

PENGARUH KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Yusmiaty Tonapa¹

Abstrak

Penelitian dilakukan terhadap pegawai dengan indikator dari variabel komunikasi pemimpin yaitu pemahaman pada pesan yang disampaikan pimpinan, keterbukaan pemimpin dalam memberi dan mencari informasi, Kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan, perubahan pada sikap pegawai, hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai. Sedangkan semangat kerja pegawai diukur melalui tingkat tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan, dan kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana (R) dan ternyata hasil penelitian menunjukkan R_{hitung} lebih besar dari harga R_{tabel} , yakni $0,685 > 0,60$ maka terdapat pengaruh komunikasi pemimpin yang kuat terhadap semangat kerja pegawai.

Sedangkan untuk pengujian tingkat korelasi dari sampel penelitian pada populasi penelitian digunakan uji t dan diperoleh hasil harga $t_{empiris}$ lebih besar dari harga $t_{teoritis}$ (t_{tabel}), pada tingkat signifikansi 0,05 untuk tes dua sisi serta pada $df = N-2$ ($55-2 = 53$), yakni $6,837 > 2,005$.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, membuktikan bahwa “Komunikasi pemimpin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.” Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya.

Kata Kunci : komunikasi pemimpin, semangat kerja

Pendahuluan

Pada masa sekarang ini pemerintah dihadapkan pada keadaan, permasalahan, dan tantangan yang berbeda dengan yang dihadapi dalam kurun waktu sebelumnya. Perkembangan lingkungan strategik nasional dan internasional yang kita hadapi dewasa ini dan masa datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaharuan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan pembangunan bangsa dalam hubungan antar bangsa yang mengacu pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*).

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: yusmiaty_tonapa@gmail.com

Demikian pula halnya dengan kemajuan pembangunan yang telah dicapai oleh bangsa Indonesia yang telah memberikan input bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam segenap aspek kehidupan sehingga tuntutan akan pelayanan yang lebih berkualitas, lebih efektif, dan efisien terus menerus meningkat sejalan dengan tingkat kesejahteraan yang telah semakin membaik.

Untuk mewujudkan hal tersebut diatas, aparatur pemerintah khususnya pegawai pemerintahan sebagai abdi Negara yang terlebih dahulu diadakan pembangunan. Undang-undang RI no 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu ;

Dalam rangka usaha pencapaian tujuan pembangunan yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materi dan spiritual, diperlukan adanya pegawai negeri sebagai warga negara, aparatur negara, dan abdi negara yang penuh ketaatan dan kesetiaan kepada pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah dan bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, dan bermutu tinggi dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan.

Dari Undang-undang di atas dijelaskan bahwa pentingnya sebuah fungsi aparatur untuk memiliki kualitas dan juga memiliki efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban. Karena, dengan semakin maju pembangunan suatu negara maka semakin banyak pula tuntutan warga Negara terhadap semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan pembangunan itu sendiri.

Dalam hal ini, ditunjukan kepada aparatur Negara sebagai perencana sekaligus pelaksana utama pembangunan. Namun perlu disadari bahwa aparatur pemerintah yang berkualitas belumlah dapat dijadikan sebagai jaminan bagi pelaksanaan pembangunan tanpa disertai dengan motivasi kerja yang tinggi dari aparatur pemerintah itu sendiri dalam melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Hal ini juga ditegaskan dalam penjelasan umum undang-undang dasar 1945 bahwa : “Berhasilnya suatu pemerintahan yang terpenting tergantung pada semangat penyelenggaranya”.

Dari uraian tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa semangat kerja adalah hal penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang berhasil. Untuk itu perlu dilakukan berbagai upaya agar semangat kerja aparatur pemerintah dapat terus ditingkatkan dan dimantapkan.

Berbagai upaya konkret dilakukan di kantor-kantor atau di instansi pemerintahan untuk meningkatkan semangat kerja di antaranya adalah pendidikan dan pelatihan, promosi bagi pegawai berprestasi, pemberian tunjangan, penataran, serta seminar dan kegiatan lain yang diharapkan dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Setelah melihat melalui observasi yang peneliti lakukan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, maka peneliti melihat gejala-gejala.

Seperti lemahnya tingkat kedisiplinan pegawai, penyelesaian kerja, tanggung jawab serta produktifitas kerja dan kerja sama para pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

Gejala yang terlihat diatas merupakan hal yang menunjukkan masih lemah dan kurangnya semangat kerja aparatur pemerintahan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan timur. Lemahnya semangat kerja pegawai tersebut diakibatkan oleh berbagai macam faktor, salah satu di antaranya adalah komunikasi dari pemimpin.

Dimana dalam setiap organisasi segala kegiatan kerja dilakukan melalui proses komunikasi, dan yang memiliki tanggung jawab besar dalam keberhasilan organisasi/instansi adalah pimpinan organisasi/instansi tersebut, sehingga komunikasi dari pemimpin memegang peranan penting, karena komunikasi yang dilakukan seorang pimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya. Selain tugas pimpinan memberikan intruksi, pengarahan maupun bimbingan pemimpin juga dituntut untuk bisa mengkomunikasikan seluruh kebijakan organisasi dan bisa berkomunikasi secara efektif sehingga pesan yang disampaikan bisa diterima, dimengerti, dan dipahami.

Indah Nurdianti telah melakukan penelitian untuk mencari tahu adanya pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai, Dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasai Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Samarinda”. Dari hasil penelitiannya diperoleh bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki pegawai. (Indah, 2010 : 95). Selain itu, Anita Martha juga telah melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Intern terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah”. Dari hasil penelitiannya juga diperoleh adanya pengaruh positif antara komunikasi intern dan semangat kerja pegawai (<http://www.dostoc.com/docs/>). Dari hasil kedua penelitian ini dapat diketahui bahwa komunikasi juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai,

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis memilih judul “Pengaruh Komunikasi Pemimpin terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh antara Komunikasi Pemimpin terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur?”

