

**PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
STAFF MARKETING PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG
PEKANBARU**

Oleh : Reza Maulana

Pembimbing : Rummyeni, S.Sos, M.Sc

Jurusan Ilmu Komunikasi – Konsentrasi Hubungan Masyarakat

Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik

Universitas Riau

E-mail: jhahty19@gmail.com

Abstract

According to the human relations theory pioneered by Bernard (1938), Mayo (1933), Roethlishtger, and Dicshon (1939), this theory suggested organizational refinement and improvement strategies by increasing satisfaction of member organizations and create an organization that can help individuals develop its potential. To avoid this need to have a way that can create a harmonious labor relations, mutually beneficial cooperation and mutual understanding that ultimately all parties can get satisfaction together. Communication is carried out by the leadership against subordinates certainly has an important role in creating a harmonious labor relations, mutually beneficial cooperation and mutual understanding so that all parties can get satisfaction together. The purpose of this research is to find out how big the influence of communication leadership against the marketing staff morale at PT. Sinarmas Multifinance branch Pekanbaru.

The methods used in this study i.e., quantitative methods. Data collection techniques in the study using a detailed questionnaire. The number of samples to study as many as 40 of the respondents. Withdrawal of samples using the method of census sampling or saturated. To know the influence of both these variables, the researchers used a simple linear regression analysis. For the processing of data is carried out using a questionnaire, the statistical program Product And Service Solution (SPSS) Windows version 18.

The results of the research on the influence of communication leadership against the marketing staff morale at PT. Sinarmas branch Multifinance Pekanbaru obtained coefficients regression on this research is $Y = 12.618 + 0.567 X$ with significance level smaller than $0.000 \alpha = 0.05$. This means that there is a leader of communication influence against the marketing staff morale at PT. Sinarmas branch Multifinance Pekanbaru of 49.70% and enter influential medium category. The percentage shows that communication conducted the leadership is quite effective to improve the morale of employees. H_0 is rejected and thus H_a is received.

Keywords : Communication, Leadership, Morale

Menurut Teori Hubungan manusia yang dipelopori oleh Bernard (1938), Mayo (1933), Roethlisberger, dan Dicshon (1939), Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Organisasi berjalan semata-mata bukan karena aturan atau tatanan manajemen saja. Melainkan ada aspek yang lebih penting yakni individu yang menjalankannya.

Untuk menghindari hal ini perlu diupayakan suatu cara yang dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, kerja sama yang saling menguntungkan serta saling pengertian yang pada akhirnya semua pihak dapat memperoleh kepuasan bersama.

Dalam sebuah organisasi setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik selaku pimpinan diberbagai tingkatan maupun para staff, agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama yang disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk intruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama bawahan senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi. Semua aktivitas kebanyakan dicakup dalam komunikasi, dimana komunikasi

merupakan dasar bagi tindakan dan kerjasama.

Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan tentunya memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, kerja sama yang saling menguntungkan serta saling pengertian sehingga semua pihak dapat memperoleh kepuasan bersama. Pimpinan perusahaan selaku pimpinan bertanggung jawab langsung terhadap berfungsinya komunikasi secara kondusif antara dirinya selaku komunikator dengan para *staff marketing* selaku komunikan, yang menjadi persoalan sebenarnya bukan apakah pimpinan berkomunikasi atau tidak, karena komunikasi merupakan bagian dari fungsi organisasi. Persoalan sebenarnya adalah apakah pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik atau tidak. Dengan kata lain, komunikasi sendiri tidak dapat dielakan dalam setiap fungsi organisasi, tetapi komunikasi itu mungkin tidak efektif. Setiap pimpinan harus menjadi seorang komunikator.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru.

TINJUAN PUSTAKA

Komunikasi

Bermacam-macam definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Beberapa definisi mengenai komunikasi antara lain:

Menurut Shachter:” Komunikasi merupakan mekanisme untuk melaksanakan kekuasaan” (Fisher, 1986:10). Definisi ini menempatkan komunikasi sebagai unsur kontrol sosial dimana seseorang mempengaruhi atau berusaha mempengaruhi perilaku, keyakinan, sikap dari orang lain dalam suasana sosial.

