

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI UPTD PELATIHAN KERJA

**Oleh :
Fauzan Azima¹
Sri Ekowati²**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Objek dari penelitian ini adalah pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, analisis tanggapan responden, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Selanjutnya, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin efektif komunikasi organisasi yang berlangsung dalam lingkungan kerja, maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT THE UPTD WORK TRAINING CENTER

By:

Fauzan Azima¹

Sri Ekowati²

This study aimed to determine the effect of leadership style and organizational communication on employee work motivation at the UPTD Work Training Center in Bengkulu, both partially and simultaneously. The object of this study was the employees of the UPTD Work Training Center in Bengkulu. This study employed a descriptive quantitative method, with data collected through observation and the distribution of questionnaires. The data analysis techniques included instrument testing, analysis of respondents' responses, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing.

The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee work motivation at the UPTD Work Training Center in Bengkulu. Furthermore, organizational communication had a positive and significant effect on employee work motivation. Simultaneously, leadership style and organizational communication also had a positive and significant effect on employee work motivation at the UPTD Work Training Center in Bengkulu. Therefore, the better the leadership style implemented and the more effective the organizational communication within the work environment, the higher the level of employee work motivation at the UPTD Work Training Center in Bengkulu.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak besar cara mengelola sumber daya manusia. Jika sebuah organisasi ingin tetap bertahan dan berkembang di persaingan yang semakin ketat, maka harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas dari sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Pengelolaan sumber daya manusia kini tidak hanya melibatkan urusan administratif seperti merekrut dan memberi gaji, tetapi juga mencakup cara meningkatkan kemampuan pegawai, mengembangkan ide baru, serta siap menghadapi perubahan di dunia global.

Di dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia, maka perlu dikembangkan manajemen organisasi dan atau perusahaan, yang senantiasa berusaha menerapkan segala kemampuan yang dapat diwujudkan melalui sikap objektif pimpinan, kepada seluruh karyawan dalam memberikan pandangan terhadap adanya penghargaan dalam bentuk kompensasi, erat hubungannya dengan pengembangan karier setiap karyawan yang dinilai berdasarkan kinerja baik dan amat baik, maka dapat ditingkatkan dengan jabatan yang lebih tinggi (Mapata et al., 2024). Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, organisasi dapat membangun tim yang kompeten, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai keberhasilan jangka panjang (Muktamar & Sahibuddin, n.d.). Pengelolaan tersebut menuntut organisasi untuk memastikan bahwa setiap

pegawai memperoleh kesempatan yang adil.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran aktif seluruh individu dalam menjalankan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi perhatian dalam pengelolaan organisasi yang mencakup proses perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, pengawasan, serta menjaga tenaga kerja untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kepuasan individu. Setiap Organisasi menginginkan tenaga kerja yang dapat diberdayakan, dilatih, dan dikembangkan sepenuhnya untuk mencapai tujuan Perusahaan secara efektif (Djoemadi et al., 2019)

Perkembangan organisasi di Indonesia, menjadi tantangan besar dalam meningkatkan efektivitas kinerja sumber daya manusia yang semakin tinggi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola pegawainya dengan cara memahami tujuan organisasi, merasakan dukungan dari atasan, serta mendorong internal untuk bekerja secara optimal. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas tersebut ialah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi kunci utama yang menentukan sejauh mana pegawai memiliki dorongan internal untuk berprestasi, disiplin, serta berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam hal ini juga, gaya kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi memainkan peran penting dalam perilaku organisasi yang tercermin dalam motivasi kerja.

Menurut Siagan (2015), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan

tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Motivasi tersebut tidak hanya muncul dari dalam diri pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan. Dengan kata lain, ketika individu merasa dihargai, memiliki tugas yang jelas, serta mendapat dukungan yang cukup dari organisasi, maka dorongan untuk bekerja secara optimal akan semakin kuat.

Oleh karena itu, salah satu faktor yang mendorong terciptanya perilaku motivasi kerja adalah adanya cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dikenal dengan gaya kepemimpinan. Menurut Rosalina (2020) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana et al., 2012).

Gaya kepemimpinan yang dipakai seorang pemimpin menjadi dasar dalam membentuk hubungan yang sehat, cara interaksi antara atasan dan bawahan bergantung pada cara pemimpin memberi arahan, memimbing, dan menjadi teladan. pemimpin yang mampu menyesuaikan memimpinnya sesuai dengan sifat karyawan dan kebutuhan. Hal ini penting karena tidak ada satu cara memimpin yang cocok untuk semua situasi.