Tujuan Penelitian

Menurut Supardi (2005:176), tujuan penelitian merupakan keinginan peneliti melakukan penelitian, keinginan peneliti melakukan penelitian yang pasti adalah akan menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan.

Dengan demikian adapun tujuan dari penelitian penulisan ini adalah :

- a) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai.
- b) Untuk mengetahui nilai yang terdapat pada pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai.

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambahkan khazanah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sosial komunikasi dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bagi peneliti yang secara khusus berkonsentrasi mengkaji masalah yang berkaitan dengan komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai. Selain itu penelitian ini pun dapat dijadikan bahan bacaan, referensi, kajian dan rujukan akademis serta menambah wawasan bagi peneliti.

a. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur mengenai komunikasi yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Teori dan Konsep

Komunikasi Pemimpin

Salah satu ciri yang paling penting dari seorang pemimpin adalah kemampuan langka untuk berkomunikasi secara efektif, mengetahui hal yang harus dikatakan dan bagaimana mengatakannya dapat membangun atau menghancurkan kepemimpinan.

Seperti yang diungkapkan oleh Danim (2004), “Pemimpin yang modern adalah mereka yang mampu menciptakan suasana berkomunikasi yang kondusif. Seorang pimpinan harus mengadakan komunikasi dengan bawahannya, untuk tujuan-tujuan tertentu, menyampaikan informasi, mengubah perilaku bawahan atau mengarahkan perilaku-perilaku yang sesuai dengan harapan”.

Tujuan komunikasi pemimpin menurut Tjiharjadi (2007:203), adalah untuk membangun kepercayaan antara pemimpin dan semua orang yang terlibat, agar mereka baik secara perorangan atau secara bersama memahami misi atau tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Effendy (2003:13), Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan

lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Menurut Handoko (2002:30) “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain”. Robbins (2002:310) mengemukakan “Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi : pentransferan makna diantara anggota-anggotanya”. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan.

Menurut Miftah Thoha (1990:163), komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Lanjut miftah thoha (1994 :186) mengatakan tiga unsur pokok yang kiranya dapat dipergunakan untuk mengidentifikasi komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi yaitu dapat dilihat dari; informasi, proses komunikasi, dan komunikasi antar orang.

1. Informasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi informasi dalam komunikasi yang perlu diketahui oleh seorang pimpinan, adalah :

a. Kelebihan informasi (*Overload*)

Hal ini merupakan suatu keadaan bahwa besarnya jumlah informasi yang diterima akan mempengaruhi jalannya komunikasi . muatan informasi yang berlebihan ini lebih condong menimbulkan reaksi-reaksi yang negatif terhadap komunikasi.

b. Pengertian

Seorang atasan tidaklah dapat memaksa pengertian kepada bawahannya. Tetapi yang dapat ia lakukan ialah membentuk kerangka situasi komunikasi dengan cara menumbuhkan suasana yang menimbulkan pengertian. Untuk melakukan hal ini pertama-tama ia harus mengetahui apa yang di kehendaki dalam komunikasi. Pimpinan harus merencanakan komunikasi kemudian ia harus menjadikan informasinya sesuai dengan bahasa dan bingkai para bawahannya. Dengan demikian informasi tersebut harus membawa pengertian karena disampaikan melalui lambang bahasa yang tidak asing bagi penerimanya.

c. Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik juga dapat berarti suatu proses laporan tentang apa yang dikatakan oleh pengirim dapat membentuk pengertian pada penerima tidak.

Berikut karakteristik umpan balik komunikasi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia, menurut Fred Luthans dan Mark J Martinko dalam *The Practice of Supervision and Management*, 1997 :

1. Cenderung untuk membantu pegawai

2. Khusus dan terperinci
 3. Deskriptif
 4. Bermanfaat
 5. Memperhitungkan waktu
 6. Kesiapan pegawai untuk menerima dan memberikan umpan balik
 7. Jelas
 8. Sah dan benar
2. Proses komunikasi
- Proses komunikasi dalam struktur formal pada hakekatnya dapat dibedakan atas tiga dimensi, yaitu :
- a. Dimensi vertikal
 - b. Dimensi Horisontal
 - c. Dimensi luar organisasi
3. Komunikasi antar pribadi

Komunikasi antar pribadi merupakan jenis komunikasi yang digunakan dalam organisasi baik antara karyawan dengan karyawan maupun pemimpin dengan karyawannya. Komunikasi antar pribadi sebenarnya sama dengan pengertian komunikasi yang sudah dikenal secara umum. Secara formal dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya pesan tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera.

Menurut pendapat Joseph A. Devito dalam buku *Perilaku Organisasi* (Stephen Robbins, 2001:188), untuk mengetahui komunikasi yang terjadi telah berjalan efektif sesuai yang diharapkan atau tidak, dapat dikenali melalui lima hal berikut :

- a. Keterbukaan
- Terdapat dua aspek keterbukaan dalam komunikasi, yakni :
1. aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan menyampaikan informasi dari dirinya.
 2. Keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya. Dalam keterbukaan sudah sepatutnya kalau setiap orang yang saling berkomunikasi mau berinteraksi secara terbuka terhadap apa yang dikatakan oleh lawan bicaranya, karena tidak ada yang paling nikmat selain dihargainya perbedaan pendapat.