Menurut Berelson dan Steiner:” Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lain, melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain (Sendjaja,2004: 121).

Pimpinan

Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pimpinan) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pimpinan. Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pimpinan untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu.

Para pimpinan yang berhasil mempengaruhi hasil organisasi adalah para pimpinan yang berhasil mengantisipasi perubahan, mengeksplorasi peluang - peluang secara luar biasa, memotivasi para pengikut mereka ke tingkat produktivitas lebih tinggi, memperbaiki kinerja yang jelek dan mengarahkan organisasi ke sasarannya. (P. Robbins, 2008:452)

Para pimpinan menetapkan arah dengan menyusun satu visi masa depan, mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka agar mampu mengatasi rintangan-rintangan. Perkataan pimpinan mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu/pribadi dengan faktor situasi.

Komunikasi Pimpinan

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 pimpinan 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.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi (Badriyah, 2015:242).

Menurut Hasibuan (2013:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Menurut Nitisemito (dalam Ananta, 2008), semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Teori Hubungan Manusia

Menurut Arni, (2002:44) Teori hubungan manusia ini diperkenalkan pada tahun 1930an yang dipelopori oleh Bernard (1938), Mayo (1933), Roethlishtger, dan Dicshon (1939). Inilah permulaan teori hubungan manusia menolak prinsip teori struktural klasik dan menentang pandang yang mekanis terhadap organisasi yang tidak sensitif terhadap kebutuhan sosial anggota organisasi.

Teori hubungan manusia ini merupakan teori yang mengkaji aspek psikologis dan humanis yang berorientasi pada hubungan manusia sebagai makhluk sosial.

Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan permasalahan, peneliti menerangkan dalam kerangka pemikiran yang didalamnya terdapat teori hubungan manusia, Teori hubungan manusia ini merupakan teori yang mengkaji aspek psikologis dan humanis yang berorientasi pada hubungan manusia sebagai makhluk sosial. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya.

Potensi tersebut dapat terlihat jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan teori tersebut, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kepada bawahannya sebagai bertujuan sebagai upaya untuk mengubah pikiran, sikap, serta perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika pemimpin berhasil dalam menjalin komunikasi yang baik, maka akan tumbuh semangat kerja dalam diri karyawan.

Variabel X yang terdiri dari komunikasi pimpinan dengan indikator (Pemahaman, Keterbukaan, Kepercayaan, Perubahan pada sikap, Hubungan yang baik) berkaitan dengan variabel Y yaitu Semangat Kerja dengan indikator (Absensi, Kerja Sama, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan). Penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru.

Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat atau pernyataan yang masih belum tentu kebenarannya, masih perlu diuji terlebih dahulu dan karenanya masih bersifat sementara atau dugaan.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan kedalam bentuk,

- a. H_0 (*The Null Hypothesis*)
Tidak terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru.
- b. H_a (*The Alternative Hypothesis*)
Terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Desian Penelitian

Metode yang digunakan untuk judul 'Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Semangat Kerja *Staff Marketing* Pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru' ini adalah riset kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik (Sugiyono, 2010: 7).

Sementara itu jenis atau tipe riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Eksplanasi. Eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampai terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbandingan, atau pengaruh suatu variabel dengan yang lain. Jadi penelitian eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur,

mengukur hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik inferensial (Bungin, 2005:38).

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Pekanbaru.

Jadwal penelitian yang dilaksanakan peneliti merupakan proses pengumpulan data, pengolahan dan penyuntingan data, yang dilaksanakan dari bulan Januari 2017 hingga Juli 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah subjek penelitian sebagai sarana untuk mendapatkan dan mengumpulkan data disebut populasi. Menurut Riduwan, (2012:54) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru.

Mengingat jumlah anggota populasi masih terbatas jumlahnya, yakni 40 orang karyawan, sehingga penulis merasa mampu untuk meneliti seluruh anggota populasi tersebut untuk dijadikan sampel. Maka penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan

(Bungin, 2006: 41). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari para *staff marketing* PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru melalui penyebaran kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder pada umumnya berbentuk catatan atau laporan yang didokumentasikan oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan (Ruslan, 2004: 138). Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari internet, buku dan data-data pendukung lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristi Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 40 orang atau 100%. Dari segi usia responden terbanyak pada usia antara <25 tahun sebanyak 25 orang atau 62,5%. Selanjutnya berdasarkan masa kerja responden terbanyak 1-3 tahun sebanyak 25 responden atau 62,5%.

Rekapitulasi Tanggapan Responden

Tabel 1 merupakan hasil rekapitulasi tanggapan responden melalui pengisian kuesioner.

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Rasponden

No	Indikator	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pemahaman	16 (40%)	21 (52,5%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)
2.	Keterbukaan	17 (42,5%)	20 (50%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)
3.	Kepercayaan	15 (37,5%)	22 (55%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)
4.	Perubahan pada sikap	19 (47,5%)	20 (50%)	1 (2,5%)	0	0	40 (100%)
5.	Hubungan yang baik	17 (42,5%)	20 (50%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)

No	Indikator	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Absensi	14 (35%)	23 (57,5%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)
2.	Kerjasama	7 (17,5%)	28 (70%)	5 (12,5%)	0	0	40 (100%)
3.	Kepuasan kerja	8 (20%)	26 (65%)	6 (15%)	0	0	40 (100%)
4.	Kedisiplinan	10 (25%)	27 (67,5%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)

Sumber : Data olahan peneliti, 2017

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan dominan pada kategori sangat setuju dari responden terhadap indikator - indikator pada variabel penelitian.

SPSS menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena koefisien lebih besar dari 0,30 sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas yang artinya item pertanyaan tersebut layak untuk dijadikan sebagai pertanyaan dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas yang menggunakan SPSS Windows versi 18 pada tabel dengan nama item-total statistik. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisiensi suatu lembaga penelitian (Nugroho, 2005). Oleh karena itu, masing-masing butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari corrected item-total correlation minimal sebesar 0,30. Dari pengujian validitas dengan pengujian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan koefisien responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha-Nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Azwar, 2004:158).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel X (Komunikasi Pimpinan)	15	0,877	Reliabel
Variabel Y (Semangat Kerja)	12	0,854	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti, 2016

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji apakah kedua variabel berpengaruh yaitu antara komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing*, maka pengujian hipotesisnya akan dilakukan dengan menggunakan analisis statistik menggunakan rumus regresi linear sederhana, dengan rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = subjek variabel Semangat Kerja

X = subjek variabel Komunikasi Pimpinan

a = konstanta (harga Y bila X = 0)

b = koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel bebas (X) yang didasarkan pada hubungan variabel terikat (Y)

n = jumlah sampel

Tabel 3
Rekapitulasi Perhitungan Statistik

No	Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
1.	Konstanta (a)	12.618	6,124	2,021	0,000
2.	Kompimpinan	.567			

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 3 terlihat hasil regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi pada penelitian ini adalah $Y = 12,618 + 0,567 X$. Bilangan konstanta (a) sebesar 12,618 dan koefisien variabel komunikasi pimpinan sebesar 0,567. Sementara itu t hitung 6,124 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,021, dengan tingkat

signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, Berdasarkan perhitungan statistik yang diperoleh, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu H_a Terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam

pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi (R²) akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi pada variabel lain (Sentosa dan Ashari, 2005:125). Untuk menganalisanya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel “Model Summary”.

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.483	2.927

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Tabel “Model Summary” tersebut memperlihatkan bahwa nilai R = 0,705 dan koefisien determinasi (Rsquare) adalah sebesar 0,497 hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi 0,705 x 0,705. Angka tersebut menunjukkan pengertian bahwa sumbangan pengaruh variabel komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja adalah sebesar 49,70 % dengan kategori sedang. Sementara sisanya sebesar 50,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti, Terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru. Untuk tiap-tiap item pada masing masing indikator secara keseluruhan memang sama-sama dominan menyatakan setuju, namun ada pernyataan pada indikator yang terdapat variabel dependen kurang setuju pada variabel independen. Hal

inilah yang kemudian melalui perhitungan statistik diperoleh pengaruh yang tidak besar yaitu hanya berpengaruh sebesar 49,70% yang tergolong berpengaruh sedang.