Ketika semua pemimpin mampu menggunakan gaya memimpin yang tepat, karyawan biasanya merasa didukung, tahu arah kerja, serta dihargai atas usaha mereka. Situasi seperti ini dapat membantu meningkatkan semangat bekerja, loyalitas, serta kualitas hasil kerja terhadap organisasi. Dengan ini, gaya kepemimpinan tidak hanya tentang cara memimpin saja, tapi juga merupakan faktor penting dalam pengelolaan karyawan agar keberhasilan suatu organisasi dapat sukses dalam jangka Panjang. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan (Kamal, 2019).

Disisi lain, komunikasi organisasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi lancarnya suatu informasi berpindah dalam sebuah organisasi. Jika sebuah informasi dapat disampaikan dengan jelas, maka karyawan akan memahami pekerjaannya. Lingkungan komunikasi yang baik juga dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja dan meningkatkan semangat kerja. Namun, jika komunikasi tidak efektif didalam sebuah organisasi bisa terjadi sebuah kesalahpahaman, dan ketidakpercayaan terhadap atasan, yang berpotensi merusak semangat kerja. Oleh karena itu, kualitas komunikasi merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hasil kerja dan keterlibatan karyawan.

Komunikasi organisasi memiliki keterkaitan kondisi dan situasi yang luas karena tidak berdiri sendiri. Setiap informasi yang mengalir di sebuah organisasi

dapat di pengaruhi oleh struktur budaya dan teknologi serta lingkungan yang terbentuk dari keseharian dari karyawan. Apabila kondisi organisasi stabil dan terstruktur dengan jelas, hubungan komunikasi antar karyawan dapat berjalan lebih akurat dan efektif. Semakin baik komunikasi dapat dikelola, semakin kuat juga organisasi dalam menghadapi hambatan.

Selain itu, hubungan interpersonal antar individu dapat mempengaruhi informasi yang diterima. Interaksi yang berdasarkan kepercayaan dapat menghasilkan komunikasi yang sehat dan tidak adanya konflik. Ketika karyawan saling menghargai, maka komunikasi akan terjaga dan efektif sehingga informasi dapat berjalan dengan lancar untuk mendukung keseluruhan organisasi. Situasi ini dapat menciptakan hubungan komunikasi dalam organisasi antar individu terlihat lebih kondusif dan dapat memperkuat organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian komunikasi organisasi menjadi sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Anshari & Amin, 2014).

Dalam instansi pemerintahan, perilaku motivasi kerja sangat penting karena dorongan dan arahan antar individu menjadi kunci untuk mencapai tujuan Bersama. Instansi pemerintahan sebagai kesatuan yang terdiri dari berbagai bidang organisasi, memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan fungsinya sesuai ketentuan yang berlaku. Ristiyanti et al. (2024) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya, menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap

usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Yuliasari dan Nurhayati, 2024). Meskipun pentingnya motivasi kerja yang telah diakui, di instansi pemerintahan masih menunjukkan bahwa belum mengimpementasikan motivasi kerja tersebut. Situasi seperti ini dapat mengakibatkan dampak kurang efektifnya dalam pelayanan publik. Dalam sebuah instansi pelayanan seringkali mendapatkan keluhan dari masyarakat, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengatasi kendala tersebut diperlukannya strategi pengelolaan yang mempengaruhi psikologis untuk mengembangkan motivasi kerja di lingkungan pemerintahan. untuk menciptakan pelayanan publik yang efektif, transparan, dan bisa dipercaya, sekaligus menjawab harapan masyarakat yang semakin memperhatikan kualitas pelayanan.

Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di instansi pemerintahan adalah UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai maupun masyarakat yang membutuhkan peningkatan kualitas kerja. Lembaga ini menjadi penggerak dalam memperkuat SDM untuk mengembangkan pegawai di sebuah organisasi. Keberadaaan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu membantu pemerintah daerah memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang terjamin dan relevan berdasarkan sistem pemerintah yang ada, sehingga pelayanan publik dapat

berjalan lebih baik dan efektif. Oleh karena itu, motivasi kerja ada untuk memberi dorongan psikologis agar pegawai lebih bersemangat dan merasa dihargai oleh organisasinya.

Pada UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu merupakan lembaga pelaksanaan teknis yang bertujuan memberikan dan meningkatkan tenaga kerja, serta memiliki peran strategis sebagai lembaga pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi menjadi sangat penting. Maka dari itu, UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu membutuhkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi agar terciptanya suasana lebih sehat, produktif, serta memberikan pelayanan lebih baik kepada peserta Latihan. Oleh karena itu pentingnya memahami gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi mempengaruhi motivasi kerja di lingkungan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Dengan demikian, penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

Dalam konteks ini, pegawai dari Balai Latihan Kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi di dalam Balai Latihan Kerja itu sendiri. Namun untuk memahami sejauh mana faktor-faktor seperti Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi dapat mempengaruhi Motivasi Kerja, diperlukan penelitian yang mendalam. Penelitian ini akan mengeksplor bagaimana kedua faktor tersebut saling berhubungan terhadap perilaku Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

berdasarkan hasil obesrvasi awal dengan beberapa pegawai, peneliti

menemukan adanya penurunan motivasi dan kurangnya inisiatif dalam program pelatihan. Yang mana belum adanya dorongan motivasi kerja dalam organisasi, kurangnya penghargaan terhadap pegawai saat melaksanakan tugasnya. diketahui bahwa masih terdapat keluhan mengenai kurang konsistennya arahan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Beberapa pegawai menyatakan bahwa instruksi yang diberikan terkadang berubah sesuai situasi sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa kurang yakin dalam mengambil keputusan dan kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu menciptakan dorongan kerja yang kuat bagi pegawai.

Di sisi lain, komunikasi organisasi juga menjadi salah satu permasalahan yang ditemukan di lingkungan UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Penyampaian informasi mengenai jadwal kegiatan, pembagian tugas, dan pelaksanaan program pelatihan terkadang belum diterima secara merata oleh seluruh pegawai. Beberapa pegawai memperoleh informasi lebih cepat dibandingkan pegawai lainnya sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kesempatan pegawai untuk menyampaikan saran, masukan, maupun keluhan kepada pimpinan masih dirasakan belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan miskomunikasi yang dapat menghambat efektivitas kerja organisasi. Fenomena rendahnya motivasi kerja yang ditandai dengan kurangnya inisiatif kerja, belum optimalnya gaya kepemimpinan yang tercermin dari ketidakjelasan arahan pimpinan, serta masih adanya hambatan komunikasi

organisasi menjadi permasalahan yang menarik untuk diteliti. Apabila kondisi ini tidak segera mendapatkan perhatian, maka dapat berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan program pelatihan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan bagi para pemimpin dalam meningkatkan cara memimpin, memperkuat sistem komunikasi internal, serta menciptakan suasana yang baik bagi pegawai. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan membantu mengelola SDM dan meningkatkan kualitas layanan pelatihan melalui peningkatan motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar Belakang di atas dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang berkaitan dengan penelitian sebagai berikut :

1. Masih rendahnya motivasi kerja dan kurangnya inisiatif pegawai dikarenakan belum adanya dorongan motivasi yang memadai serta kurangnya penghargaan terhadap pegawai saat menjalankan tugas.
2. Adanya gaya kepemimpinan yang belum optimal dikarenakan kurangnya

arahan dari atasan dan sering berubah sehingga karyawan merasa tidak yakin dalam menjalankan tugas.

3. Masih sering terjadinya komunikasi organisasi yang terpecah-pecah dikarenakan terjadinya miskomunikasi saat rapat dan tidak adanya mekanisme komunikasi dua arah membuat pegawai kurang diperhatikan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian, penting untuk menetapkan batasan masalah agar penelitian ini lebih befokus dan tidak keluar dari permasalahan yang akan dibahas, dan tidak menyimpang dari rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan penelitian yang diangkat adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pemersalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka

penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu?
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu?
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Selama proses penelitian, peneliti akan mendapatkan wawasan dan pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi dalam hubungannya dengan Motivasi Kerja. Dapat mengembangkan kemampuan dalam pemecahan masalah, analisis data, penarikan masalah, dan keterampilan dalam komunikasi. Pengalaman ini juga membantu peneliti melatih mengembangkan teori sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada Universitas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dan sebagai referensi khususnya bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti di bidang yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai.

3. Bagi Orang Lain

Sebagai tambahan ilmu dan pengetahuan terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai.