b. *Empathy*

Kualitas komunikasi yang sangat sulit dicapai adalah kemampuan untuk melakukan empathy ini. Jika dalam kerangka komunikasi kerangka pemikirannya dalam kerangka empathy ini, maka seseorang akan memahami posisinya, dari mana mereka berasal, dimana mereka sekarang dan kemana mereka akan pergi. Dan yang paling penting tidak memberikan penilaian pada perilaku atau sikap sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

c. Dukungan

Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Gerakan –gerakan seperti anggukan kepala, kerdipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.

d. Kepositifan

Terdapat tiga aspek kepositifan dalam komunikasi yaitu :

1. Terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang
2. Perasaan yang positif terhadap orang lain dikomunikasikan
3. Perasaan positif dalam situasi komunikasi mengefektifkan kerja sama

e. Kesamaan

Hendaknya ada usaha untuk mencapai kesamaan antara pembicara dan pendengar. Memang terdapat kedudukan bahwa seseorang sebagai pembicara dan orang lain sebagai pendengar, tetapi itu bukan berarti seorang pembicara harus mendominasi semua waktu yang ada, sementara pendengar menjadi mengantuk atau keluar ruangan dengan muka masam.

Selanjutnya menurut I.B. Mantra (1990:2) mengemukakan pengertian komunikasi sebagai berikut:

1. Istilah komunikasi berasal dari kata Latin “Communicare” atau “Communis” yang berarti menjadikan milik bersama. Kalau kita berkomunikasi dengan orang lain, berarti kita berusaha agar apa yang kita sampaikan kepada orang lain tersebut juga menjadi miliknya. Artinya, agar mengerti ide, informasi atau pengalaman orang lain tersebut (Menurut Wilbur Schramm).
2. Komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang yang mengandung arti/makna yang perlu dipahami bersama oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu kegiatan komunikasi (Menurut William Albig).
3. Komunikasi merupakan suatu proses dimana yang terlibat, menciptakan dan berbagi informasi satu sama lain untuk mencapai saling pengertian (Everett M. Rogers).

Bersesuaian pendapat-pendapat di atas Arni Muhammad (2005:4-5) mengemukakan bahwa “Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau organisasi. Begitu juga halnya dengan si penerima pesan dapat berupa seorang individu, Kelompok, atau organisasi”. Istilah proses maksudnya bahwa komunikasi itu berlangsung melalui tahap-tahap tertentu secara terus menerus, berubah-ubah, dan tidak henti-hentinya.

Proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara si pengirim dan si penerima saling mempengaruhi satu sama lain. Perubahan tingkah laku maksudnya dalam pengertian yang luas yaitu perubahan yang

terjadi didalam diri individu mungkin dalam aspek kognitif, afektif atau psikomotor.

Tjiharjadi (2007:192) menambahkan, jenis komunikasi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan agar bisa diterima oleh orang lain adalah komunikasi efektif dan komunikasi persuasif.

Komunikasi efektif merupakan jenis komunikasi yang berhubungan dengan proses komunikasi. proses komunikasi membantu seorang pemimpin dalam menyampaikan dan menerima pesan dari para anggota dan orang-orang yang terlibat disekitarnya sehingga pesan yang disampaikan dan diterima bisa memberikan hasil yang memuaskan bagi semua pihak. Menurut Stewart L Tubbs dan Silvia Mos (website) komunikasi dianggap efektif paling tidak harus menghasilkan lima hal, sebagai berikut :

1. Pengertian
2. Kesenangan
3. Keterbukaan
4. Pengaruh pada sikap
5. Hubungan yang makin baik

Bersesuaian pendapat-pendapat diatas Suranto (2006) mengemukakan beberapa indikator dalam komunikasi, yaitu :

1. Pemahaman

ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat, sedangkan komunikasi dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Keterbukaan

Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari atasan ke bawahannya. Pace dan Faules (2006:160) menyatakan bahwa keterbukaan dalam komunikasi ke bawah merupakan salah satu faktor iklim komunikasi organisasi dimana anggota organisasi harus relatif 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 organisasi, para pemimpin dan rencana-rencana.

3. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling berinteraksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

4. Pengaruh Pada Sikap

Apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang

lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat.

Semangat Kerja

Menurut Alex S Nitisemito yang dimaksud semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 1992:136). Sedangkan Menurut Leighton yang dikutip oleh moekijat (1999:130-131), semangat kerja adalah sikap dari individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono (2002:32), menjelaskan mengenai semangat kerja atau moral kerja mengatakan semangat kerja adalah "Kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu". Atau dengan kata lain moral kerja atau semangat kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menimbulkan produktivitas yang tinggi.

Melihat uraian tersebut, dapat dijelaskan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan dari pada anggota untuk dapat saling bekerja sama dalam melakukan suatu perbuatan untuk mencapai hasil tujuan yang ingin di capai secara bersama-sama.

Dan dijelaskan juga oleh Hasibuan (1999:94), yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat selesai.

Menurut Lateiner (1991: 55) Semangat kerja adalah iklim suasana yang setiap saat berada dalam suasana perusahaan, dalam semua golongan dan juga menentukan apakah satu sama lain suka bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama-sama. Sangat menentukan pula apakah sebuah organisasi akan berhasil dalam pekerjaannya.

Dari uraian tersebut, dapat dijelaskan jelas bahwa di dalam melakukan suatu pekerjaan pentingnya sebuah semangat kerja serta adanya saling kerja sama sehingga pekerjaan dapat terselesaikan.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok pegawai terhadap lingkungan tempat kerjanya, sehingga mereka itu dapat bekerja dengan giat dan konsekuen serta bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis atau jawaban sementara merupakan sebuah dugaan yang kebenarannya masih perlu diuji. Hipotesis dirumuskan dengan maksud untuk menggambarkan korelasi antara variabel-variabel penelitian.

