

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KOMUNIKASI PENGARUHNYA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Yusmarudin**

[yusmarudin1986@gmail.com](mailto:yusmarudin1986@gmail.com)

Dinas kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir

**Hadi Susanto**

**Sri Mulyani**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was to describe the influence of leadership style and communication climate on work motivation in the Indragiri Hilir District Health Office. The unit of analysis in this study was employees at the Indragiri Hilir District Health Office. The population in this study were all employees as many as 60 people. The sampling technique is total sampling, i.e. taking samples from the population for the purposes of research. The data to be analyzed in the study were obtained from research subjects which could be collected using the questionnaire and documentation method. Data processing procedures in this study were done by scoring answers to the questionnaire, Recapitulation of values, Descriptive analysis, and summing the values of each variable. The results of the study and data analysis explained that the leadership style and the communication climate had a significant influence on the work motivation of Indragiri Hilir District Health Office employees. The coefficient of determination of  $R^2 = 0.572$  which means that 57.2% of employee work motivation can be explained by the leadership style and communication climate, while the remaining 42.8% is influenced by other variables.*

**Keywords:** *leadership style, communication climate, work motivation*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Unit analisis dalam penelitian ini pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*, yaitu mengambil sampel dari populasi yang untuk kepentingan tujuan penelitian. Data yang akan dianalisis dalam penelitian diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan metode angket dan dokumentasi. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan skoring jawaban kuesioner, rekapitulasi nilai, analisis deskriptif, dan menjumlahkan nilai setiap variabel. Hasil penelitian dan analisis data menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,572$  yang berarti bahwa 57,2 % motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 42,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, motivasi kerja

## PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi dalam operasinya dengan beberapa tujuan diantaranya adalah untuk mengembangkan pelayanan dan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan untuk dapat memberikan kontribusi yang memadai dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing sesuai dengan parameter keberhasilan menyeluruh dan asas-asas profesionalisme, semua itu akan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan jiwa atau moral dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Apabila motivasi kerja karyawan dapat digerakkan, maka akan menjadi tenaga pendorong baginya, untuk melaksanakan aktivitas tugas secara optimal, karena motivasi seseorang dapat mempengaruhi perilakunya. Motivasi ini diberikan dalam berbagai bentuk baik itu materi maupun non materi. Motivasi sejauh ini menjadi faktor yang dominan sekaligus dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Dan jika motivasi kerja selalu ada maka akan membuat karyawan mampu bekerja dengan baik.

Motivasi akan merangsang karyawan untuk menggerakkan pikiran dan tenaga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dan apabila kebutuhan ini tercapai maka akan menimbulkan kepuasan, peningkatan dan semangat kerja karyawan. Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir sebagai salah satu dinas pemerintah tentu dituntut untuk dapat menjaga kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan maka pimpinannya harus dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki oleh karyawan oleh karena itu maka pimpinan perlu sekali untuk memahami bakat dan keahlian setiap karyawan. Selain itu pimpinan juga harus pandai menjaga dan mempertahankan dengan memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan.

Konteks keberhasilan organisasi adalah adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dimana hubungan itu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Menurut Ghopal & Chowdhury (2014) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak akan selalu berjalan lancar suatu saat karyawan pasti akan mengalami satu kejenuhan dan permasalahan yang membuat semangat kerjanya menurun disini peran pimpinan sangat menentukan agar dapat memberi dorongan sehingga karyawan mampu kembali produktif.

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian dari Syaivid (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan. Kontribusi dari variabel-variabel bebas yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel tetap, adalah sebesar 80,9 %, sedangkan 19,1% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Permini (2010) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Lumajang. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan dan iklim

komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dharma Satya Nusantara . Lumajang (2) Gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Lumajang.

Kemudian penelitian Abdur Rahman Irsyadi (2009) meneliti Hubungan Iklim Komunikasi (Birokratis) Dan Gaya Kepemimpinan Paternalistik Dengan Kepuasan Komunikasi Karyawan Kasus PT Sarinah (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik iklim komunikasi (birokratis) dan gaya kepemimpinan paternalistik secara bersama sama memiliki hubungan yang positif. Sementara itu gaya kepemimpinan paternalistik mempunyai hubungan lebih kuat.

