

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMUNIKASI VERTIKAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN MAHAKAM ULU

Dony Prasetyo¹ Jauchar² Daud Kondorura³

Abstrak

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Vertikal terhadap Semangat Kerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu dengan sampel yang berjumlah 58 orang menggunakan metode Simple Random Sampling. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linier berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu yaitu sebesar 37,2%, yang berarti sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: *kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal terhadap semangat kerja*

Pendahuluan

Dalam observasi ringan penulis pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu, permasalahan semangat kerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang sering kali terjadi. Penulis melihat dari tercerminnya sikap dan perilaku pegawai yang kurang baik, seperti sering kali mangkir dari pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, kebanyakan mengobrol dan melakukan aktifitas

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: doonie737@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu singkat atau tepat waktu malah membutuhkan jangka waktu yang cukup panjang. Selain itu, banyak pegawai yang hanya dalam beberapa kesempatan saja dapat menghadiri dan aktif di kantor dan masih terdapat banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan, kemudian tidak berada di tempat pada jam kantor sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai, dan mempersulit masyarakat yang akan mendapatkan pelayanan serta merokok di dalam ruang kerja dan tidak memakai seragam dinas yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena beberapa hal dan salah satunya adalah semangat pegawai yang kurang.

Dengan adanya permasalahan semangat kerja pegawai yang terlihat menurun di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu serta kurangnya gambaran terhadap sikap dan gaya kepemimpinan demokratis yang ada sehingga perlu adanya upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali semangat kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu kajian ilmiah yang lebih mendalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Vertikal terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu”**

Kerangka Dasar Teori

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Handoko (2002:155) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Berdasarkan uraian di atas terdapat kesamaan substansi bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinannya.

Komunikasi Vertikal

Menurut Robbins (2001:73) komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi atau kelompok ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik.

Menurut Siswanto (2005:113) komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi atau berlangsung dari atas maupun dari bawah. Komunikasi dari atas terjadi apabila pemimpin melakukan komunikasi dengan bawahannya dari jenjang

hierarki yang lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah. Sebaliknya, komunikasi dari bawah terjadi apabila bawahan melakukan komunikasi dengan atasan dengan cara kontak lisan maupun tertulis. Berdasarkan kutipan-kutipan diatas, komunikasi vertikal dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan pimpinan organisasi kepada bawahan ataupun dari bawahan kepada pimpinan organisasi.

Semangat Kerja Pegawai

Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat melalui kedisiplinan, kehadiran, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Menurut Siswanto (2000:35) semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu sikap dari individu atau kelompok yang berupa suatu keinginan dan kesungguhan yang mendalam yang berasal dari dalam dirinya untuk mengerjakan semua pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Vertikal Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Peran seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya untuk kemajuan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin sangat penting untuk menunjang semangat kerja pegawai dalam organisasi. Menurut Rivai (2006:98), dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi semangat kerja, maka visi dan misi dari organisasi yang telah direncanakan akan tercapai.

Hubungan Komunikasi Vertikal Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hubungan komunikasi dengan semangat kerja sangat secara sederhana dapat dideskripsikan bahwa, semakin baik komunikasi maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai pada suatu organisasi. Menurut Ig Wursanto (2002:157), komunikasi mempunyai peranan penting khususnya di dalam organisasi yaitu “Dengan adanya komunikasi yang baik di suatu organisasi, maka organisasi tersebut berjalan dengan lancar dan berhasil begitupun sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan”. Dengan bantuan komunikasi, pekerjaan pegawai di suatu organisasi dalam perusahaan

akan meningkat dalam arti dengan semangat kerja yang tinggi karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Vertikal Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2006:115) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut akan menimbulkan semangat kerja dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan tercipta kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan.