Munurut Sugiono (2003:70), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Melihat dari uraian di atas dapat penulis tarik suatu kesimpulan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban yang bersifat sementara. Dan berlandaskan pada pengertian hipotesis yang sebagaimana telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sesuai dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu

$$H_1 : \rho = 0$$

Terdapat pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja karyawan.

$$H_0 : \rho \neq 0$$

Tidak terdapat pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja karyawan.

Definisi Konseptual

Definisi konseptual penting dalam suatu penelitian guna memberikan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel penelitian sehingga diperoleh gambaran yang lebih terperinci dalam penelitian.

Dalam penelitian ini penulis dapat mengungkapkan definisi konseptual kedua variabel ini adalah sebagai berikut :

- 1) komunikasi pemimpin adalah proses penyampaian pesan dari seorang atasan kepada bawahannya dengan harapan pesan yang disampaikan dapat berjalan dengan efektif. Pesan yang disampaikan dapat dikatakan berjalan dengan efektif bila pesan yang disampaikan dapat dipahami, terbuka dalam memberikan dan menerima informasi yang datang, komunikasi mempercayai pesan yang disampaikan komunikator, terjadi perubahan sikap pada komunikasi setelah menerima pesan dari komunikator, dan terjalin hubungan baik antara komunikator dan komunikasi. (Suranto : 2006)
- 2) Semangat kerja adalah kemampuan dan kemauan setiap individu / kelompok organisasi untuk saling kerjasama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi Operasional

Menurut Masri Singarimbun (1995:23), definisi operasional adalah salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antar peneliti dan merupakan

petunjuk tentang bagaimana suatu variable ukur. Maka untuk mengukur kedua variable ini, ditentukan indikator – indikator baik variable bebas (*independent variable*) maupun variabel terikat (*dependent variable*).

Indah Nurdianti dalam penelitiannya tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada perusahaan daerah air minum. dengan indikator komunikasi organisasi yang di operasionalkan adalah komunikasi vertical, komunikasi horizontal dan indikator semangat kerja yang di operasionalkan adalah kerja sama, kedisiplinan, kegairahan kerja. diperoleh bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki pegawai. (Indah, 2010 : 95).

Maka dalam penelitian ini penulis juga menggunakan indikator-indikator pada kedua variabel yang dioperasionalkan sebagai berikut;

1. Variabel bebas (x) yaitu komunikasi pemimpin dengan indikator yang dioperasionalkan sebagai berikut (Suranto : 2006)
 1. Pemahaman pada Pesan yang Disampaikan Pimpinan
 2. Keterbukaan pemimpin dalam memberikan dan menerima informasi
 3. Kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan
 4. Perubahan pada sikap pegawai
 5. Hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawai
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja pegawai dengan indikator sebagai berikut (Anoraga & Suyuti: website)
 1. Tanggung jawab
 2. Kerja sama
 3. Kedisiplinan
 4. Kepuasan kerja

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analisis kuantitatif, menurut tingkat explanasinya penelitian yang penulis gunakan termasuk dalam penelitian *asosiatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Jenis penelitian ini sesuai dengan tujuan penulis yang ingin mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independen (komunikasi pemimpin) terhadap variabel dependent (Semangat kerja pegawai).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 121 orang yang terbagi kedalam tujuh bagian/unit kerja dan di simpulkan menjadi 55 responden.

Sampling

Salah satu cara pengambilan sampel yang representatif adalah secara acak atau *random*. Pengambilan sampel secara acak berarti setiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (sukmadinata,2006:253). Cara pengambilan sampel adalah dengan *Proportionate stratified random sampling*.

Alat Pengukur Data

Untuk mengukur data digunakan skala ordinal di mana angka-angka dibuat secara berurutan menurut tingkatannya mulai dari tingkatan terendah ke tingkat paling tinggi menurut suatu atribut tertentu. Berbicara mengenai kutipan Masri Singarimbun dan Sofian Efendy (1995:110) yang mengatakan bahwa, “mengenai penggunaan jenjang, biasanya seseorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada penelitian yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 4 (1,2,3,4), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Maka dalam penelitian ini penulis memberikan skor atas jawaban responden, penulis menggunakan jenjang 5 (1,2,3,4,5), dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika responden memilih jawaban (a) diberi nilai 5
2. Jika responden memilih jawaban (b) diberi nilai 4
3. Jika responden memilih jawaban (c) diberi nilai 3
4. Jika responden memilih jawaban (d) diberi nilai 2.
5. Jika responden memilih jawaban (e) diberi nilai 1

Teknik Pengumpulan Data

Secara garis besar penulis menggunakan 2 cara dalam mengumpulkan data yaitu :

1. Library Research, yaitu studi kepustakaan sebagai sarana untuk mendapatkan data-data dengan mempelajari buku-buku, dan yang lainnya yang ada relevansinya dengan penelitian ini.
2. Filedwork Research, yaitu melakukan penelitian lapangan untuk mendapatkan data-data primer dengan menggunakan beberapa teknik yaitu:
 - a. Observasi
Yaitu langsung ke lapangan guna melihat gejala-gejala yang tampak pada lokasi dan objek penelitian.
 - b. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab secara terbuka dengan responden dalam upaya mengumpulkan data.
 - c. Kuesioner
Membagi suatu daftar pertanyaan kepada responden guna mendapatkan data yang lebih sistematis.

- d. *Document research*, yaitu penulis mengadakan penelitian dengan membaca dokumen yang ada pada lokasi penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen data yang digunakan. Suatu instrumen penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan jika sudah diuji dan terbukti validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama” (Sugiyono 2010:121)”. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur disebut reliabel bila alat ukur tersebut secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama walau digunakan berulang kali.

