laku (Behaviour Theory) dimana perilaku seorang pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak dari seorang pemimpin yang bersangkutan. Dalam artian ketika para pimpinan perusahaan menerapkan satu dari enam gaya komunikasi dalam penelitian ini maka hal tersebut tetap akan memberikan motivasi pada karyawan hal tersebut bermaksud agar para karyawan tidak merasa kebingungan dengan sikap dan komunikasi yang dilakukan oleh para pimpinan perusahaan. Jika berdasarkan pada teori motivator-hygiene menurut Herzberg yang menjelaskan jika kehadiran faktor motivator akan menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan dimana gaya komunikasi pimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Jika disesuaikan dengan teori motivator-hygiene maka pada suatu perusahaan seperti PT Ekajaya Karunia Abadi maka diperlukan seorang pemimpin yang memiliki gaya komunikasi yang jelas dan baik sehingga pemimpin tersebut dapat menjadi sosok panutan bagi para karyawan sehingga ketika para karyawan melihat atau memiliki seorang pemimpin seperti penjelasan diatas maka karyawan tersebut juga akan termotivasi sehingga akan berdampak secara langsung terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yulia Primadhianti (2020) dan Ririn Putri Alni (2021) yang menyebutkan jika gaya komunikasi pimpinan berpengaruh positif, signifikan dan cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh gaya komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT. Ekajaya Karunia Abadi Surabaya. Hasil tes menunjukkan gaya komunikasi pemimpin sangat mempengaruhi motivasi kerja, menyarankan bahwa peningkatan komunikasi kepemimpinan-karyawan dapat meningkatkan motivasi dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alni, Ririn Putri (2021) *Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan (Prokp) Pemerintah Kabupaten Agam Sumatera Barat*. skripsi, Univeristas Komputer Indonesia.
- Amalia , Khairunisyah 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abidin, Z., Maella, N. F. S., Panuju, R., & Prasetyo, I. J. (2024). Improving Mechanical Employees' Performance Through Effective Trainer Communication Management. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10947–10955.
- Choirunnisa, N. S., Prasetyo, I. J., Maella, N. F. S., & Panuju, R. (2024). Cross-Culture Communication Management: Difference And Building at PT Las Coal Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10909–10915.
- Dominikus Dolet Unaradjan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Duha. (2014). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Fandy, Tjiptono. 2011. *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang
- Gopal, R and Chowdhury, R. G. 2014. "Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in Leading Oil Company in India"
- Hasibuan, S.P Malayu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail, Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen* Jakarta: Erlangga.
- Kiswanto, Muhammad Heri and , Drs. Joko Sutarto, S.E, M. Si (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta*
- KREITNER R, KINICKI. 2005. *PERILAKU ORGANISASI*. JAKARTA: SALEMBA EMPAT.
- Liliweri, Alo, (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rusdyawan, H. E., Harliantara, H., Yenny, Y., & Maella, N. F. S. (2024). Communicative Managerial and Transformative Think at PT LAZ Coal Indonesia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10498–10504.
- Ramadanty, S, Martinus, 2016. *Organizational Communication: Communication and Motivation in The Workplace*
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Rohim, Syaiful. 2016. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ryan Perdana. 2019. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT JIWA GHRASIA YOGYAKARTA*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Suryanti dan Sandra Aulia Zanny, (2021). Aplikasi Komunikasi Bisnis
Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
Yulia Primadhianti, 2020. PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Korelasi Pada Pegawai Aparatur Sipil
Negara di Sespim Lemdiklat Polri). SKRIPSI. UNIVERSITAS PENDIDIKAN
Indonesia