

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Patrick Moronney ¹, Dian Wahyudin ²

^{1,2} Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Institut STIAM I, Jakarta, Indonesia
zahidah181011@gmail.com ²

* Corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Leadership;
Interpersonal Communication;
Work Environment Work
Motivation.

The aim of this research is to find out how much influence Leadership, Interpersonal Communication and the Work Environment have on the Work Motivation of Employees of the Directorate General of Railways, Ministry of Transportation. In this research method, the research approach chosen is associative quantitative, namely research that looks for the relationship between one variable and another variable. This research was conducted at the Office of the Directorate General of Railways, Ministry of Transportation. The research and observations were carried out from May 2024 to August 2024. The sampling technique used in this research was the census method with 166 respondents, and the data analysis technique used was multiple linear regression analysis technique using SPSS version 25 software. Based on From the analysis carried out, it can be concluded that leadership, interpersonal communication and the work environment affect the work motivation of employees of the Directorate General of Railways, Ministry of Transportation, both partially and simultaneously.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Kendala yang sering dihadapi oleh suatu organisasi adalah bagaimana organisasi dapat membuat tenaga kerja yang ada memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai, dimana dapat mendorong pegawai berusaha untuk

bekerja lebih baik. Kepuasan pekerjaan ini merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu atau pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, motivasi kerja mencerminkan perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Fakta yang dapat dijadikan indikasi menurunnya motivasi kerja pegawai adalah tingginya tingkat absensi, tingginya keluar masuk pegawai, menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai. Menurunnya motivasi kerja pegawai dapat merugikan organisasi karena dapat menyebabkan mereka menjadi malas. Hal ini akan mempengaruhi kegiatan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan, terdapatnya masalah menurunnya motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya, pegawai tidak melakukan dengan sesuai tugasnya, kurangnya pencarian informasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, ketidakseriusan karyawan dalam bekerja, seringnya menunda atau mengulur-ngulur waktu untuk bertugas, terdapatnya bukti bahwa pegawai tidak melakukan keseriusan dalam melaksanakan tugas pada saat diadakannya evaluasi, dalam masalah tersebut terlihat kurangnya motivasi pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk mencapai motivasi kerja secara optimal, ada beberapa usaha yang perlu diperhatikan antara lain kepemimpinan. Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada “satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Motivasi kerja berkaitan erat dengan kepemimpinan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan bersentuhan

langsung dengan pegawai disuatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan membentuk sikap pegawai yang baik terhadap pekerjaannya, situasi organisasi dan kerjasama antar pegawai. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kinerja organisasi itu sendiri. Namun pada kenyataannya sering terdapat terdapat kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai.

Kepemimpinan merupakan proses tindakan seseorang pemimpin yang berhubungan dengan pegawai, dalam rangka mencapai keberhasilan tujuan. Kepemimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah kepemimpinan yang jelas, dapat diterima, yang mampu menciptakan suatu keberhasilan dibidang administrasi, keberhasilan bekerja sama dengan pegawai, keberhasilan menciptakan lingkungan yang kondusif dan nyaman, serta dapat mewujudkan kesejahteraan pegawai. Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, komunikasi interpersonal juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan survei, yaitu penelitian yang memfokuskan pada data sampel yang diambil dari populasi yang sudah ditetapkan dalam penelitian dan penelitian ini tidak hanya menggambarkan dengan jelas fakta empiris yang diterima di lapangan tetapi mengalami pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain

Fokus pada pengukuran dan deskripsi hubungan antara kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Namun tidak berarti sama sekali mengabaikan pendekatan kualitatif, khususnya untuk menjelaskan hasil pengukuran yang menggunakan instrumen analisis statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang memfokuskan pada data sampel yang diambil dari populasi yang sudah ditetapkan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat antara Kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,594 atau 59,4% Motivasi kerja Pegawai, ditentukan oleh Kepemimpinan dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Kepemimpinan yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai dapat ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 4,429 + 0,687X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_1) sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel motivasi kerja pegawai. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_1 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan yang menggunakan Uji t, dimana t hitung yang diperoleh sebesar 8,977 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,974 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Pegawai sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Kepemimpinan mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,806 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,650 atau 65% Motivasi kerja Pegawai, ditentukan oleh Komunikasi interpersonal dan sisanya ditentukan faktor lain.

