

SKRIPSI

ANALISIS PRNGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN “*THE  
EQUALITARIAN*” DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK BPD BALI CABANG BADUNG



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

LUH PUTU INTAN CAHYANI

NIM 1815744148

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN “*THE EQUALITARIAN*” DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPD BALI CABANG BADUNG



POLITEKNIK NEGERI BALI

Usulan penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi  
Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional,  
Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali

Oleh :

LUH PUTU INTAN CAHYANI

NIM 1815744148

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

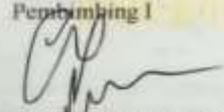
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan “The Equalitarian” Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung
2. Penulis :
  - a. Nama : Luh Putu Intan Cahyani
  - b. NIM : 1815744148
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

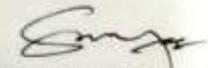
Badung, 26 Juli 2022

Menyetujui

Pembimbing I

  
Dr. P. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd., M.Sc  
NIP. 197703052001121001

Pembimbing II

  
I Wayan Siwantara, S.E., MM  
NIP. 196503071992031002

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

ANALISIS PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN “*THE EQUALITARIAN*” DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPD BALI CABANG BADUNG

Oleh

LUH PUTU INTAN CAHYANI  
NIM. 1815744013

Disahkan

Ketua Penguji

Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd., M.Sc.

NIP. 197703052001121001

Penguji I

Penguji II

I Nyoman Suka Sanjaya, S.S.M. TESOL, PhD  
NIP. 197409152000121002

Cokorda Gede Putra Yudistira, SE, M.M  
NIP. 19680827199303100

Badang, 27 Agustus 2022

Mengetahui

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua,

Cokorda Gede Putra Yudistira, SE, M.M  
NIP. 19680827199303100

Jurusan Administrasi Niaga

Ketua,

Dr. I Ketut Santra, M.Si  
NIP. 196710211992031002

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

“ Jangan pernah mengukur pencapaianmu dengan penggaris orang lain”

### **Persembahan :**

Puji syukur penulis dapat panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa beserta berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peranan Gaya Komunikasi Pimpinan “The Equalitarian” Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung” tepat pada waktu yang telah ditentukan. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak & Ibu tercinta; Bapak I Wayan Suneja, S.Sos dan Ibu Luh Gede Armini, yang telah memberikan dukungan secara maksimal dan doa yang tiada henti dipanjatkan untuk kesuksesan peneliti.
2. Teman – teman terbaik; I Made Estiana Mahendra, Luh Gede Ayu Damayanthi, Ayu Mulyani, Diyan Umantari, dan Agustina Putry Lisnowati, yang telah menjadi rekan yang baik dan sangat mendukung dalam pengerjaan penelitian ini.
3. Partner terbaik; I Putu Satrya Kusuma, yang selalu menemani setiap saat, memberikan dukungan serta motivasi dalam pengerjaan penelitian ini

4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika penulis mendapatkan masukan dari pembaca, oleh karena itu penulis berharap untuk mendapatkan kritik dan saran yang memiliki sifat membangun dalam menyempurnakan Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata dapat penulis katakan semoga Skripsi Riset Terapan ini dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian penelitian selanjutnya dengan lebih sempurna kedepannya.

Badung, 26 Juli 2022

Penulis

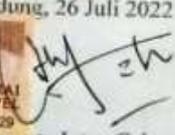
### HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan “*The Equalitarian*” Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 26 Juli 2022  
10000  
METRAJ  
TEMPER  
REAJK987640529  
  
Lulu Intan Cahyani  
NIM 1815744148

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul analisis pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh gaya komunikasi “The Equalitarian” dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Gaya komunikasi “The Equalitarian” 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 dari hasil uji statistic deskriptif, gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* terdapat satu indikator memberi arahan yang memiliki mean skor terendah yaitu sebesar 3.89, sedangkan pada hasil uji statistic deskriptif variabel motivasi kerja terdapat indikator seragam yang memiliki mean skor terendah yaitu sebesar 3.89, diharapkan pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan untuk mendukung indikator tersebut. Pada penelitian ini diketahui berdasarkan uji hipotesis memiliki nilai t hitung 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 PT. Bank BPD Bali Cabang Badung 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 analysis of the influence of "The Equalitarian" communication style in increasing employee motivation. "The Equalitarian" communication style is measured using four indicators, namely familiarity, sociability, openness, and assertiveness, 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 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. 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*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-NYA, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *“The Equalitarian”* Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung”**

Adapun maksud dan tujuan penulisan ini untuk melengkapi syarat dalam menyelesaikan kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan serta bimbingan, baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yangtelah memberikan kesempatan penulis dalam mengikut pendidikan serta memberikan fasilitas selama perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. Drs. I Ketut Santra, M. Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

