

Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan “The Equalitarian” Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung

Luh Putu Intan Cahyani ^{1*}, Kadek Dwi Cahaya Putra ², I Wayan Siwantara ³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: intancahyani559@gmail.com

Abstrak. Penelitian berjudul analisis pengaruh gaya komunikasi pimpinan “The Equalitarian” dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi *The Equalitarian* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Gaya komunikasi *The Equalitarian*. Gaya komunikasi merupakan seperangkat perilaku antar pribadi masing yang terspesialisasi, Gaya komunikasi *The Equalitarian* juga sering disebut dengan gaya komunikasi timbal balik yang mementingkan ketebukaan, keakraban, tegas, dan supel. yang digunakan dalam suatu situasi tertentu diukur menggunakan empat indikator yaitu akrab, kesupelan, keterbukaan, dan tegas, sedangkan motivasi kerja karyawan diukur menggunakan lima indikator yaitu *physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, dan self actualization*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dan dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan dilanjutkan ke regresi sederhana. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif gaya komunikasi pimpinan The Equalitarian memiliki beberapa indikator yang dinyatakan indikator terendah yaitu indikator memberi arahan yang memiliki mean skor sebesar 3.89 dimana hal tersebut dapat ditingkatkan oleh pimpinan dengan cara membeikan arahan kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan agar dapat lebih terarah dan terorganisir. Sedangkan hasil dari uji statistik deskriptif motivasi karyawan indikator seragam memiliki jumlah mean skor paling rendah yaitu sebesar 3.89. Berdasarkan hal tersebut pimpinan diharapkan mampu membuat kebijakan yang mendukung indikator tersebut seperti membuat regulasi mengenai pengadaan seragam yang sesuai dengan peraturan instansi. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui berdasarkan uji hipotesis memiliki nilai sebesar 8,743 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa gaya komunikasi *The Equalitarian* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung. Berdasarkan uji determinasi besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan The Equalitarian terhadap motivasi karyawan adalah 69,8%. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari indikator akrab, keterbukaan, tegas, dan supel untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat menjadi upaya bersama dari perusahaan terutama pimpinan perusahaan untuk mencoba menerapkan gaya komunikasi *The Equalitarian* dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.

Kata Kunci: Gaya Komunikasi, Motivasi Kerja Karyawan

Abstract. *The research entitled analysis of the influence of leadership communication style “The Equalitarian” in motivating the work of employees at PT. Bank BPD Bali Badung Branch. This study aims to determine the impact of The Equalitarian’s communication style in increasing employee motivation. The Equalitarian style of communication. Communication style is a set of specialized interpersonal behaviors, The Equalitarian communication style is also often referred to as a reciprocal communication style that emphasizes openness, intimacy, assertiveness, and sociability. used in a particular situation is measured using four indicators, namely familiarity, sociability, openness, and firmness, while employee work motivation is measured using five indicators, namely physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self-actualization. This type of research is quantitative research with a qualitative approach and is carried out by collecting data through questionnaires. The analysis technique used is descriptive statistics and proceeds to simple regression. Based on the results of descriptive statistical tests of leadership communication styles, The Equalitarian has several indicators which are declared the lowest indicators, namely the indicator of giving direction which has a mean score of 3.89 where this can be improved by the leadership by giving direction to employees before starting work so that they can be more directed and organized. While the results of the descriptive statistical test of employee motivation uniform indicators have the lowest mean score of 3.89. Based on this, the leadership is expected to be able to make policies that support these indicators, such*

as making regulations regarding uniform procurement in accordance with agency regulations. Based on the results of this study, it is known that based on hypothesis testing has a value of 8.743 and a significant value of t test of 0.000 < 0.05 which means that The Equalitarian communication style has a positive effect on employee motivation at PT. Bank BPD Bali Badung Branch. Based on the determination test, the influence of leadership The Equalitarian communication style on employee motivation is 68,9%. The existence of a positive and significant influence from the indicators of familiarity, openness, assertiveness, and sociability to increase employee work motivation can be a joint effort of the company, especially company leaders to try to apply The Equalitarian communication style in an effort to increase employee motivation at PT. Bank BPD Bali Badung Branch.