“Reliabilitas mengandung arti bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependable*), dan tetap ajeg (*consistent*) (Kriyantono, 2006:140)”.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur terletak di provinsi Kalimantan Timur tepatnya berada di kota Samarinda yang berada di Jl. A. Wahab Syahrani No.16, yang memiliki luas bangunan 50,61 m², dengan panjang 10 m² dan lebar 5,76 m².

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008 Pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur mengatakan bahwa : ayat 1, Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kesehatan, Ayat 2, Dinas Kesehatan di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekertaris daerah.

Kemudian dalam Peraturan gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 45 tahun 2008 Pasal 47 ayat 1 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, mengatakan bahwa Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Adapun cakupan bidang tugas dari Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur adalah seluruh Kabupaten/Kota yang ada di Kalimantan Timur dalam pembangunan kesehatan dan pencapaian pembangunan kesehatan yang diukur dari derajat kesehatan, kesakitan, status gizi, keadaan lingkungan, perilaku hidup masyarakat, Akses mutu pelayanan kesehatan, dan pelayanan kesehatan pada tiap-tiap Kabupaten/Kota yang ada di Kalimantan Timur.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data primer yang telah dilakukan, diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 27 responden dan jenis kelamin perempuan berjumlah 28 responden.

Responden yang berusia 41–50 tahun berjumlah 18 responden, usia 31–40 tahun, usia 51–58 tahun berjumlah 14 responden, dan usia 22 – 30 tahun berjumlah 10 responden. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap 45 responden, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir yang beragam. Kategori pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini meliputi SMA, S1, S2 dan S3. Diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA adalah berjumlah 10 responden, jumlah responden dengan pendidikan S1 berjumlah 21 responden, jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 adalah berjumlah 19 responden, dan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 5 responden dan jumlah responden dengan bekerja paling lama yaitu lebih dari 15 tahun berjumlah 25 responden, jumlah responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 10 responden, jumlah responden yang lama bekerja sekitar 6 – 10 tahun berjumlah 13 responden, dan jumlah responden yang lama bekerjanya sekitar 11– 15 tahun berjumlah 7 responden.

Pembahasan

Berikut ini akan diuraikan pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai yang ada di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Peneliti telah melakukan analisis pembahasan menurut teknik analisis data yang digunakan, dengan berdasarkan pada observasi dan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 55 responden yang terdiri dari pegawai – pegawai dari masing – masing unit kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

Bahwa komunikasi pemimpin adalah proses penyampaian pesan dari seorang atasan kepada bawahannya dengan harapan pesan yang disampaikan dapat berjalan dengan efektif. Pesan yang disampaikan dapat dikatakan berjalan dengan efektif bila pesan yang disampaikan dapat dipahami, terbuka dalam memberikan dan menerima informasi yang datang, komunikasi mempercayai

pesan yang disampaikan komunikator, terjadi perubahan sikap pada komunikan setelah menerima pesan dari komunikator, dan terjalin hubungan baik antara komunikator dan komunikan. (Suranto : 2006).

Dalam hal ini maka komunikasi yang dilakukan seorang pemimpin haruslah efektif, komunikasi atau proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh seorang atasan dapat dikatakan efektif bila pesan yang disampaikan pimpinan selaku komunikator dapat dipahami dengan tepat oleh pegawainya, pemimpin memiliki sikap terbuka dalam memberi informasi kepada pegawai maupun menerima informasi yang datang dari pegawai, pegawai mempercayai pesan-pesan atau informasi yang disampaikan pimpinan, pesan yang disampaikan pimpinan dapat merubah sikap pegawai untuk lebih baik dalam berkerja, dan terdapat hubungan yang baik yang dapat menimbulkan kesenangan antara pegawai dan pimpinan dalam berkerja.

Ketika komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan efektif, maka akan tercipta kesamaan pengertian mengenai informasi, ide, pemikiran dan sikap. Pemimpin akan mengerti apa yang menjadi keinginan karyawan dan karyawan juga mengerti apa yang diinginkan pemimpin dari dirinya. Dengan sendirinya, karyawan akan makin termotivasi bekerja ketika mengetahui bahwa perusahaan mau mengerti mereka. (Suprpto, 2009:7).

Berdasarkan penelitian mengenai variabel komunikasi pemimpin yang diukur kedalam 5 indikator yang dioperasionalkan, Yaitu indikator pertama mengenai Pesan yang disampaikan pimpinan dapat dipahami pegawai, kedua mengenai Keterbukaan pemimpin dalam memberikan dan menerima informasi, ketiga mengenai Kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan, keempat mengenai Perubahan pada sikap pegawai, dan ke lima mengenai Hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawai, menunjukkan bahwa komunikasi pemimpin pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur telah berjalan dengan baik namun masih terdapat kekurangan hal ini disebabkan karena kurangnya kepercayaan pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur pada pesan-pesan yang disampaikan kepala dinas, kurangnya kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan disebabkan karena masih ada pegawai yang merasa kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebagai pemimpin, tidak dapat mempertanggungjawabkan apa yang disampaikannya bila sewaktu-waktu pegawai mengulang kembali perkataan yang telah disampaikan dan yang diperolehnya dari pimpinan, seperti adanya beberapa janji-janji yang tidak ditepati oleh pimpinan sehingga menyebabkan kurangnya kepercayaan pegawai pada pemimpinnya. Kurang maksimalnya komunikasi pemimpin pada kantor Dinas Kesehatan provinsi Kalimantan Timur juga disebabkan karena kurangnya pemahaman pesan yang dapat dipahami oleh pegawai saat pemimpin menyampaikan informasi. Kurangnya pemahaman pegawai pada pesan yang disampaikan pemimpin disebabkan karena masih ada pegawai yang merasa instruksi yang pemimpin berikan tidak jelas maksudnya, terlalu bertele-