Menurut Brent D. Ruben (dalam Ani Muhammad 1998:3) komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Artinya bahwa komunikasi merupakan suatu proses aktivitas yang mempunyai beberapa tahap yang terpisah satu sama lain tetapi berhubungan. Di dalam komunikasi adanya suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari pimpinan kepada bawahan (komunikasi vertikal) untuk mendapatkan saling pengertian.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 21 orang dan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) sebanyak 118. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling* yang menggunakan presisi sebesar 10%. Adapun sampel dari penelitian ini adalah 58 orang dari jumlah populasi yang ada.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain: (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel gaya kepemimpinan demokratis meliputi: (1) hubungan dengan bawahan dan (2) motivasi. Variabel komunikasi vertikal meliputi: (1) keatas dan (2) ke bawah. dan variabel semangat kerja pegawai meliputi: (1) presensi, (2) kerja sama.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *product moment (pearson)*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linier berganda, (4) kecermatan prediksi, dan (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai

kriteria atau skor menurut Sugiyono (2009) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Variabel dan Sub Variabel

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator gaya kepemimpinan demokratis (hubungan kepala dinas dengan pegawai): tentang pimpinan memberikan informasi yang jelas tentang tugas yang akan dikerjakan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,83% sehingga dapat disimpulkan pimpinan dengan jelas memberikan informasi tentang tugas yang akan dikerjakan pegawai. Indikator tentang pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,48% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai. Indikator tentang pimpinan bersahabat dengan pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 39,66% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan bersahabat dengan pegawai.

Untuk indikator gaya kepemimpinan demokratis (motivasi yang diberikan kepala dinas kepada pegawai): tentang pimpinan sering memberikan dorongan serta semangat kepada pegawainya agar bekerja dengan baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 39,67% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan sering memberikan dorongan serta semangat kepada pegawainya agar bekerja dengan baik. Indikator tentang pimpinan sering memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 25,86% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan tidak pernah memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai. Indikator tentang pimpinan selalu memberikan pujian akan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,82% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan sering memberikan pujian akan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Untuk indikator komunikasi vertikal (komunikasi antara pegawai dengan kepala dinas atau komunikasi vertikal ke atas): tentang pimpinan menerima usulan dari pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,21% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan menerima usulan dari pegawai. Indikator tentang pimpinan mengerti dengan saran yang disampaikan bawahan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,11% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan mengerti dengan saran yang disampaikan bawahan.

Indikator tentang komunikasi antar pegawai dengan pimpinan selama ini selalu berlangsung dengan baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,48% sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pegawai dengan pimpinan selama ini selalu berlangsung dengan sangat baik.

Untuk indikator komunikasi vertikal (komunikasi antara kepala dinas dengan pegawai atau komunikasi vertikal ke bawah): tentang pimpinan sering memberikan petunjuk, penjelasan atau informasi yang dapat dimengerti oleh bawahan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,83% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan sering memberikan petunjuk, penjelasan atau informasi yang dapat dimengerti oleh bawahan. Indikator tentang atasan sering memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 48,27% sehingga dapat disimpulkan bahwa atasan sering memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Indikator tentang pimpinan sering menerima pendapat dan saran dari pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 31,03% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan sering menerima pendapat dan saran dari pegawai.

Untuk indikator semangat kerja pegawai (daftar hadir pegawai atau presensi): tentang pegawai selalu hadir kerja setiap hari diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,10% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang hadir kerja setiap hari. Indikator tentang pegawai tepat waktu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,82% sehingga dapat disimpulkan pegawai berpendapat setuju bahwa datang dan pulang kerja tepat waktu serta telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Indikator tentang pegawai selalu hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan dalam suatu organisasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,82% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan dalam suatu organisasi.

Untuk indikator semangat kerja pegawai (kerja sama anatar pegawai): tentang pegawai selalu meminyta bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang meminta bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator tentang pegawai bersedia membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,20% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang bersedia membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator tentang pegawai bersedia untuk memberikan atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden

sebesar 44,82% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang bersedia untuk menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil **korelasi pearson product moment** antara X_1 dan Y yaitu $r = 0,434$. Jadi terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,434. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($13,197 > 4,01$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil **korelasi pearson product moment** antara X_2 dan Y yaitu $r = 0,553$. Jadi terdapat hubungan antara komunikasi vertikal dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,553. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($25,014 > 4,01$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan komunikasi vertikal memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.

Selanjutnya analisis **korelasi parsial**, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,356 dimana variabel komunikasi vertikal dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula $t_{test} > t_{tabel}$ ($2,823 > 1,671$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel komunikasi vertikal sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($7,784 > 4,01$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel komunikasi vertikal.

Hasil korelasi sebesar 0,503 dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula $t_{test} > t_{tabel}$ ($4,317 > 1,671$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel komunikasi vertikal dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($18,289 > 4,01$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum

Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel gaya kepemimpinan demokratis.

Selanjutnya analisis **regresi linier berganda** yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas $a=0,775$, $b_1=0,439$, $b_2=0,487$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y = 0,775 + 0,439X_1 + 0,487X_2$. Diketahui $F_{\text{test}} > F_{\text{tabel}}$ ($17,882 > 4,01$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b . Dengan nilai koefisien b_1 sebesar 0,439 maka diperoleh $t_{\text{test}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,823 > 1,671$). Maka signifikan. Jadi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,487 maka diperoleh $t_{\text{test}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,317 > 1,671$). Maka signifikan. Jadi pengaruh komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,439. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis mengakibatkan perubahan sebesar 0,439 terhadap variabel semangat kerja pegawai. Maka gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kemudian regresi variabel komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu pengaruhnya adalah sebesar 0,487. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel komunikasi vertikal mengakibatkan perubahan sebesar 0,487 terhadap variabel semangat kerja pegawai. Maka komunikasi vertikal memiliki hubungan yang positif dan ada pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu = $0,372 \times 100$ persen = 37,2 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 62,8% persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki koefisien korelasi dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten

Mahakam Ulu yang cukup besar. Kemudian setelah diuji dengan F_{test} maka korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang positif dan ada pengaruh dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.

- b. Komunikasi vertikal memiliki koefisien korelasi dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu yang cukup besar. Kemudian setelah diuji dengan F_{test} maka korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti komunikasi vertikal memiliki hubungan yang positif dan ada pengaruh dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.
2. Dengan menggunakan analisis korelasi parsial diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Dengan menggunakan analisis korelasi parsial menempatkan variabel komunikasi vertikal sebagai variabel kontrol maka hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah cukup besar. Setelah dilakukan tes maka hubungan tersebut signifikan. Hal ini berarti hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai dengan komunikasi vertikal sebagai variabel kontrol di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah murni. Murni disini bermakna hubungan yang dimiliki oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan variabel semangat kerja pegawai tidak akan berubah atau hanya memiliki perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang dinamakan variabel kontrol atau variabel komunikasi vertikal.
 - b. Dengan menggunakan analisis korelasi parsial menempatkan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel kontrol maka hubungan antara komunikasi vertikal dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah cukup besar. Setelah dilakukan tes maka hubungan tersebut signifikan. Hal ini berarti hubungan antara komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel kontrol di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah murni. Murni disini bermakna hubungan yang dimiliki oleh variabel komunikasi vertikal dengan variabel semangat kerja pegawai tidak akan berubah atau hanya memiliki perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang dinamakan variabel kontrol atau variabel gaya kepemimpinan demokratis.

3. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel semangat kerja pegawai adalah cukup besar. Hal ini mengakibatkan perubahan variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan indikator hubungan dengan bawahan dan motivasi adalah cukup besar. Kemudian setelah dilakukan tes maka hasilnya adalah signifikan atau ada pengaruh. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai dengan indikator di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah positif dan terdapat pengaruh. Jadi hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.
 - b. Koefisien regresi komunikasi vertikal terhadap variabel semangat kerja pegawai adalah cukup besar. Hal ini mengakibatkan perubahan variabel komunikasi vertikal dengan indikator komunikasi vertikal ke atas dan komunikasi vertikal ke bawah adalah cukup besar. Kemudian setelah dilakukan tes maka hasilnya adalah signifikan atau ada pengaruh. Hal ini berarti pengaruh komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai dengan indikator di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu adalah positif dan terdapat pengaruh. Jadi hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.
 - c. Koefisien regresi berganda ternyata hubungan yang terjadi tersebut berpengaruh dengan persentase cukup besar. Artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu dengan persentase cukup besar. Jadi pada hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.
4. Dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, maka dapat diketahui terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal terhadap semangat

kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Secara langsung gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal berpengaruh cukup kecil terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Sedangkan variabel lain memiliki potensi cukup besar dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai di luar variabel gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang penulis lakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran-saran di antaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui melalui analisis korelasi *product moment (pearson)*, korelasi parsial, regresi linier berganda serta kecermatan prediksi bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan demokratis yang meliputi hubungan dengan bawahan dan motivasi sudah baik dan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai untuk kedepannya salah satunya dengan cara atasan sudah seharusnya memberikan perhatian kepada bawahan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis, seperti mengambil keputusan yang kooperatif serta bertanggung jawab memimpin, mengkoordinasikan bawahan dan memberikan pengarahan dan petunjuk (perhatian) bagi para pegawai. Karena dengan memberikan perhatian membuat pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan di dalam organisasi. Pemimpin sudah seharusnya tidak bersikap acuh tak acuh kepada bawahan sehingga pegawai pun merasa betah berada dilingkungan kerja yang kondusif.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui melalui analisis korelasi *product moment (pearson)*, korelasi parsial, regresi linier berganda serta kecermatan prediksi bahwa komunikasi vertikal memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu.. Dengan demikian maka komunikasi vertikal yang meliputi komunikasi vertikal ke atas dan komunikasi vertikal ke bawah sudah baik dan untuk meningkatkan itu semua perlu diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai lainnya adalah menciptakan hubungan yang semakin baik dan harmonis antara pegawai maupun pimpinan dengan cara saling tegur sapa, meningkatkan rasa kepedulian satu sama lain, dan saling menghargai pendapat. Karena hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai apabila terus dipertahankan dengan didukung oleh suasana dan lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai serta pimpinan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal yang diketahui melalui

koefisien determinasi atau koefisien penentu sebesar 62,8%, maka sudah selayaknya jika penelitian ini yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain di luar variabel gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi vertikal. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mahakam Ulu. Faktor-faktor tersebut bisa dicontohkan seperti antusiasme dan kreatifitas.

Daftar Pustaka

- Agus M. Hardjana. (2007). *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Penerbit Kanisius: Yogyakarta
- Fajar, Marhaeni. 2009. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Liliwei, Alo. 2003. *Dasar-dasar Komunikasi Antar Budaya*. Pustaka Pelajar Offser: Yogyakarta
- Mangkunegara, anwar prabu. 2007. *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*. Rosda: Bandung
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzaal. 2006 . *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Robbins. 2006. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Refika aditama: Bandung
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta
- Stephen Robbins. 2001. “*Perilaku Organisasi*“, Jilid 1 Edisi 8. PT Prenhalindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. IKAPI: Bandung
- Sutarto. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan dan Administrasi*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Winarno. 2011. *Pengembangan Sikap Enterpreneurship dan Intrapreneurship*. Indeks: Jakarta Barat
- Wursanto. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit: Yogyakarta

Sumber Internet

- Saputra, Riko. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah Di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat*. <http://jurnafis.untan.ac.id> (20 Januari 2017)
- Fitria. 2007. *Pengaruh Komunikasi Atasan-Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Negara Lingkungan Hidup*. (http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/n!@file_skripsi/4420412-048%20%20%20Fitria.pdf) (15 Februari 2017)
- Fajrin, Alan Olimpya. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ranomeeto*. (sitedi.uho.ac.id/uploads_sitedi/b1b111027_sitedi_Skripsi.pdf) (06 Oktober 2017)