Keywords: *Communication Style, Employee Work Motivation*

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

PENDAHULUAN

Suatu instansi dapat mencapai tujuannya jika orang-orang yang berada dalam instansi tersebut dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu peran pimpinan sangat berarti untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kegagalan atau keberhasilan dari suatu perusahaan. Pemimpin memegang kunci untuk mengendalikan sebuah perusahaan. Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat atau motivasi kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik. Apri Asriyani (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *The equalitarian* menjadi gaya yang paling berpengaruh diantara gaya yang lainnya karena memakai prinsip komunikasi timbal balik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan mengakibatkan tinggi pula motivasi kerja pegawai. Gaya komunikasi merupakan seperangkat perilaku antar pribadi masing yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu. Hermawan (2020) menyatakan bahwa gaya komunikasi ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang – orang yang menggunakan gaya komunikasi inidikenal dengan nama komunikator satu arah atau *one – way communication*. Kesungguhan pegawai dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Komunikasi dan motivasi merupakan kunci keberhasilan sebuah proses kepemimpinan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin yang belum sesuai atau bisa dikatakan tidak dapat mendorong karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Hal tersebut tentu akan berpengaruh signifikan terhadap kualitas suatu perusahaan dan juga secara tidak langsung dapat menurunkan kualitas perusahaan sehingga terjadi fenomena ketidakpuasan konsumen terhadap kualitas pelayanan maupun produk yang ditawarkan perusahaan. Asti Panjaitan (2017) menyatakan bahwa Komunikasi pimpinan dengan karyawan kurang berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan sedikitnya intensitas komunikasi pimpinan dengan karyawan untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam bekerja.

Dalam dunia kerja bisa terjadi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satunya hal tersebut dapat terjadi karena menurunnya motivasi kerja pegawai. Permasalahan yang terkait dengan motivasi kerja pegawai biasanya seperti kurangnya rasa tanggung jawab, kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai, kurangnya rasa memiliki antara pegawai dan perusahaan dan lain-lain. Faktor – faktor tersebut dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan, imbalan yang kurang memadai, pembagian jobdesk kerja yang tidak adil dan fleksibel yang menimbulkan perasaan berat sebelah diantara para pegawai, kurangnya *feedback* serta dukungan positif dari atasan dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara beberapa pegawai dari beberapa divisi di Bank BPD Bali dinyatakan bahwa penurunan motivasi kerja yang dialami oleh pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Dalam faktor internal penurunan motivasi kerja yang dialami kebanyakan disebabkan oleh beban kerja yang cukup tinggi, rasa bosan, kegiatan yang monoton serta lingkungan maupun keadaan dengan sesama rekan kerja yang kurang kondusif. Sedangkan penurunan motivasi berdasarkan faktor eksternal sendiri dinyatakan disebabkan oleh masalah pribadi di luar lingkungan kerja para pegawai. Melalui observasi yang dilakukan peneliti di kantor Bank BPD Bali Cabang badung juga sering diamati kurangnya terjadi komunikasi / interaksi antara pimpinan dengan para pegawai, disiplin pegawai juga masih kurang dimana pegawai sering telat untuk masuk ruangan kerja dengan cara mengabsen terlebih dahulu namun tidak datang keruangan tepat waktu sehingga hal tersebut menyebabkan adanya beban kerja yang berlebih untuk rekan kerja satu divisi apabila nasabah sedang ramai, yang mana hal tersebut juga dapat menyebabkan timbulnya perasaan berat sebelah pada pegawai yang bisa menjadi faktor menurunnya motivasi kerja pegawai. Sebagaimana yang kita

ketahui bahwa komunikasi serta motivasi merupakan kunci keberhasilan pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi, namun juga perlu diingat bahwa tidak semua pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Namun pada dasarnya pemimpin harus selalu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, (Rusnawati, 2020).