Selanjutnya penelitian Yoanne S. Benedicta (2013) meneliti pengaruh iklim komunikasi organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dedi Mulyadi (2012) meneliti hubungan antara iklim komunikasi organisasi, motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai iklim organisasi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi tergolong dalam kategori baik, sehingga menunjang untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi. Sebagian besar responden juga menilai motivasi kerja yang cukup untuk menunjang kinerja yang dihasilkan menjadi tinggi. Motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi. Kondisi ini menandakan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang

diperhatikan oleh para karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi dalam menghasilkan kinerja yang tinggi.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja ada kaitannya dengan kebutuhan pekerja/aparatur itu sendiri. Apabila seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pekerja/aparatur tersebut akan berusaha sekuat tenaga/pikiran dengan harapan agar kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi. Disisi lain individu berperilaku berdasarkan motifnya, sedang motif itu sendiri bersumber pada berbagai macam kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi.

Setiap pekerja/aparatur mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi atau dipuaskan. Kebutuhan/kepuasan yang belum terpenuhi akan menyebabkan ketegangan, hal ini akan mendorong dalam diri seseorang/aparatur. Selanjutnya dorongan akan menumbuhkan perilaku atau upaya untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan, akibatnya ketegangan akan berkurang/menurun. Oleh karena kebutuhan manusia tidak akan ada hentinya, maka kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan akan menimbulkan kebutuhan yang baru lagi hingga seterusnya. Proses motivasi akan berjalan secara terus menerus. Kesimpulannya motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu.

Dari pengertian tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi, jika tidak ada dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan tersebut akan menimbulkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh dapat menjadi motor penggerak untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Sedangkan menurut Kartini Kartono menyebabkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu motivasi untuk mendapatkan nilai ekonomi tertentu dalam ujud gaji,

honorarium, premi atau dalam wujud immaterial seperti penghargaan, respon, status social, prestasi dan harga diri (Kartini Kartono, 1986).

Victor Vroom dalam Robbins (2001), mengemukakan motivasi dengan Teori Harapan, bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Lebih praktisnya, seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan suatu tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran operasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi; dan ganjaran tersebut akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hersey dan Blanchard (2005) Gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan karyawan, situasi dan kondisi tertentu. Pemahaman situasional secara khusus dihubungkan dengan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Misalkan tuntutan iklim organisasi, harapan, kemampuan atasan dan bawahan serta tingkat kematangan dan kesiapan bawahannya. Dengan demikian melalui pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik teori situasional ini berfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Situasi ini akhirnya menuntut pemimpin untuk mengajak peran serta bawahan agar mau berpartisipasi secara aktif sehingga secara perlahan-lahan motivasi mereka akan berkembang dengan optimal (Suyanto, 2009).

Oleh karenanya tidak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku

orang-orang. Semua terbaik menurut kondisi yang ada. Dengan demikian gaya kepemimpinan situasional menitikberatkan penyesuaian antara gaya kepemimpinan dengan kondisi yang berbeda (Hersey dan Blanchard, 2005). Dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan situasional tersebut maka seorang pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam hal ini, respon seorang manajer dalam perilaku kepemimpinannya memberikan sejumlah pengarahan dan dukungan yang bersifat sosio emosional.

Selanjutnya menurut Hersey dan Blanchard (2005) merumuskan ada 4 perilaku dasar kepemimpinan situasional, yaitu: Gaya kepemimpinan Direktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif. Adapun ciri dari masing-masing gaya kepemimpinan tersebut adalah :

#### 1) Kepemimpinan Direktif

Tipe gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya komunikasi satu arah. Pimpinan membatasi peranan bawahan apa, kapan, dimana dan bagaimana sesuatu tugas dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pemimpin.

#### 2) Kepemimpinan Konsultatif

Pemimpin tipe ini masih memberikan arahan yang cukup besar kepada bawahannya baik dan proses pembuatan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Bedanya dengan tipe direktif, dalam tipe ini pemimpin mempergunakan konsultasi dua arah dan memberikan support terhadap bawahan. Pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil.