tele sehingga pegawai tidak terlalu memperhatikan instruksi yang diberikan oleh pemimpinnya. Sedangkan hubungan baik pemimpin dengan pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur telah sangat baik hal ini ditunjukkan dengan atasan dalam berkomunikasi dengan pegawai dapat bersikap menyenangkan tidak terlalu serius menanggapi hal yang bersifat bercanda, pemimpin juga memberikan masukan-masukan saran yang baik dan berguna bila diminta, dan membuat pegawai merasa akrab, sehingga pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur tidak merasa pemimpinnya adalah sosok yang menakutkan dan sulit didekati. Perubahan pada sikap pegawai juga telah baik hal ini ditunjukkan dengan instruksi atau petunjuk yang diberikan pimpinan dirasakan pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terselesaikan dengan tepat waktu, dan pegawai merasa dukungan yang diberikan pemimpin membuat pegawai menjadi bersemangat dalam berkerja. Keterbukaan pemimpin dalam memberikan dan menerima informasi juga telah berlangsung baik, hal ini ditunjukkan dengan pemimpin dalam mencari informasi baik berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah-masalah yang terjadi di kantor tidak hanya pada pegawai-pegawai tertentu yang memiliki hubungan dengan pemimpin atau pegawai-pegawai yang sudah lama berkerja saja, melainkan mencari tahu informasi dari seluruh pegawai tanpa membedakan latar belakang pegwainya.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari angket yang disebarakan, indikator hubungan baik pemimpin dengan pegawai merupakan factor yang sangat dominan pada komunikasi pemimpin yang dilakukan pimpinan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan responden dalam setiap pertanyaan mengenai variabel komunikasi pemimpin yang dioperasionalkan kedalam 5 indikator.

Indicator pertama adalah pemahaman pada pesan yang disampaikan pimpinan

dari kesimpulan yang peneliti ambil bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dapat memahami maksud dan tujuan dari setiap pembicaraan yang disampaikan pimpinan kepadanya. Ini terbukti sebagian besar responden banyak yang menjawab paham 21 responden (38,2%). penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan disampaikan pimpinan dengan jelas, sebagian besar responden menjawab jelas dengan jumlah 20 responden (36,4%).) pesan yang ingin disampaikan oleh pimpinan saat rapat dapat diterima dengan tepat pegawai dan peserta rapat lainnya, dijawab oleh sebagian besar responden sering diterima pegawai dengan tepat sebanyak 24 responden (43,6%). Menurut Lewis (dalam Muhammad 2005-108) komunikasi ke bawah untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Indikator kedua adalah keterbukaan pemimpin dalam memberikan dan menerima informasi yang dibagi menjadi 3 pertanyaan, tapi yang akan dibahas hanya 1 pernyataan karena 2 pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan pernyataan tersebut sebanyak 28 responden (50,9%) memberi jawaban bahwa pemimpin mereka telah terbuka dalam memberikan maupun menerima informasi, yang ditunjukkan dari jawaban responden yang menyatakan dalam mencari informasi pemimpin sering melibatkan semua pegawai tanpa membedakan latar belakang pegawainya.

Indikator ketiga adalah kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan. Kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 77,80%. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden berdasarkan 3 pernyataan responden dalam indikator ini yaitu; pertanyaan pertama sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 31 responden (45,5%) menjawab percaya kepada setiap perkataan yang disampaikan oleh pimpinannya. Sedangkan pada pertanyaan kedua sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 21 responden (38,2%) menjawab ragu bahwa pimpinannya adalah seorang yang sesuai ucapan dan tindakannya. Pada pernyataan ketiga sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 27 responden (49,1%) menjawab pimpinan sering memberikan jawaban yang sebenarnya atas setiap pertanyaan yang diajukan pegawai. Komunikasi pemimpin yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu adalah perlu bagi seorang pemimpin untuk mengetahui konsep – konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan baik. Seorang pemimpin harus mampu bersikap terus terang dalam mengutarakan pikirannya kepada bawahan mereka agar antara pimpinan dan bawahan tidak terjadi salah komunikasi yang bisa menyebabkan kesalahpahaman antara mereka.

Indikator ke empat adalah perubahan pada sikap. Perubahan pada sikap pegawai termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 84,3%. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden berdasarkan 2 pernyataan responden dalam indikator ini yaitu; pertanyaan pertama sebagian besar pegawai sebanyak 31 responden (56,4%) menjawab instruksi atau petunjuk yang diberikan pemimpin dapat membantu pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan pada pertanyaan kedua sebagian besar pegawai sebanyak 25 responden (45,5%) menjawab dukungan yang diberikan pimpinan sangat sering membuat pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur lebih semangat dalam bekerja.

Indikator kelima adalah hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawai. Hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawai termasuk

dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 89,8 %. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden berdasarkan pernyataan responden dalam indikator ini yang dinyatakan valid untuk diteliti lebih lanjut, yaitu sebagian besar pegawai sebanyak 25 responden (52,7) menjawab pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sering merasa senang saat berkomunikasi dengan pimpinannya. komunikasi pasti terjadi baik komunikasi antar individu maupun dalam kelompok dan organisasi, jika seorang komunikator melakukan suatu proses komunikasi sudah pasti mengharapkan adanya dampak atau efek yang akan terjadi. Adapun dampak yang berhubungan dengan komunikasi organisasi adalah dampak *behavioural*, yakni dampak yang timbul pada komunikasi dalam bentuk perilaku, tindakan, maupun semangat kerja seseorang. Dalam suatu hubungan komunikasi yang dilakukan pemimpin adalah sebagai upaya untuk mempengaruhi bawahannya agar pegawai mau melakukan suatu perubahan sikap maupun perilaku seperti yang diharapkan untuk mencapai hasil kerja yang baik bagi organisasi (Widjaja : 1990).