Rusnawati (2020) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain. Gaya komunikasi merupakan cara penyampaian dan gaya bahasa yang baik. Gaya yang dimaksud sendiri dapat bertipe verbal yang berupa kata-kata atau nonverbal berupa vokal, bahasa badan, penggunaan waktu, dan penggunaan ruang dan jarak. Pengalaman membuktikan bahwa gaya komunikasi sangat penting dan bermanfaat karena akan memper lancar proses komunikasi dan menciptakan hubungan yang harmonis. Salah satu gaya komunikasi adalah *The Equalitarian Style*. *The equalitarian style of communication* ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two way traffic of communication*). *The equalitarian style* ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam kelompok atau antara satu dengan yang lainnya. Hermawann (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga, selaras dengan latar belakang tersebut di atas maka dirumuskan permasalahan yaitu: Bagaimana peranan gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.

METODELOGI

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung yang beralamat di Jl. Bakung Sari No. 1 Kuta, Kabupaten Badung, dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan PT Bank BPD Bali Cabang Badung. Penelitian kali ini akan menggunakan metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk melakukan pengumpulan data, yang terdiri dari:

- 1) Observasi
Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian yaitu PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.
- 2) Kuesioner
Kuesioner dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.
- 3) Studi Dokumen
Pada penelitian kali ini, dokumen menjadi salah satu data penting yang diperlukan sebab untuk mengetahui data karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.
- 4) Perpustakaan
Data sekunder diperoleh melalui sejarah serta buku-buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.
- 5) Jurnal
Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

Data yang diperoleh kemudian di analisis menggunakan teknik analisis statistic deskriptif dan dilanjutkan dengan regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jawaban Responden

Tabel 1. Jawaban Responden Mengenai Gaya Komunikasi *The Equalitarian*

No	Indikator	Jawaban Responden					Jml Skor	Mean Skor	Mean Indikator	Ket.
		sts	ts	cs	s	ss				
		1	2	3	4	5				
1	Saling menghargai			6	15	14	148	4.23	4.19	Baik
2	Perhatian			6	17	12	146	4.17		
3	Saling melengkapi			4	19	12	148	4.23		
4	Saling membantu			6	18	11	145	4.14		
5	Kepercayaan			7	20	8	141	4.03		
6	Empati			4	21	10	146	4.17	4.04	Baik
7	Ketepatan	1	2	6	13	13	140	4		
8	Kesetaraan		3	5	18	9	138	3.94		
9	Memberi arahan		6	6	9	14	136	3.89	4.02	Baik
10	Memberi semangat	1	4	5	10	15	139	3.97		
11	Dukungan	1	2	8	12	12	137	3.91		
12	Ramah			2	21	12	150	4.29		
13	Adil		3	6	16	10	138	3.94		
14	Disiplin		1	5	16	13	146	4.17		
15	Jelas			5	21	9	144	4.11	4.11	Baik
16	Berintegritas			4	20	11	147	4.2		
Rata-rata							2289	4.09	4.09	Baik

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif menunjukkan bahwa Dilihat dari indikator keterbukaan (kepercayaan, empati, ketepatan, dan kesetaraan) menunjukkan bahwa rata-rata indikator ini sebesar 4,04 dan termasuk dalam kategori baik, dengan 20 orang mengatakan setuju dan 7 orang mengatakan cukup setuju terhadap nilai indikator kepercayaan. Pada nilai indikator empati, terdapat 21 orang mengatakan setuju dan 4 orang mengatakan cukup setuju. Untuk nilai indikator ketepatan terdapat 13 orang mengatakan setuju dan 1 orang mengatakan sangat tidak setuju, serta pada nilai indikator kesetaraan terdapat 18 orang mengatakan setuju dan 3 orang mengatakan tidak setuju.

