

# Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Dewi Santika<sup>\*</sup>, Andry Stephanie Titing, Hendrik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Mahasiswa Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka

Jl. Pemuda No.339, Taho, Kec. Kolaka, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup>santikadewi762@gmail.com, <sup>2</sup>Andriestephan85@gmail.com, <sup>3</sup>hendrik.mantap@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: santikadewi762@gmail.com

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Servant Leadership Style Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab.Kolaka Dan (2) Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab.Kolaka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, studi pustaka dan penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden menggunakan teknik metode purposive sampling. Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 26. Teknik analisis data penelitian menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square(PLS) dengan pengujian Measurement model (outer model), pengujian model structural (inner model) dan second order dengan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Servant Leadership Style berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung atau t-statistik yaitu 1.843 lebih tinggi dari nilai t-tabel yaitu >1,64. dengan P-values sebesar 0,033. Sedangkan Komunikasi Interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karena nilai t-hitung atau t-statistik sebesar 2.875 lebih tinggi dari nilai t-tabel >1,64 dengan P-values sebesar 0.002. Maka Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja sebesar 52,3%.

**Kata Kunci:** Servant Leadership Style; Komunikasi Interpersonal; Motivasi kerja

**Abstract**—This study aims to determine: (1) The Effect of Servant Leadership Style on Work Motivation of Environmental Service Employees of Kolaka Regency and (2) The Effect of Interpersonal Communication on Work Motivation of Environmental Service Employees of Kolaka Regency. This research uses quantitative methods. Data collection in this research used observation, literature study and distribution of questionnaires. The population in this study were non ASN employees at the Kolaka Regency Environmental Service with a total sample of 46 respondents using a purposive sampling method. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 26. Research data analysis techniques using the Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with Measurement model testing (outer model), structural model testing (inner model) and second orders with SmartPLS 4.0. Based on the research results it is known that Servant Leadership Style has a positive and significant effect on work motivation. This is evidenced by the t-count or t-statistic, which is 1,843, which is higher than the t-table value, which is >1.64. with P-values of 0.033. Meanwhile, interpersonal communication also has a positive and significant effect on work motivation because the t-count or t-statistic value is 2,875 which is higher than the t-table value >1.64 with P-values of 0.002. So Servant Leadership Style and Interpersonal Communication have a positive and significant effect on work motivation of 52.3%.

**Keywords:** Servant Leadership Style; Interpersonal Communication; Work Motivation

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sistem yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku karyawan, sikap dan kinerja untuk berkontribusi dan memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai jika dapat memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki pegawai agar dapat menciptakan komitmen pada pegawai tersebut. (Nurhandayani 2022) sumber daya manusia ialah faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dan aset penting bagi organisasi memiliki peran dalam memberdayakan semua sumber daya pada organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas (Sarumaha 2022). Sehingga menjadi sebuah pematik bagi sumber daya manusia yang berperan aktif dengan semangat bekerja dan mengembangkan diri secara produktif, sehingga mempunyai potensi kearah yang lebih baik (Agrosamdhyo 2020).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, servant leadership style dan komunikasi Interpersonal. Penelitian yang dilakukan oleh (Hariyono and Andreani 2020) menunjukkan bahwaservant leadership styledapat meningkatkan motivassi kerja. Sama halnya dengan penelitian (Putra and Fitria 2019) menemukan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh servant leadership. Selain servant leadership style, hal lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah komunikasi interpersonal. Menurut (Sonya et al. 2021) pada hasilpenelitiannya menunjukkan jikaKomunikasi Interpersonal memilikipengaruhsignifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Beberapa ulasan diatas maka dengan jelas bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh servant leadership style dan komunikasi Interpersonal. Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan yang ada pada setiap diri seseorang pegawai yang mengarahkan dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan yang

dinginka. Adanya motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga pencapaian tujuan organisasi akan berkembang dengan baik. Motivasi yaitu seperangkat energi yang bersal dari luar maupun dari dalam diri pegawai yang dapat mendorong dalam melakukan pekerjaan, menetapkan arah, dan semangat motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Besar kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Efrinawati et al. 2022).

Kepemimpinan yang melayani adalah gaya kepemimpinan baru yang mengutamakan layanan dalam artian berpacu dalam memberikan layanan. Kepada orang lain dengan bekerja secara kolaboratif dengan pengikut di tempat kerja (Septiadi 2019). Rasa kebersamaan dikenalkan kepada bawahan agar bisa saling berbagi saat melakukan pengambilan suatu keputusan dalam organisasi.

Penerapan servant leadership style pada suatu organisasi, bukan hanya memberikan komitmen, peran pemimpin yang sesuai dengan keinginan pegawai seperti servant leadership juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (Burhanudin 2021). nilai utama dalam servant leadership style yaitu kesetaraan dan keadilan yang mampu memberikan motivasi serta mendukung perilaku adil terhadap orang lain, nilai-nilai ini mempengaruhi kognisi bawahan dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi.

Adanya servant leadership style dalam suatu organisasi mampu menciptakan pengetahuan yang berkaitan dengan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya, maupun hubungan dengan orang lain. Terciptanya kekerabatan yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integritas, kesadaran dalam memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan dan nilai-nilai, memiliki tanggung jawab dalam melakukan usaha meningkatkan pertumbuhan profesional pegawai dan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hariyono and Andreani 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan servant leadership dengan motivasi kerja pegawai. Sementara pada hasil penelitian (Khurniawan, Prasetyo, and Utari 2023) memperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan antara servant leadership style terhadap motivasi kerja.

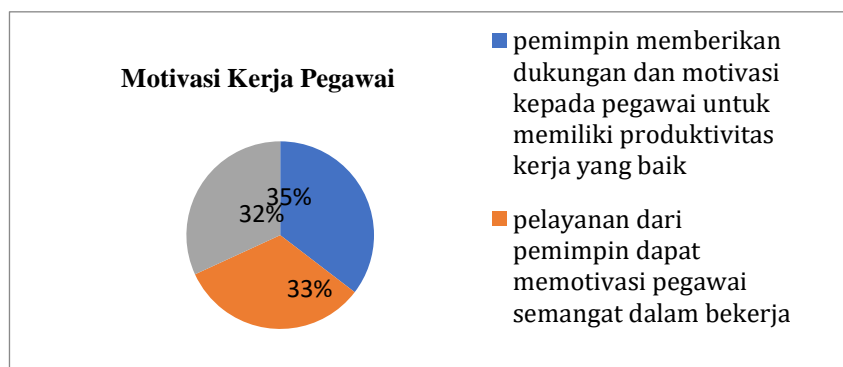
Selain servant leadership style Pembentukan motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya proses komunikasi yang melibatkan seluruh anggota dalam organisasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi Interpersonal (Nilasari and Fitria 2020) menyatakan bahwa proses komunikasi yang efektif karena komunikator dapat terus berkomunikasi satu sama lain menyesuaikan diri untuk mencapai tujuan komunikasi. Hubungan interpersonal diartikan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia yang berpengaruh pada kualitas kehidupan (Harahap, Gartanti, and Ahmadi 2018). kemampuan Komunikasi yang baik harus dimiliki oleh pemimpin dalam organisasi. (Khahani and Lestari 2019) Komunikasi yang baik dapat menciptakan feedback komunikasi yang positif.

Komunikasi interpersonal juga memegang peran penting dalam pekerjaan. Kesadaran dalam menjalin komunikasi yang baik memungkinkan untuk menghindari kesalahpahaman yang terjadi di lingkungan kerja, saling memahami, berbagi informasi, bahkan dapat menyelesaikan masalah di tempat kerja karena perbedaan budaya, bahasa, dan agama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra and Fitria 2019) menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Khahani and Lestari 2019) Dengan hasil penelitian bahwa komunikasi Interpersonal memiliki hubungan yang rendah dengan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kolaka, dimana Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berlokasi di Jl. Pemuda No 130, kelurahan Laloeha, Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara. Dengan jumlah pegawai sebanyak 89 terdiri dari 43 pegawai ASN dan 46 orang pegawai non ASN. Alasan peneliti yang hanya mengambil pegawai non ASN sebagai sampel dalam penelitian ini, dikarenakan pegawai non ASN ialah pegawai yang masih dalam tahap pengembangan karir yang mana pegawai tersebut bisa dipindahkan tempat ia bekerja, sehingga penerapan motivasi kerja pada pegawai sangat dibutuhkan.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 46 pegawai non ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka dengan melakukan pengukuran motivasi kerja melalui pernyataan kuesioner maka diperoleh hasil, sebagai berikut:



Gambar 1. Motivasi Kerja

Pada hasil prasurvei yang dilakukan terlihat jika motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka berada pada kategori sedang. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya Produktivitas suatu organisasi. Tanpa motivasi kerja dari pegawainya untuk melakukan kerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Hal ini tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin memiliki peranan dalam meningkatkan motivasi pegawainya sehingga mampu memberikan inspirasi serta dukungan dalam meningkatkan kerja pegawai, perlakuan sama yang diberikan pemimpin kepada para pegawainya memiliki nilai rendah dari beberapa faktor yang mendorong motivasi kerja pegawai, namun hal tersebut tidak mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Selain itu, komunikasi juga merupakan faktor lain dalam peningkatan motivasi, jika komunikasi interpersonal dilingkungan kerja kurang baik maka produktivitas kerja pegawai juga belum optimal. Keterbukaan antara pegawai diperlukan agar kesalahpahaman tidak terjadi yang memicu hubungan kerja tidak baik. komunikasi yang terjadi dilingkungan kerja memberikan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan dihubungkan dengan fenomena yang terjadi dilapangan melalui wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. Terdapat Pegawai non ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka yang masih tidak disiplin waktu, bersikap pasif saat bekerja seperti setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ia hanya menunggu perintah selanjutnya dari atasan. Pegawai non ASN terkadang tidak mendapatkan pekerjaan karena dianggap tidak memiliki kompetensi oleh pegawai utama sehingga memberikan kesan tidak nyaman kepada pegawai, serta Pegawai yang merasa tidak adanya progress yang baik ketika bekerja sehingga pencapaian prestasi kerja juga berkurang hal ini berdampak pada semangat kerja yang dimilikinya berkurang, yang berakhir dengan pegawai yang malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu terdapat pula rekomendasi dari beberapa peneliti terkait dengan servant leadership style pada motivasi kerja. seperti penelitian yang dilakukan oleh, (Sonya et al. 2021) yang merekomendasi untuk peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain. Penelitian yang dilakukan oleh, (Hariyono and Andreani 2020) merekomendasikan untuk penelitian lanjutan sebaiknya dapat menggunakan variabel baru dalam meningkatkan motivasi kerja, selain servant leadership style misal lingkungan kerja, gaji, atau reward dll.

Berdasarkan perbedaan penelitian terdahulu serta ada rekomendasi dari peneliti sebelumnya penulis meyakini bahwa pentingnya penerapan servant leadership style dan komunikasi interpersonal dalam mendukung motivasi kerja pegawai sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

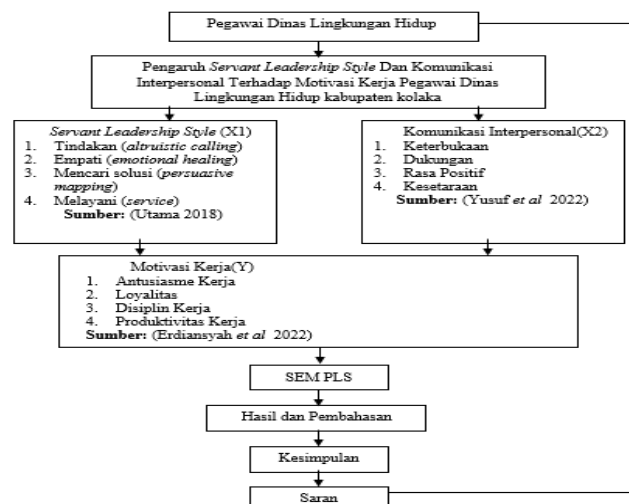
## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah pegawai Non ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka, yaitu sebanyak 46 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan pengujian measurement model (outer model), pengujian model structural (inner model) dan second order dengan Smart PLS 4.0.

Selanjutnya, teknik pengambilan sampel purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel yang ditinjau berdasarkan kriteria tertentu (Barseli et al. 2019). Selanjutnya, teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu: (1) observasi; (2) studi pustaka dan (3) penyebaran kuesioner.

### 2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Bagan Kerangka Berpikir

### 2.3 Definisi Operasional Variabel

Servant Leadership style adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan layanan dalam artian, berpacu dalam memberikan layanan kepada orang lain dengan bekerja secara kolaboratif dengan pengikut di tempat kerja. (Unud 2019). Komunikasi interpersonal adalah suatu proses mengirim dan menerima pesan yang dilakukan oleh dua orang atau kelompok-kelompok kecil dengan mendapatkan feedback. (Salsabila et al. 2022). Motivasi kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai ketika melakukan pekerjaan, disertai dengan suatu dorongan dan keinginan dari diri sendiri (Khahani and Lestari 2019).

### 2.4 Metode Analisis Data

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai non ASN Dinas Lingkungan Hidup. Kemudian sampel berjumlah 46 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling seluruh sampel telah menyelesaikan kuesioner pengumpulan data. Analisis data menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Pernyataan dalam kuesioner diuji menggunakan skala likert dengan skor 1-5 hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal dan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

|         |  |
|---------|--|
| Skala 5 | = Menunjukkan Respon Sangat Setuju       |
| Skala 4 | = Menunjukkan Respon Setuju              |
| Skala 3 | = Menunjukkan Respon Ragu-ragu           |
| Skala 2 | = Menunjukkan Respon Tidak Setuju        |
| Skala 1 | = Menunjukkan Respon Sangat Tidak Setuju |

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

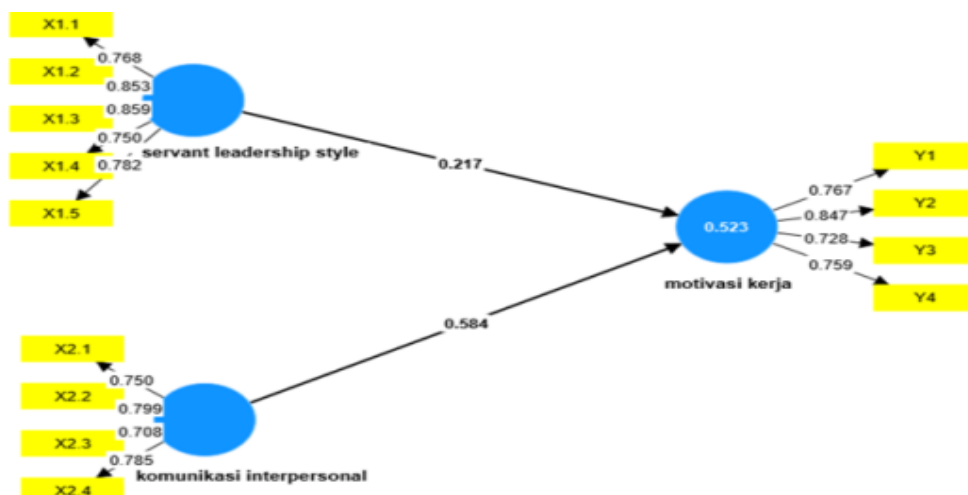
Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Susunan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka terdiri atas: Kepala dinas, Sekretariat, Bidang tata lingkungan, Bidang pengelolaan sampah dan limbah, bidang pengendalian, pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, bidang penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup, dan kelompok jabatan fungsional.

Hasil penelitian ini menunjukkan responden dengan karakteristik jenis kelamin, proporsi responden paling banyak adalah perempuan menunjukkan bahwa dari 46 responden mayoritas pegawai adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang dengan presentase 82.61%, dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang dengan presentase 17.39%. Sejah ini peran perempuan lebih dominan hal tersebut berkaitan dengan sifat perempuan yang ramah, terampil dan rajin.

Gambaran hasil pengolahan data untuk masing-masing variabel secara deskriptif didapatkan bahwa pengaruh Servant Leadership style dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka secara keseluruhan jawaban responden berada pada kategori sedang. Yang berarti pengaruh Servant Leadership style dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka belum bisa dikatakan baik karena ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil pengujian data menggunakan aplikasi SmartPLS 4 diperoleh data hasil penelitian yang terdiri dari data pengujian Outer model dan inner model sebagai berikut:

#### Outer Model



Gambar 3. Output PLS Algorithm

Berdasarkan gambar outer model didapatkan data pengujian yang terdapat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.** Nilai Outer Loading

| Item | Komunikasi Interpersonal | Motivasi Kerja | Servant Leadership Style |
|------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| X1.1 |                          |                | 0.768                    |
| X1.2 |                          |                | 0.853                    |
| X1.3 |                          |                | 0.859                    |
| X1.4 |                          |                | 0.750                    |
| X1.5 |                          |                | 0.782                    |
| X2.1 | 0.750                    |                |                          |
| X2.2 | 0.799                    |                |                          |
| X2.3 | 0.708                    |                |                          |
| X2.4 | 0.785                    |                |                          |
| Y1   |                          | 0.767          |                          |
| Y2   |                          | 0.847          |                          |
| Y3   |                          | 0.728          |                          |
| Y4   |                          | 0.759          |                          |

Berdasarkan nilai outer loading dinyatakan valid, ditunjukkan dengan semua indikator memiliki convergent validity yang lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil pengukuran di ketahui bahwa nilai outer loading > 0,7 artinya memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah di nyatakan baik.

Selain nilai Outer Loading, nilai AVE (Average Variance Extracted) juga di gunakan untuk membuktikan nilai convergent validity dalam kategori baik. Dalam skala pengukuran menggunakan indikator reflektif nilai loading factor sebesar 0.7 dan nilai AVE sebesar 0.5. adapun nilai AVE sebagai berikut:

**Tabel 3.** Nilai AVE

| Variabel                 | Nilai AVE |
|--------------------------|-----------|
| Komunikasi Interpersonal | 0.580     |
| Motivasi Kerja           | 0.603     |
| Servant Leadership Style | 0.646     |

Pada tabel menunjukkan syarat pengujian convergent validity telah terpenuhi ditunjukkan dengan hasil dari nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dari masing-masing variabel berada di atas 0,5. Selanjutnya, pengujian discriminant validity yaitu dengan melihat nilai cross loading. Hasil pengolahan data cross loading dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Nilai Cross Loading

| Item | Komunikasi Interpersonal | Motivasi Kerja | Servant Leadership Style |
|------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| X1.1 | 0.309                    | 0.375          | 0.768                    |
| X1.2 | 0.318                    | 0.424          | 0.853                    |
| X1.3 | 0.440                    | 0.448          | 0.859                    |
| X1.4 | 0.512                    | 0.404          | 0.750                    |
| X1.5 | 0.560                    | 0.469          | 0.782                    |
| X2.1 | 0.750                    | 0.381          | 0.450                    |
| X2.2 | 0.799                    | 0.569          | 0.449                    |
| X2.3 | 0.708                    | 0.566          | 0.304                    |
| X2.4 | 0.785                    | 0.527          | 0.449                    |
| Y1   | 0.593                    | 0.767          | 0.508                    |
| Y2   | 0.551                    | 0.847          | 0.434                    |
| Y3   | 0.484                    | 0.728          | 0.382                    |
| Y4   | 0.536                    | 0.759          | 0.302                    |

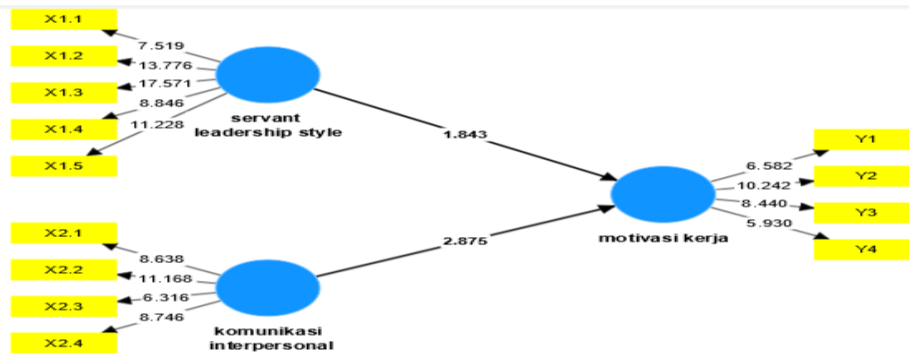
Pada nilai cross loading menunjukkan adanya discriminant validity yang baik, itu karena nilai dari korelasional indikator terhadap variabel konstruk lebih tinggi dibanding dengan nilai korelasional variabel konstruk lainnya.

**Tabel 5.** Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

|                          | Composite Reliability | Cronbach's Alpha |
|--------------------------|-----------------------|------------------|
| Komunikasi Interpersonal | 0.846                 | 0.760            |
| Motivasi Kerja           | 0.858                 | 0.780            |
| Servant Leadership Style | 0.901                 | 0.862            |

Dari hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability di atas 0.7 dan Cronbach's Alpha di atas 0.5 sehingga bisa disimpulkan bahwa dimensi memiliki reliabilitas yang baik.

#### Inner model



Gambar 4. Output PLS Bootstrapping

Berdasarkan Gambar inner model dapat diperoleh data nilai inner model sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai R-Square

| Variabel       | R-Square |
|----------------|----------|
| Motivasi Kerja | 0.523    |

Nilai R-square servant leadership style dan komunikasi Interpersonal mampu menjelaskan variabilitas konstruk motivasi kerja sebesar 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% diterangkan oleh konstruk yang lain, selain yang diteliti dalam penelitian ini. Pada nilai R-square tersebut bisa disimpulkan jika kedua variabel eksogen (servant leadership style dan komunikasi Interpersonal) memberikan pengaruh yang sedang terhadap variabel endogen (motivasi kerja).

Tabel 7. Nilai Path Coefficient

| Hipotesis  | Original sampel (O) | Sampel mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (IO/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Komunikasi interpersonal (X2)-> motivasi kerja (Y) | 0.508               | 0.498           | 0.177                      | 2.875                   | 0.002    |
| Servant Leadership Style(X1)-> motivasi kerja (Y)  | 0.338               | 0.355           | 0.183                      | 1.843                   | 0.033    |

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS 4.0. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini ialah servant leadership style berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pada tabel 4.15 di atas menunjukkan nilai original sampel estimate dari servant leadership style terhadap variabel motivasi kerja pegawai yaitu sebesar **0.338** dan bernilai positif untuk nilai T-hitung atau T-statistik sebesar **1.843** > T-tabel yaitu 1.64 dan untuk nilai P-Values sebesar **0.033 < 0.05**, sehingga dapat dinyatakan **hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa servant leadership style berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Diterimanya hipotesis pertama ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden servant leadership style dengan melihat nilai outer loading yang menunjukkan servant leadership style dipengaruhi oleh indikator berjiwa sosial dengan nilai 0.859 yang berarti pegawai Dinas Lingkungan Hidup memerlukan seorang pemimpin yang memiliki sikap sosial yang baik sehingga kekerabatan dapat terjalin di lingkungan kerja dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Hariyono and Andreani 2020) yang mengemukakan bahwa servant leadership style mempunyai kemampuan dalam bersosial untuk meningkatkan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian oleh (Dumatubun 2021) bahwa jika pemimpin selalu menerapkan servant leadership style maka motivasi kerja akan terus meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bisa disimpulkan jika semakin baik tingkat penerapan servant leadership style dalam lingkungan kerja maka semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki pegawainya. Jika pemimpin dalam suatu organisasi tidak memiliki sikap melayani pegawai maka motivasi pegawainya rendah dan berdampak pada proses kerjanya menurun.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ialah komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pada tabel 4.15 di atas menunjukkan nilai original sampel estimate dari komunikasi interpersonal terhadap variabel motivasi kerja pegawai yaitu sebesar **0.508** dan bernilai positif. Untuk nilai T-hitung atau T-statistik sebesar **2.875** > T-tabel yaitu 1.64 dan untuk nilai P-Values sebesar **0.002 < 0.05**, dapat dinyatakan **hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada hipotesis kedua yang diterima, ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden komunikasi interpersonal dengan melihat nilai outer loading yang menunjukkan komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh indikator dukungan dengan nilai 0.799 yang berarti pegawai Dinas Lingkungan Hidup menginginkan dukungan dari pemimpinnya jika mereka mencapai target kerja yang sesuai. Dukungan berupa dukungan moral sangat baik untuk pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Harahap et al. 2018) yang mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal perlu adanya keterbukaan sehingga dalam memberikan dukungan akan sangat muda dan saling menghargai. Sejalan dengan penelitian oleh (Khurniawan et al. 2023) yang mengemukakan komunikasi interpersonal melalui komitmen bekerjasama yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Yang berarti komunikasi yang terjalin dengan baik akan menumbuhkan semangat yang baik dalam bekerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara Servant Leadership Style dengan motivasi kerja pegawai, maka dalam hal ini variabel yang diukur dengan indikator tindakan, empati, mencari solusi, berjiwa sosial, dan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis kedua memperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Dimana variabel yang diukur dengan indikator keterbukaan, dukungan, rasa positif dan kesetaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dalam arti bahwa semakin tinggi Servant Leadership Style dalam organisasi maka motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan meningkat sama halnya dengan komunikasi interpersonal, semakin baik komunikasi Interpersonal dalam organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Merujuk pada hasil penelitian ini maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya serta bisa menambahkan teor-teori baru sehingga referensi terhadap penelitian tersebut dapat berkembang luas dan lengkap.

#### REFERENCES

- Agrosamdhyo, Oleh :. R. 2020. "Objektifitas Mahasiswa Dalam Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Di STAI Denpasar)." *Jurnal Ilmiah Komputerasi Akuntansi* 12(2):138–42.
- Barseli, Mufadhal, Kristinus Sembiring, Ifdil Ifdil, and Linda Fitria. 2019. "The Concept of Student Interpersonal Communication." *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 4(2):129–34. doi: 10.29210/02018259.
- Burhanudin. 2021. "KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul." *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB* 1(1):106–17.
- Dumatubun, Nelly F. M. Lucyani. 2021. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 12(1):60–70. doi: 10.35724/jies.v12i1.3461.
- Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, and Supardi. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketengakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(3):2682–96.
- Ekonomi, Fakultas, Universitas Tridinanti, Motivasi Kerja, and Kinerja Karyawan. 2022. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang Erdiansyah 1 , Erfan Robyardi 2 , Veny Mayasari 3 , Intan Dwi Sari 4." 383–94.
- Harahap, Rubyanata, Wulan Tri Gartanti, and Dadi Ahmadi. 2018. "Komunikasi Antar Pribadi Antara Reseller Dengan Produsen Cantiga Kemiri." *Inter Komunika : Jurnal Komunikasi* 3(2):137. doi: 10.33376/ik.v3i2.213.
- Hariyono, Yosua Cripinus, and Fransisca Andreani. 2020. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Ud. Anugrah Mulya Rejeki." *Agora* 8(2):1–14.
- Khahani, Najwa Khalida, and Dan Sinta Petri Lestari. 2019. "Jurnal Egaliter, Vol 3 No.5 Oktober 2019." *Egaliter, Jurnal* 3(5):50–67.
- Khurniawan, Danang, Indra Prasetyo, and Woro Utari. 2023. "Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 1(3):28–37.
- Nilasari, Suyeti, and Happy Fitria. 2020. "Attractive : Innovative Education Journal." 2(3).
- Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2):108–10. doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- Putra, Ari Andika, and Yuki Fitria. 2019. "Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang." *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha* 1(4):1–14. doi: 10.24036/jkmw0278900.
- Salsabila, Alya, Program Studi, Pendidikan Bahasa, Fakultas Bahasa, D. A. N. Seni, and Universitas Negeri Jakarta. 2022. "KOMUNIKASI INTERPERSONAL PESERTA DIDIK DALAM FILM MAUVAISES HERBES."
- Septiadi, I.M., & Andriyani, I.D. (2019). *Pengaruh servant leadership dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Sarumaha, W. Nias. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 20-26
- Sonya, Versa, Stella Umbas, Nyoman Puspardarmaja, and Prodi Ilmu Komunikasi. n.d.2021 "Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XXX." 514–20.
- Unud, E-jurnal Manajemen. 2019. "PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMUNIKASI Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Seiring Dengan Perkembangan Zaman Yang Kian Pesat Tanpa Kita



- Sadari Telah Berpengaruh Pada Pergeseran Pola Pikir Karyawan Akan Penting.” 8(3):1401–29.
- Utama, I. Wayan Mudiarta. 2018. “SERVANT LEADERSHIP MEMODERASI PENGARUH EMPOWERMENT TERHADAP INNOVATION IMPLEMENTATION BEHAVIOR PADA KARYAWAN TAMAN AMERTHA VILLA Luh Gede Dhavantari Sasmita Putri 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia ABSTRAK PENDAHU.” 7(3):1142–66.
- Yusuf, Erwani, Ade Irma Suryani, and Universitas Muhammadiyah Bengkulu. 2022. PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DOSEN TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA DI PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI FKIP UMB. EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi, 2(2), 103-108.