3. Bapak Cokorda Gede Putra Yidistira, SE., MM selaku Ketua Program Studi Diploma IV Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengarahan, bimbingan serta motivasi selama pembuatan skripsi ini.
4. Bapak Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd.,M.Sc selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk untuk kelancaran skripsi ini
5. Bapak I Wayan Siwantara, S.E.,MM selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I hingga semester VIII, serta staff Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran dalam proses perkuliahan

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Badung, 25 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Komunikasi.....	13
2.1.2 Motivasi.....	29
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	35
2.3 Kerangka Teoritis.....	38
2.4 Hipotesis.....	40
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Tempat Penelitian.....	42
3.2 Populasi dan Sampel.....	42
3.2.1 Populasi.....	42
3.2.1 Sampel Jenuh.....	42
3.3 Data Penelitian.....	43
3.3.1 Sumber Data.....	43
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.3.3 Jenis Data.....	46
3.4 Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian.....	46
3.5 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	48
BAB IV.....	55
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.....	55
4.1.1 Sejarah Berdirinya.....	55
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	58
4.1.3 Struktur Organisasi.....	65

4.2 Hasil Penelitian.....	69
4.3 Implikasi Penelitian.....	85
BAB V .....	90
PENUTUP .....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	93

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kuesioner.....	47
Tabel 3. 2 Skala Model Likert.....	51
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	71
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	72
Tabel 4. 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4. 4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia .....	73
Tabel 4. 5 Kriteria Jawaban Kuisisioner.....	74
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Tentang Gaya Komunikasi Pimpinan .....	74
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja .....	77
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas .....	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	83
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	84
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi $r^2$ .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep .....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Operasional .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pimpinan merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang dalam usaha mencapai tujuan organisasi dan mengarahkan para pegawai untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Suatu instansi dapat mencapai tujuannya jika orang-orang yang berada dalam instansi tersebut dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu peranpimpinan sangat berarti untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat dan perilaku yang dimiliki oleh pimpinan. Karena sifat dan perilaku seseorang tidak akan persis sama, maka gaya komunikasi serta gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan bisa berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya. 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. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan,

mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja para bawahannya. Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepadakaryawannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat atau motivasi kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik. Afifah & Asnur (2021) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “ Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang” menyatakan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan *The Equalitarian* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan yang menunjukkan 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.

Menurut Albanese & Fleet (1994) gaya kepemimpinan seseorang dapat dibedakan menjadi 4 (empat) berdasarkan kepribadiannya antara lain adalah kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan kultural, dan kepemimpinan partisipatif.

Sedangkan gaya komunikasi merupakan seperangkat perilaku antar pribadi masing yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu. Masing - masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang

dipakai untuk mendapatkan respons atau tanggapan tertentu dalam situasi tertentu pula.

Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan bergantung pula pada maksud si pengirim dengan harapan berupa *feedback* atau balasan dari si penerima. Tubbs dan Mos (2017) 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 ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau *one – way communication*. Gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam suatu sistem tertentu.

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. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu pemimpin dengan gaya komunikasi tertentu berperan penting dalam membina motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan instansi.

Komunikasi dan motivasi merupakan kunci keberhasilan sebuah proses kepemimpinan dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan jembatan yang menghubungkan antara aspirasi bawahan dengan kebijakan seorang pemimpin. Tidak hanya itu, komunikasi juga menjadi sarana untuk mempertahankan kinerja seluruh komponen dari proses kepemimpinan tersebut. Motivasi merupakan akibat

interaksi dari individu dengan situasi. Masing-masing individu memiliki perbedaan dalam meraih dorongan motivasi dasar mereka dan setiap perubahan yang terjadi akan timbul akibat dari dorongan situasi yang dihadapi. Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda dan bersifat tidak stabil serta dapat berubah-ubah berdasarkan faktor internal maupun eksternal. Motivasi karyawan dapat naik maupun turun secara perlahan maupun drastis karena banyak faktor yang mempengaruhi setiap prosesnya.

Pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada para karyawannya bukan saja dilihat dari pemenuhan kebutuhan para karyawan yang bersifat material, secara kontribusinya kepada peningkatan gaji, bonus dan berbagai bentuk tunjangan untuk karyawan. Akan tetapi, dapat juga dilihat bagaimana memberi motivasi kepada karyawan melalui pendekatan kekeluargaan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja atau suasana kerja yang menyenangkan dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugasnya.

Pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para karyawan sangat berkaitan dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik dan tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan efektif. Namun, dalam membangun motivasi kerja pemimpin tidak dapat menyamaratakan dengan semua karyawannya, hal ini disebabkan oleh para karyawan yang memiliki perbedaan latar belakang, tingkat pendidikan serta pengalaman kerja.

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 (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan” menyatakan hasil penelitian 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.

Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus memberikan informasi yang benar kepada staf, agar pemimpin menyediakan waktu dan melakukan usaha-usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran – saran dan rekomendasi – rekomendasi dari stafnya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama sehingga didapatkan cara terbaik untuk menyelesaikan hal tersebut.