Berdasarkan indikator kesupelan (memberi arahan, memberi semangat, dukungan, dan ramah) menunjukkan bahwa rata-rata indikator ini sebesar 4,02 dan termasuk dalam kategori baik. Indikator kesupelan merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah, dengan 9 orang mengatakan setuju dan 6 orang mengatakan tidak setuju terhadap nilai indikator memberi arahan. Pada nilai indikator memberi semangat, terdapat 10 orang mengatakan setuju dan 1 orang mengatakan sangat tidak setuju. Untuk nilai indikator dukungan terdapat 12 orang mengatakan setuju dan 1 orang mengatakan sangat tidak setuju, serta pada nilai indikator ramah terdapat 21 orang mengatakan setuju dan 2 orang mengatakan cukup setuju.

Dilihat dari indikator tegas (adil, disiplin, jelas, dan berintegritas) menunjukkan bahwa rata-rata indikator ini sebesar 4,11 dan termasuk dalam kategori baik, dengan 16 orang mengatakan setuju dan 3 orang mengatakan tidak setuju terhadap nilai indikator adil. Pada nilai indikator disiplin, terdapat 16 orang mengatakan setuju dan 1 orang mengatakan tidak setuju. Untuk nilai indikator jelas terdapat 21 orang mengatakan setuju dan 5 orang mengatakan cukup setuju, serta pada nilai indikator berintegritas terdapat 20 orang mengatakan setuju dan 4 orang mengatakan cukup setuju.

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian* pada Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung dinilai baik oleh karyawan.

Tabel 2. Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden					Jml Skor	Mean Skor	Mean indikator	Ket.
		sts	ts	cs	s	ss				

	1	2	3	4	5			
1 Gaji		4	6	12	13	139	3.97	
2 Seragam		4	6	14	11	137	3.91	4.04 Baik
3 Tempat kerja		1	6	15	13	145	4.14	
4 Libur			4	22	9	145	4.14	
5 Kompensasi		1	5	21	8	141	4.03	
6 Kenyamanan kerja			1	19	15	154	4.4	4.20 Baik
7 Jabatan yang jelas			3	18	14	151	4.31	
8 Sarana & Prasarana yang memadai		1	6	18	10	142	4.06	
9 Kerjasama			4	18	13	149	4.26	
10 Partisipasi		1	4	23	7	141	4.03	4.20 Baik
11 Dihargai			4	20	11	147	4.2	
12 Kekeluargaan			1	23	11	150	4.29	
13 Pengakuan			3	22	10	147	4.2	
14 Perhatian			4	23	8	144	4.11	4.19 Baik
15 Reputasi			6	18	11	145	4.14	
16 Dihormati			1	23	11	150	4.29	
17 Jenjang karir			2	19	14	152	4.34	
18 Pelatihan pengembangan karir			3	18	14	151	4.31	
19 Kebebasan berkreaitivitas		1	4	21	9	143	4.09	4.16 Baik
20 Kebebasan berkompetisi		2	8	17	8	136	3.89	
Rata-rata						2909	4.16	4.16 Baik

Motivasi kerja karyawan diukur melalui 5 indikator. Indikator *physiological needs* (gaji, seragam, tempat kerja, dan libur) memiliki rata-rata indikator sebesar 4,04 dengan kategori baik. Indikator *physiological needs* merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah.

Dilihat dari indikator *safety needs* (kompensasi, kenyamanan kerja, jabatan yang jelas, dan sarana & prasarana yang memadai) menunjukkan bahwa indikator ini memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,20 dan termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan indikator *social needs* (kerjasama, partisipasi, dihargai, dan kekeluargaan) menunjukkan bahwa indikator ini memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,20. Dilihat dari indikator *esteem needs* (pengakuan, perhatian, reputasi, dan dihormati) menunjukkan bahwa rata-rata indikator ini sebesar 4,19 dan termasuk dalam kategori baik. Dilihat dari indikator *self actualization* (jenjang karir, pelatihan pengembangan karir, kebebasan berkreaitivitas, dan kebebasan berkompetisi) menunjukkan bahwa rata-rata indikator ini sebesar 4,16 dan termasuk dalam kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 5.06572512
Most Extreme Differences	Absolute .141
	Positive .141
	Negative -.139
Test Statistic	.141
Asymp. Sig. (2-tailed)	.075 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Hasil uji normalitas pada tabel 3 yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Gaya komunikasi pimpinan	1,000	1,000