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meningkatkan bantuannya kepada bawahan, tetapi tanggung jawab pelaksanaan keputusan tetap pada pimpinan.

3) **Kepemimpinan Partisipatif**

Pada gaya kepemimpinan ini kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan bersifat seimbang. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah semakin meningkat. Pemimpin semakin mendengarkan secara intensif terhadap pendapat bawahannya. Keikutsertaan bawahan dalam memecahkan masalah dan dalam mengambil keputusan semakin bertambah. Dalam tipe ini pemimpin berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang luas untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsi dan perannya masing-masing dalam suatu sekolah.

4) **Kepemimpinan Delegatif**

Pada tipe kepemimpinan ini, pemimpin berusaha mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan. Bawahan mempunyai wewenang untuk melaksanakan keputusan seluruhnya kepada bawahan. Bawahan mempunyai wewenang untuk melaksanakan keputusan tersebut tanpa banyak intervensi pimpinan. Bawahan diberi wewenang untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan garis kebijakan pimpinan. Hal itu dilakukan karena bawahan

dipandang telah memiliki kecakapan dan dapat dipercaya untuk memikul tanggung jawab dalam mengarahkan dan mengelola dirinya sendiri sesuai dengan garis kebijakan pimpinan.

### **Iklm Komunikasi**

Iklm komunikasi organisasi berbeda dengan iklim organisasi, dalam arti iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace & Faules, 2006). Dengan demikian Iklm komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberikan mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggungjawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyertakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Menurut Masmuh (2008) iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka, iklim komunikasi adalah fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka yang mencakup persepsi anggota

organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi.

Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2006):

- a. Kepercayaan  
Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- b. Pembuatan keputusan bersama  
Para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
- c. 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.
- d. Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah  
Kecuali untuk informasi rahasia, anggota organisasi harus relative mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya,

dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana.

- e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas  
Personel di setiap tingkatan dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
- f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi  
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.

## METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah, melalui prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian hendaknya dilakukan dengan cermat dan teliti, agar hasil yang diperoleh tepat dalam penelitian kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan seksama dalam menentukan jenis data, sumber data, cara mengumpulkan data, tujuan penelitian dan teknik analisa data. Dalam penelitian ini akan digunakan rancangan (design) penelitian explanatory (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent dan mengajukan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel Gaya

Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitiannya. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul diikuti.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

Y = Motivasi Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Iklim Komunikasi

$\beta_0$  = intercept

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

$e_i$  = factor pengganggu (random error)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebagian besar dari luas wilayah atau 93,31% daerah Kabupaten Indragiri Hilir merupakan daerah dataran rendah, yaitu daerah endapan sungai, daerah rawa dengan tanah gambut (peat), daerah hutan payau (mangrove) dan terdiri atas pulau-pulau besar dan kecil dengan luas lebih kurang 1.082.953,06 hektar dengan rata-rata ketinggian lebih kurang 0-3 Meter dari permukaan laut. Sedangkan sebagian kecilnya 6,69% berupa daerah berbukit-bukit dengan ketinggian rata-rata 6-35 meter dari permukaan laut yang terdapat dibagian selatan Sungai Reteh Kecamatan

Keritang, yang berbatasan dengan Propinsi Jambi.

Sungai yang terbesar di daerah ini adalah Sungai Indragiri Hilir yang berhulu di pegunungan Bukit Barisan (Danau Singkarak), sungai Indragiri mempunyai tiga muara ke Selat Berhala, yaitu di Desa sungai Belu, Desa Perigi Raja dan Kuala Enok. Sedangkan sungai-sungai lainnya adalah : Sungai Guntung, Sungai kateman, Sungai Danai, Sungai Gaung, Sungai Anak Serka, Sungai Batang Tuaka, Sungai Enok, Sungai Batang, Sungai Gangsal, yang hulunya bercabang tiga yaitu Sungai Gangsal, Sungai Keritang, Sungai Reteh, Sungai Terap, Sungai Mandah, Sungai Igal, Sungai Pelanduk, Sungai Bantaian, dan sungai Batang Tumu.