Semangat kerja merupakan sikap atau kemampuan individu-individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi dimana mereka bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur telah baik. Baiknya semangat kerja pegawai tersebut ditunjukkan dari kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenangnya, mentaati tata tertib kerja yang ada, serta ditunjukkan dari kehadirannya yang tepat pada waktunya. Selain kedisiplinan, semangat kerja pegawai juga ditunjukkan dari kepuasan kerja pegawai yang dalam hal ini masih kurang maksimal tetapi dapat dikategorikan baik, hal ini disebabkan masih ada pegawai yang kurang puas dengan perhatian yang diberikan pimpinan atas keberhasilannya mengerjakan pekerjaannya, dan kurang merasa puas bila dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Kerja sama antara pegawai yang juga merupakan pendukung semangat kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama pegawai telah dilaksanakan dengan baik, begitu pula tanggung jawab yang juga merupakan faktor pendukung semangat kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan pemimpin telah dilaksanakan dengan baik, dan selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel semangat kerja pegawai dari angket yang disebarkan, indikator ketiga dari variabel semangat kerja yaitu indikator kedisiplinan pegawai menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan sangat dominan dalam variabel semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan responden dalam setiap pertanyaan mengenai variabel semangat kerja pegawai dioperasionalkan kedalam 5 indikator semangat kerja yang

dioprasionalkan yaitu tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, dan kepuasan kerja.

Indikator pertama adalah tanggung jawab. Tanggung jawab pegawai kantor Dinas kesehatan Provinsi Kalimantan timur termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 76,30%. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden berdasarkan 2 pernyataan responden dalam indikator ini yaitu; pertanyaan pertama sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 25 responden (45,5%) menjawab sering mengerjakan langsung tugas yang diberikan pimpinan. Sedangkan pada pertanyaan kedua sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 21 responden (38,2%) menjawab sering mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Indikator kedua adalah kerja sama. Kerja sama pegawai kantor Dinas kesehatan Provinsi Kalimantan timur termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 72%. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden berdasarkan pernyataan responden dalam indikator ini yang dibagi menjadi 3 pertanyaan, tapi yang akan dibahas hanya 1 pernyataan karena 2 pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan pernyataan tersebut sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan timur sebanyak 28 responden (50,9%) menjawab sering Meminta Saran atau Bantuan teman sekerja bila mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Walaupun terdapat 20 responden yang menjawab jarang dengan persentase 36,4% dan sangat jarang 3 responden dengan persentase 5,5%. dikarenakan responden tersebut jarang dan sangat jarang mendapat kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga sangat jarang pula untuk meminta bantuan pada teman sekerjanya. maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kerjasama pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur telah berlangsung dengan baik.

Indikator ketiga adalah kedisiplinan. Kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas kesehatan Provinsi Kalimantan timur termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 77,1%. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden berdasarkan pernyataan responden dalam indikator ini yang dibagi menjadi 3 pertanyaan, tapi yang akan dibahas hanya 1 pernyataan karena 2 pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan pernyataan tersebut sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan timur sebanyak 20 responden (36,4%) menjawab sering mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempatnya berkerja serta tidak pernah melanggarnya.

Indikator keempat adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai kantor Dinas kesehatan Provinsi Kalimantan timur termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 67,10%. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden berdasarkan 2 pernyataan responden dalam indikator ini yaitu; pertanyaan pertama sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan

Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 25 responden (45,5%) menjawab sering merasakan puas dengan perhatian yang diberikan pimpinan atas keberhasilan mereka melaksanakan pekerjaan. Sedangkan pada pertanyaan kedua sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 17 responden (30,9%) menjawab sering merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Bila pegawai merasa puas dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dapat memberikan hasil kerja maksimal. Hal ini dikarenakan dalam bekerja pegawai tidak mengalami paksaan atau tekanan, tetapi pekerjaan yang dikerjakannya sesuai dengan keinginannya. Hal ini karena dengan adanya rasa bangga tersebut maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan semangat kerjanya. Dalam penelitian dahulu disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah adanya kebanggaan pegawai atas pekerjaannya (Yualiani, Universitas Kristen Petra Surabaya 2005). Meskipun demikian masih ada beberapa pegawai yang menyatakan jarang merasa puas bila dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sebesar 23,6% dan sangat jarang merasa puas bila dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sebesar 21,8%. Hal ini karena pegawai sudah sering bahkan sangat sering menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga bagi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah hal yang biasa saja.

Hasil ini sebagaimana pendapat dari Zainun (2002:91) yang menyebutkan bahwa faktor – faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja antara lain, motivasi, komunikasi, partisipasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Jadi, jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan semangat kerjanya.

Berdasarkan analisis pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 1.054 + 0.638X$, Berdasarkan model regresi yang didapat menunjukkan bahwa setiap komunikasi pemimpin (X) bertambah sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur (Y) sebesar 0,638. Sedangkan nilai konstanta sebesar 1,054, ini menyatakan efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur tanpa ditunjang dengan komunikasi pemimpinnya akan konstan atau stabil di nilai 1,054 satuan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa komunikasi pemimpin berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

Keadaan ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan pemimpin disuatu perusahaan/instansi maka akan semakin baik pula semangat kerja para pegawainya. Hal ini juga berlaku bagi para pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil analisis menunjukkan, hipotesis

yang diajukan peneliti, yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima.

Kemudian berdasarkan perhitungan dapat dilihat jika nilai $R_{\text{Hitung}} > R_{\text{Tabel}}$, yaitu $0,685 > 0,60$ maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi pemimpin berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang ada di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian untuk Uji T diperoleh hasil nilai $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($6,837 > 2,005$) maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian, dari hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Pengaruh komunikasi pemimpin sebesar 46,9% saja, sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan atau yang tidak diteliti.