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari gaya komunikasi pimpinan $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.170	2.711		1.907	.065
	Gaya komunikasi pimpinan	-.011	.041	-.048	-.277	.784

a. Dependent Variable: absres

Berdasarkan tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya komunikasi pimpinan sebesar $0,784$, yang lebih besar dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* yang diperoleh dari hasil pengolahan statistik dengan program IBM SPSS Statistic 17 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,304	5,876		5,498	0,000
Gaya komunikasi pimpinan	0,777	0,089	0,836	8,743	0,000

Sesuai dengan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4, diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = 32,304 + 0,777X_1$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier sederhana antara gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa:

- $a=32,304$; yang artinya apabila nilai dari gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* tetap (konstan), maka nilai motivasi kerja karyawan adalah $32,304$.
- $b_1= 0,777$; artinya setiap meningkatnya gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* sebesar satu satuan, maka besarnya nilai motivasi kerja karyawan meningkat sebesar $0,777$.

Uji Hipotesis (uji t)

Hasil uji t pada tabel 6 menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil nilai t_{hitung} sebesar $8,743$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis (H_a) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

uji Koefisien Determinasi yaitu koefisien untuk mengukur baik secara terpisah dampak variabel bebas (Variabel X) terhadap variabel terikat (Variabel Y), dengan bantuan program SPSS pada komputer. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.836a	.698	.689	5.142

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,694. Dengan demikian besarnya pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebesar 30,2% (100% - 69,8%) dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian* dengan 4 indikator yang terdiri dari akrab, keterbukaan, kesupe-
lan dan tegas dinilai baik oleh karyawan pada Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.
- 2) Gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* berperan positif terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor PT.
Bank BPD Bali Cabang Badung. Dalam hal ini, pemimpin Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung telah
membuktikan bahwa dirinya bisa memosisikan diri sebagai pemimpin yang akrab dengan karyawannya
dengan cara menghargai, memberi perhatian saling melengkapi dan saling membantu dengan karyawan.
Pimpinan Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung juga memiliki sifat keterbukaan dalam berinteraksi
dengan pegawainya dengan memberikan kepercayaan, empati, dan memperlakukan karyawan dengan
setara. Kemudian juga mampu untuk merefleksikan dirinya sebagai individu yang mampu memberi arahan,
memberi semangat dan dukungan, ramah, adil, disiplin, serta berintegritas dalam memelihara hubungan
yang baik dan menjalin kerja sama terhadap para pegawainya dalam mengambil keputusan bersama.
- 3) Berdasarkan uji determinasi besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* terhadap motivasi
karyawan adalah sebesar 68,9%

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang akan penulis berikan adalah diharapkan
pimpinan Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung menerapkan gaya komunikasi *The Equalitarian*. Melalui
gaya komunikasi *The Equalitarian* pimpinan Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung dapat menjadi lebih
akrab, terbuka, supel dan tegas terhadap karyawan. Hal ini dimaksudkan agar, motivasi kerja karyawan
meningkat, sehingga proses mencapai tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

REFERENSI / REFERENCE

- A. Hadi Arifin, N. B. (2019). Pengaruh Gaya Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan
Kepuasan Kerja Pegawai Bakti Pada Sekretariat DPRK Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia* ,
4, 2.
- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Persero
Area Pelayanan Di Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi* , 5, 262-265.
- Apriani, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Home Center Indonesia
Informa. 21-23.
- Asriyani, A. (2020). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan "The Equalitarian" Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
PT. Pandawa Kreasiondo Utama. 35-39.
- Hermawan. (2018). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexa Medika
Cabang Makasar. 13-14.
- Panjaitan, A. I. (2017). Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT.
Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan. 27.
- Pitasari, D. N. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di
Perpustakaan Institut Teknologi Bandung. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan* , 3, 205-207.

- Primadianti, Y. (2020). Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan . 2-3.
- Rusnawati. (2020). Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues. *Jurnal Al-Ijtimaayah* , 6, 91.
- Wahyuni, T. (2021). Analisis gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Otonomi* , 21, 92.