Data responden dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun data responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 60 responden terdapat sebanyak 18 orang atau sebesar 30 % adalah responden laki-laki, sebanyak 42 orang atau sebesar 70 % adalah responden perempuan. Adapun data responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 25 - 35 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 20 %, responden yang berusia antara 36 - 45 tahun terdapat sebanyak 42 orang atau sebesar 70 %, responden yang berusia antara 46 - 55 tahun terdapat sebanyak 6 orang atau sebesar 10 %.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 1  
Analisis Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.299	2.557		7.546	.000
X1	.157	.074	.269	2.129	.038
X2	.141	.067	.268	2.118	.039

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = 19,299 + 0,157 X_1 + 0,141 X_2$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi. Persamaan diatas dapat di jabarkan bahwa konstanta sebesar 19,299 artinya bahwa apabila tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi, maka tingkat motivasi kerja adalah sebesar 19,299 satuan.

Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,157 artinya bahwa apabila gaya kepemimpinan naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan

Kabupaten Indragiri Hilir akan meningkat sebesar 0,157 satuan.

Koefisien iklim komunikasi sebesar 0,141 artinya bahwa iklim komunikasi naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir akan mampu naik sebesar 0,141 satuan.

#### Nilai Koefisien Regresi (*R Square*)

Untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir digunakan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 2  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.502	.774

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,572$  yang berarti bahwa 57,2 % motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 42,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, digunakan analisis dengan uji t parsial. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa nilai t



pada gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi sebagai berikut :

- 1) Nilai  $t$  hitung gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,129 dengan signifikansi sebesar 0,038 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.
- 2) Nilai  $t$  hitung iklim komunikasi adalah sebesar 2,118 dengan signifikansi sebesar 0,039 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial iklim komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi mempunyai pengaruh :

signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir **diterima**.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung untuk gaya kepemimpinan lebih besar dibandingkan nilai  $t$  hitung untuk iklim organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir pengaruh dominan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir digunakan analisis uji  $F$  (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.719	2	12.859	4.532	.038 <sup>a</sup>
	Residual	282.865	57	4.963		
	Total	308.583	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji  $F$  diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 4,532 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.038 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan

iklim komunikasi mempunyai pengaruh simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir **diterima**.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai

dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi, berkomunikasi, berinteraksi, mengambil keputusan, menetapkan tujuan dan melakukan kontrol pada semua elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2008).

Hal ini sesuai dengan pendapat Thoha (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Rivai (2004) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut Miller et al (2002) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola interaksi antara pemimpin dan bawahan. Ini mencakup pengendalian, mengarahkan, memang semua teknik dan metode yang digunakan oleh para pemimpin untuk memotivasi bawahan untuk mengikuti instruksi mereka.

### **Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Motivasi kerja**

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim komunikasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan iklim komunikasi akan

meningkatkan motivasi kerja pegawai. Iklim komunikasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, dan secara aktif meminta pendapat, serta memberi penghargaan atas standar kerja yang baik.

Iklim komunikasi adalah fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi.

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberikan mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggungjawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka.

Menurut Masmuh (2008) iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,157 artinya bahwa apabila gaya kepemimpinan naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir akan meningkat sebesar 0,157 satuan.

2. Iklim komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Koefisien iklim komunikasi sebesar 0,141 artinya bahwa iklim komunikasi naik satu satuan, maka motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir akan mampu naik sebesar 0,141 satuan.
3. Gaya kepemimpinan dan Iklim komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Koefisien determinasi sebesar 0.572 menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 57,2%, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi, sisanya sebesar 42,8% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, *Analisis Regresi ; Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- As'ad 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2003, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Dajan Anto, 2001. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid II, LP3ES. Jakarta.
- Dessler, Gary, 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dessler Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Gujarati D, 2007. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Hadi Sutrisno. 1994, *Methodologi Research*, Jilid III Cetakan ke IV, Penerbit PT. Andi Offset, Yogyakarta.
- Kartini Kartono. 2003, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta ANDI
- Rahmat Saputra, 2009, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah (diakses tanggal 11 juni 2011)
- Rao, TV. 1996, *Penilaian Prestasi Kerja*, PT. Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sondang P Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana, A. 1992. *Metode Statistika*. Tarsito. Bandung.