Berdasarkan pada pemaparan sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki signifikansi sebesar 0,000 itu artinya hasil tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, dengan artian terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja pada *staff marketing* PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Pekanbaru. Dan dari nilai R menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen yakni bahwa nilai R sebesar 0,705 maka dari model summary diatas diketahui nilai R_{Square} sebesar 0,497. Artinya adalah terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja pada *staff marketing* PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Pekanbaru, dengan pengaruh sebesar 49,70% yang dikategorikan

berpengaruh sedang. Berikut penjelasan terkait dengan hasil penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti, bahwa komunikasi pimpinan berpengaruh sedang terhadap semangat kerja pada *staff marketing* PT. Sinarmas *Multifinance* cabang pekanbaru. Hal ini cukup menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan cukup berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini berarti komunikasi pimpinan berperan penting terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan untuk mencapai tujuan bersama. Hal inilah yang kemudian melalui perhitungan statistik diperoleh pengaruh yang tidak besar yaitu hanya berpengaruh sebesar 49,70% yang tergolong berpengaruh sedang. Pada variabel komunikasi pimpinan indikator yang paling mempengaruhi ialah pada item pernyataan kedua dari indikator perubahan pada sikap dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden atau 47,5%, kategori setuju sebanyak 20 responden atau 50%, untuk kategori cukup setuju hanya 1 responden atau 2,5%, dan kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak seorangpun dari responden memilih. Sedangkan dari variable semangat kerja yang paling mempengaruhi terdapat pada indikator absensi dengan kategori jawaban responden yaitu sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju atau 35%, sedangkan responden menjawab yang setuju sebanyak 23 responden atau sebanyak 57,5%, untuk kategori cukup setuju hanya 3 responden atau sebanyak 7,5%, sedangkan tidak seorangpun responden menjawab pada kategori

tidak setuju dan kategori sangat tidak setuju. Pernyataan absensi pada penelitian ini menggunakan pernyataan positif sehingga hasilnya akan berbanding terbalik dengan semangat kerja yaitu apabila absensi rendah maka semangat kerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya.

Penjelasan diatas merupakan penjabaran dari variabel Independen (komunikasi pimpinan) dan variabel dependen (semangat kerja) yang secara garis besar memberikan pengaruh kepada sampel penelitian. Selanjutnya, untuk indikator yang memberikan pengaruh paling sedikit antara variabel independen (komunikasi pimpinan) dan variabel independen (semangat kerja). Jika dilihat dari hasil rekapitulasi variabel independen (komunikasi pimpinan) indikator pernyataan yang paling kecil memberikan pengaruh ialah pada indikator kepercayaan bahwa karyawan mempercayai pesan yang disampaikan oleh pimpinan dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 15 responden atau 37,5%, kategori setuju sebanyak 22 responden atau 55%, untuk kategori cukup setuju hanya 3 responden atau 7,5%, dan kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak seorangpun dari responden memilih. Sedangkan dari variable dependen (semangat kerja) indikator yang paling kecil mempengaruhi responden terdapat pada kepuasan kerja dengan kategori jawaban responden yaitu sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju atau 20%, sedangkan responden menjawab yang setuju sebanyak 27 responden atau sebanyak 67,5%, untuk kategori cukup setuju hanya 3 responden atau sebanyak 7,5%,

sedangkan tidak seorangpun responden menjawab pada kategori tidak setuju dan kategori sangat tidak setuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori hubungan manusia yang terdapat pada bab II, Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Potensi tersebut dapat terlihat jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari indikator variable *independent* dan variabel *dependent* yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu perubahan pada sikap (*dependent*) dan absensi (*dependent*). Perubahan pada sikap menunjukkan adanya perubahan sikap yang terjadi setelah pimpinan melakukan komunikasi kepada karyawan, dalam hal ini bisa memberikan motivasi atau suntikan semangat pada karyawannya. Absensi menunjukkan hasil yang rendah, artinya semangat karyawan berbanding terbalik dengan absensi yaitu semakin rendah absensi maka semakin tinggi semangat kerja karyawannya.