PT. Bank BPD Bali merupakan bank pembangunan daerah yang berbentuk badan usaha milik daerah Provinsi Bali, didirikan pada tanggal 5 juni 1962 bank BPDBali tetap eksis di dunia perbankan sampai saat ini khususnya di daerah Bali.

Kantor pusat bank BPD Bali terletak di Jalan Raya Puputan Niti Mandala Renon dan memiliki kantor cabang, kantor capem, serta kantor kas yang tersebar di seluruh Bali guna memudahkan masyarakat untuk memperoleh akses pelayanan

yang baik serta maksimal. Dalam dunia kerja bisa terjadi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satunya hal tersebut dapat terjadi karena menurunnya motivasi kerja pegawai. Permasalahan dalam menurunnya motivasi kerja pegawai ini tentu akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap perusahaan dimana performa serta kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tidak maksimal yang menyebabkan turunnya kualitas perusahaan. 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, yaitu faktor internal dan eksternal. 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. Sikap tidak disiplin seperti yang telah diuraikan sebelumnya juga berkaitan dengan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai yang dapat menjadi faktor indikasi bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai mulai menurun. Hal tersebut tentu akan membawa dampak negatif terhadap perusahaan dalam upaya mencapai visi dan misi yang telah disepakati bersama, dimana menurunnya performa pegawai yang secara tidak langsung mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerjadapat menyebabkan timbulnya masalah lain seperti tidak maksimalnya performa pegawai dalam melakukan pelayanan terhadap customer.

Banyaknya bisnis serupa tentu menjadin acuan PT. Bank BPD Bali Cabang Badung untuk tetap mempertahankan performa serta kualitas perusahaan yang baik serta mengupayakan untuk terus meningkatkan hal tersebut. Guna mewujudkan kualitas perusahaan yang baik terlebih dahulu perusahaan harus membangun pondasi yang kuat dengan menumbuhkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan masukan serta dukungan positif yang harus secara konsisten

dikomunikasikan oleh pimpinan kepada bawahannya yang juga secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan memiliki rasa peduli serta rasa saling memiliki kepada bawahannya yang dapat menciptakan kualitas lingkungan kerja yang lebih nyaman serta menyenangkan yang dapat mendukung tumbuhnya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa di PT. Bank BPD Bali Cabang Badung ditemukan adanya penurunan motivasi kerja karyawan berdasarkan observasi serta wawancara yang telah dilakukan di PT. Bank BPD Bali Cabang Badung, Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana peranan gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi karyawannya. Renna produk akhir atau output dari penelitian ini berupa teknik atau gaya komunikasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. 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. (Kartono, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengangkat topik permasalahan mengenai peranan gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian* untuk memotivasi kerja karyawan dengan judul “ Analisis pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan “*The Equalitarian*” Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.”

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat ditemukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung?
- b. Berapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung?
- c. Bagaimana nilai gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* pada motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung

## 1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung
- b. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Badung
- c. Mengetahui bagaimana penilaian gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali

Cabang Badung

#### **1.4 Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada pihak-pihak sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah khususnya mengenai analisis pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitaian* dalam memotivasi kerja karyawan sehingga dapat menjadi referensi baru atau bahan acuan dalam penelitian mengenai motivasi kerja atau penelitian lainnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman tentang analisis pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam memotivasi kerja karyawan, serta sebagai sarana bagi penulis dalam membandingkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan

###### **b. Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan sehingga dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang ilmu komunikasi pimpinan khususnya analisis pengaruh gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* dalam memotivasi kerjakaryawan.

###### **c. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan berupa alternatif strategi sebagai bahan masukan kepada perusahaan dalam menentukan gaya komunikasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar lebih terstruktur penulisan skripsi ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan kajian tentang latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjabarkan secara terperinci landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka teoritis penelitian Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan *The Equalitarian* Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang tempat penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari permasalahan yang diteliti.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum tentang tempat penelitian

yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan *jobdesc* dari masing-masing jabatan. Serta membahas hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan Peranan GayaKomunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

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, kesupelan dan tegas dinilai baik oleh karyawan pada Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung dengan perolehan mean skor masing-masing variabel sebesar 4.09 & 4.16.
- 2) Hasil uji t pada tabel 4.11 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. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya komunikasi pimpinan *The Equalitarian* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung.
- 3) Berdasarkan uji koefisien determinasi  $r^2$  pengaruh gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian* terhadap motivasi karyawan adalah 69,8%. Sedangkan sisanya sebesar 30,2% adalah variabel yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. .Dalam hal ini, pemimpin Kantor PT. Bank BPD Bali Cabang Badung telah membuktikan bahwa dirinya bisa memposisikan 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.

## **5.2 Saran**

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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-Ijtima'iyyah* , 6, 91.
- Wahyuni, T. (2021). Analisis gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Otonomi* , 21, 92.
- Yusuf. (2019). Strategi Komunikasio Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues. 1-5.