Semangat kerja seseorang diindikasikan dari tingkat kedisiplinan mereka saat bekerja. Nitisemito (1992:199) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh pegawai dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain kedisiplinan kerja yang tinggi semangat kerja seseorang ditunjukkan pula oleh adanya kerja sama yang solid diantara rekan sekerja. Selanjutnya faktor penentu baik tidaknya semangat kerja pegawai adalah tanggung jawab, dengan adanya tanggung jawab yang baik maka pegawai tersebut akan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan cepat dan benar atas dasar kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri. Komponen terakhir yang menentukan baik tidaknya semangat kerja pegawai adalah kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja, pegawai merasa puas dan bangga dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori S-O-R, menjelaskan bahwa efek yang dihasilkan dari pesan adalah reaksi atas stimulasi khusus sehingga dapat diharapkan dan diperkirakan kesesuaian antara pesan dan reaksi komunikan. Stimulus (rangsangan) yang diberikan kepada komunikan (organism) dapat diterima atau mungkin juga ditolak (Effendy, 2003: 254). maka dapat dilihat dari data yang dihasilkan bahwa komunikasi pemimpin yang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur memberikan pengaruh atau efek yang berarti terhadap pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur yaitu berupa adanya semangat kerja. Efek atau pengaruh komunikasi pemimpin pada semangat kerja pegawai dapat

menyebabkan pegawai lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, menjadi lebih peduli pada pekerjaan dan teman sekerja bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah untuk kepentingan bersama, meningkatkan disiplin pegawai, dan membuat pegawai merasa puas dan bangga dengan apa yang dikerjakannya. Sehingga dengan segala bentuk semangat kerja yang tinggi tersebut dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi instansi yaitu terlaksananya tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, meskipun peningkatan pada semangat kerja pegawai tidak terlalu pesat. Dari hasil analisis diperoleh $\hat{Y} = 1.054 + 0.638X$, artinya setiap peningkatan satu poin komunikasi pemimpin akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,638.
2. Besarnya sumbangan yang diberikan variabel komunikasi Pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif presentase diperoleh variabel komunikasi pemimpin termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor 40,58 persentase 81,10%, dengan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai sebagai indikator yang memberikan kontribusi terbesar dan Kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan sebagai indikator yang memberikan kontribusi terendah.
4. Variabel semangat kerja pegawai termasuk dalam kategori baik, rata-rata skor 21,8 persentase 72,6% , dengan indikator disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar, dan indikator kepuasan kerja memberikan kontribusi terendah.

Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi pemimpin yaitu kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, walaupun komunikasi yang dilakukan telah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi, terutama kepercayaan pegawai pada pesan yang pimpinan sampaikan. Untuk meningkatkan kepercayaan pegawai pada pesan yang disampaikan pimpinan, maka hendaknya pesan yang pimpinan sampaikan kepada pegawai harus dapat dipertanggung jawabkan dikemudian hari.
2. Agar komunikasi pemimpin pada Dinas kesehatan provinsi Kalimantan Timur lebih efektif hendaknya pemimpin lebih menunjukkan sikap yang

sesuai antara kata dan tindakan. sehingga dengan sendirinya pegawai akan mempercayai setiap perkataan maupun informasi yang disampaikan pemimpin. Bila hal ini diterapkan maka semangat kerja pegawai akan meningkat pula.

Daftar Pustaka

- Ali, Mohammad. 1987. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Munandar maju
- Covey, Stephen R. 1997. *Kepemimpinan Berperinsip*. Jakarta : Binapura Aksara
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Effendi, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti
- Handoko.T.Hani. 1995. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Komorotomo, Wahyudi. 1992 : *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : Rajawali Press.
- Lateiner, Alferd.R. 1991 : *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Penerjemah Imam Soejono)*. Jakarta : Aksara baru.
- Moekijat. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Nitisesimo, Alex. 1998. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pace, Wayne.R, dan Don.F Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rakhmad Jalaluddin. 1991. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : Remaja Karya.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Gunung Agung, 1982.
- Siegel, Sidney. 1994. *Statistik Non Parametik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial (terjemahan Oleh Z. Suyuti dan Landung. R. Simantupang)*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta : Alpha Beta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995 . *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: Cetakan kedua, LPES.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Tika, Pabundu M. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tjiharjadi, Semuil. 2007. *To Be A Great Leader*. Yogyakarta : ANDI
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* : Bumi aksara.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Jogjakarta : Andi
- Westra, Pariatra. 2002. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Widjaja, H. A.W. 2000. *Kelembagaan dan Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.

Nurdianti, Indah. 2010. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda". Skripsi tidak diterbitkan. Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

SITUS

Anoraga, Suyuti. Teori Semangat Kerja:

http://Syair79.Files.wordpress.com/2008/07/bab_ii.doc., diakses pada tanggal 6 November 2012.

Brook & Emmert; [http:// www.rmol.co.](http://www.rmol.co.), di akses pada tanggal 20 Januari 2012.

Mc. Croskey & Richmond. Downward Communication :

<http://wangmuba.com/2009/02/13/komunikasi-kepemimpinan>, diakses 20 maret 2012.

Stewart L Tubbs, Silvia Mos. Indikator Komunikasi:

<http://aseptaziek.blogspot.com/2009/08/komunikasi> . diakses 20 maret 2012

<http://www.docstoc.com/docs/26772015/PENGARUH-KOMUNIKASI-INTERN-TERHADAP-SEMANGAT-KERJA-PEGAWAI-PADA>, diakses pada 27 oktober 2012.

r Size atau menu lainnya.