Teori diatas peneliti kaitkan dengan topik yang peneliti bahas dengan judul “pengaruh komunikasi pimpinan terhadap semangat kerja *staff marketing* pada PT. Sinarmas *Multifinance* cabang Pekanbaru”. Banyak faktor pendukung dalam komunikasi pimpinan yang dapat membuat para karyawan *staff marketing* merasa bersemangat dalam bekerja. Contohnya seperti, adanya grup wasap yang berguna untuk

mengkonsultasikan permasalahan yang dihadapi karyawan kepada pimpinan sehingga pimpinan dapat langsung memberi nasehat, motivasi dan *problem solving* kepada karyawan.

Kesimpulan

Hasil analisis yang ditemukan pada penelitian pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerja dan merupakan hasil dari pengolahan data regresi linear sederhana, menggunakan program SPSS 18 *for windows*, menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Komunikasi pimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitungnya dalah 6,124 dengan signifikansi thitung sebesar 0,000. Nilai thitung yang didapat lebih besar dari ttabel yaitu $6,124 > 2,021$.
- b. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497. Hal in menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi pimpinan (X) tersebut memberikan sumbangan terhadap semangat kerja pada staff marketing PT. Sinarmas Cabang Pekanbaru (Y) sebesar 49,70 % dengan kategori sedang. Artinya komunikasi pimpinan (X) mempengaruhi semangat kerja pada staff marketing PT. Sinarmas Cabang Pekanbaru.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan

hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. PT. Sinarmas *Multifinance* harus lebih memperhatikan dan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena itu juga berpengaruh terhadap keberhasilan serta pencapaian tujuan dari perusahaan. Komunikasi yang dilakukan pimpinan juga perlu ditingkatkan agar semangat kerja karyawan meningkat sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja. Bagi
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi semangat kerja. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap semangat kerja selain daripada komunikasi pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta. 2008. *Kualitas Pelayanan Publik, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Arni, Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atep Adya Barata. 2003. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Elex Media. Kompetindo
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung
- Bungin, Burhan. 2006. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta
- Darmawan. 2008. *Kebutuhan Dasar Manusia*. Jakarta: Salemba Medika
- Duwi Priyatno. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta. Andi.
- Effendy, Onong. 1994, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2000. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Fisher, B. Aubrey, 1986, *Teori-teori Komunikasi*. Penyunting: Jalaluddin Rakhmat, Penerjemah: Soejono Trimono. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Cetakan Ketujuh. Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotler, Amstrong. 2001. *Prinsip-prinsip pemasaran, Edisi keduabelas, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. CV. Alfabeta.
- , 2012. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung Alfabeta.
- Ridwan. 2006. *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah*. Bandung: Alfabeta.
- Rogers, Everett M, 1986. *Communications Technology*, New York: Free Press
- Schein, Edgar H, 1992, "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Sendjaja, Sasa Djuarsa. 2004, *Teori Komunikasi*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sony, Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stanton, William, J., 2001, *Prinsip-prinsip Pemasaran, Jilid Ketujuh*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Suranto, AW.2007. *Komunikasi Efektif untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*. UNY. Yogyakarta
- Tjiharjadi, Semuil. 2007. *To Be a Great Leader*. Yogyakarta: Andi Offset

Referensi Lain

Jurnal:

- Ernawati, 2012. *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Universitas 17 Agustus 1945.
- Nur Halimah, 2014. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliurang*

Kabupaten Kutai Timur.
Universitas Mulawarman.

Sunarti, 2009. *Pengaruh gaya komunikasi pimpinan Terhadap kinerja karyawan Di pt code jawa Technology design & development team.* Universitas Mercu Buana.

Tarunajaya Utama Putra, 2013. *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Kabag Humas Dprd Provinsi Kalimantan Timur.* Universitas Mulawarman.

Yusmiati Tonapa, 2012. *Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.* Universitas Mulawarman.