Kemudian pengaruh Komunikasi interpersonal yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai pun ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_2X_2$$

$$Y = 7,839 + 0,766X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_2) sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Komunikasi interpersonal (X_2) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel motivasi kerja pegawai. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi interpersonal yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 17,466 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,974 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Komunikasi interpersonal terhadap Motivasi kerja Pegawai sangat signifikan.

Analisis Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y)

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,473 menunjukkan hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,224 atau 24,4% Motivasi kerja Pegawai, ditentukan oleh Lingkungan kerja dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh lingkungan kerja yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai pun ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_3X_3$$

$$Y = 15,563 + 0,493X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_3) sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Lingkungan kerja (X_3) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel motivasi kerja pegawai. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 6,876 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,974 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai sangat signifikan.

Analisis Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y)

Hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap motivasi kerja pegawai (Y) terlihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,819 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,670 atau 67% Motivasi kerja Pegawai ditentukan secara bersama oleh variabel Kepemimpinan, Komunikasi interpersonal dan Lingkungan kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Kemudian F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung $>$ F tabel maka model persamaan di atas dapat diterima. F hitung adalah sebesar 109,783 dan F tabel adalah sebesar 3,05 (dari Tabel F) maka model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima atau dengan melihat probabilitasnya adalah $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ yang

digunakan dapat diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan, Komunikasi interpersonal dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan:

1. Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594 yang berarti bahwa 59,4 % motivasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel kepemimpinan secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja
2. Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,806 menunjukkan hubungan yang sangat kuat komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650 yang berarti bahwa 65% motivasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel komunikasi interpersonal secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai.
3. Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,473 menunjukkan hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,224 yang berarti bahwa 22,4% motivasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel lingkungan kerja secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai
4. Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,819 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,670 yang berarti bahwa 67% motivasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian dipengaruhi variabel kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan). Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budyatna, Muhammad, (2011). Teori Komunikasi Antar Pribadi, Jakarta: Kencana
- Cengara, Hafied. (2020). Pengantar Ilmu Komunika. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Dubrin, Andrew J. 2005. Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media. Siagian, Sondang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Nimran Umar, 2004. Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya
- Edwardin, L.T.A.S. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, tidak dipublikasikan. Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fakih, Aunur Rahim dan Iip Wijayanto. 2001. Kepemimpinan Islam, UI Press, Yogyakarta Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali

- Hadari, Nawawi (2016). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Widjaja. 2020. Pengantar Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruslan, Rosady, (2018). Manajemen PR dan Media Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Masagung.
- Komala, Lukiati. (2019). Ilmu Komunikasi. Perspektif, Proses dan konteks. Bandung: Widya Padjajaran.
- Miftah Toha, Kepemimpinan dalam Manajemen; suatu pendekatan perilaku, Jakarta: PT Grasindo, 2019.
- Mulyana, Deddy. (2018). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja. Rosdakarya Fajar, Marhaeni. 2019. Ilmu Komunikasi Teori & Praktek Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supardi dan Anwar, Syaiful. 2022. Dasar-dasar Perilaku Organisasi. UII. Press, Yogyakarta Istianto, Bambang. 2009. Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suprpto, Tommy. 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi: Dan Peran Manajemen dalam Komunikasi. Yogyakarta: Penerbit CAPS
- Umar, Husein, 2017. Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: RajaGrafindo.
- Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yukl. 2018. Organizational Behaviour and Personnel Psychology. Penerjemah Muh. Shobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta.