

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dengan maksud tujuan untuk lebih baik lagi dalam melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi tersebut bisa berpengaruh pada kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Organisasi tentunya berharap bahwa pegawainya memiliki motivasi yang tinggi karena apabila memiliki motivasi yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi.

Begitu pula pada Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), motivasi kerja para pegawai sangat menentukan keberhasilan Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam mencapai target yang telah direncanakan. Namun, motivasi kerja para pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tersebut tidak akan datang dengan sendirinya. Mereka akan termotivasi bekerja apabila mereka merasa nyaman, keinginan dan kebutuhan mereka terpenuhi. Begitu juga sebaliknya, apabila mereka merasa tidak nyaman, kebutuhan dan keinginan mereka tidak terpenuhi maka motivasi kerja mereka akan menurun, hubungan tersebut merupakan hal yang wajar.

Hasil wawancara dengan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang sehingga pegawai tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai. Hal tersebut terjadi karena kurangnya atasan memberikan masukan dan dukungan kepada bawahan untuk menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab, serta kurangnya komunikasi interpersonal yang baik antara sesama pegawai. Dalam hal ini belum memenuhi harapan organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

Dalam motivasi kerja, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran motivasi kerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan. Seperti tidak menyelesaikan pekerjaannya atau tidak mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Adapun cara atasan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan atasan.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai dan pengaruhnya di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Nias Barat jika tidak ada gaya kepemimpinan yang baik dari atasan ke bawahan maka otomatis pekerjaan tidak berjalan secara efektif.

Terbentuknya motivasi kerja dalam diri karyawan juga dapat dipengaruhi oleh peran dari proses komunikasi yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang dimaksud berhubungan dengan komunikasi interpersonal. Dalam konsep komunikasi interpersonal, kontak yang terjadi adalah dua arah dan saling berbalas. Ketika komunikasi tersebut dapat dilakukan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan keharmonisan didalam organisasi sehingga dapat memicu meningkatnya motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang terjadi di

Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Nias Barat kurang efektif antara sesama pegawai dan atasan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka Penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership style* terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat?
3. Bagaimana pengaruh *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership style* terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Selain sebagai persyaratan menyelesaikan Pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan
Sebagai tambahan literatur kepustakaan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa Prodi Manajemen.
3. Bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat
Sebagai bahan masukan dan informasi bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat yang dapat memberikan manfaat melalui *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat tercapai dengan baik.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk memberikan informasi mengenai *servant leadership style*, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Servant Leadership Style*

Menurut Dumatubun (2021:3) mendefinisikan *servant leadership style* sebagai keinginan pimpinan untuk membimbing dan memotivasi pengikut serta memberikan pengalaman yang lebih melalui hubungan kualitas yang mapan. *Servant leadership style* dikembangkan oleh Robbins dan Timothy (2013:178) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan kepada bawahan ataupun pada stakeholders yang berkaitan langsung berkaitan dengan perusahaan (Ari Andika Putra *et al.*, 2019:75). Dalam *servant leadership style*, pimpinan menjadi tokoh yang selalu memberikan dukungan dan inspirasi bagi bawahannya. Pelayanan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam bentuk diskusi, teguran, atau pun solusi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dalam bekerja. Oleh sebab itu melalui dukungan dan pelayanan kepada bawahan akan dapat mendorong meningkatnya motivasi kerja bawahan.

Servant leadership style dikembangkan juga oleh Spears (2002:225) menggambarkan sebagai kepemimpinan yang melayani utamanya dan mendorong hubungan yang baik dengan mengembangkan atmosfer dignity (martabat) dan respect (hormat), membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan pegawai (Ali Sahputra., 2022:94). Proses melayani bawahan terlihat dari adanya perhatian, dukungan dan kerja sama yang terjadi antara bawahan dan pimpinan. Selain frekuensi pertemuan antara bawahan dan pimpinan akan lebih meningkat, sehingga kedekatan bawahan dan atasan sangat mungkin terjadi sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan semakin menguat.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan dapat secara formal maupun informal yang timbul diluar struktur organisasi. Tidak

semua pemimpin adalah para manajer dan tidak semua para manajer adalah pemimpin, karena dengan adanya hak-hak yang dimiliki oleh manajer, tidak menjamin mereka dapat memimpin secara efektif.

Jadi, berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *servant leadership style* adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Dunford (2015:152), melakukan studi terkait dengan tingkat keketatan pengendalian, dan melahirkan *terminology* gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan otoriter merujuk kepada tingkat pengendalian yang tinggi tanpa kebebasan dan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Pemimpin bersifat otoriter, tidak bersedia mendelegasikan wewenang dan tidak menyukai partisipasi anggota.
- b. Kepemimpinan demokratis merujuk kepada tingkat pengendalian yang longgar, namun pemimpin sangat aktif dalam menstimulasi diskusi kelompok dan pengambilan keputusan kelompok, kebijakan atau keputusan diambil bersama, komunikasi berlangsung timbal balik, dan prakarsa dapat berasal dari pimpinan maupun dari anggota.
- c. Kepemimpinan *laissez-faire*, menyerahkan atau membiarkan anggota untuk mengambil keputusan sendiri, pemimpin memainkan peran pasif, dan hampir tidak ada pengendalian/pengawasan, sehingga keberhasilan organisasi ditentukan oleh individu atau orang per orang.

Selanjutnya House & Mitchell (1974:202) mengembangkan *Path Goal Theory*. Menurut teori ini, pemimpin harus meningkatkan ketersediaan jumlah dan jenis penghargaan bagi pegawai; dan selanjutnya memberikan petunjuk dan bimbingan untuk menjelaskan cara-cara untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Berdasarkan tindakan pimpinan dalam memotivasi dan memberikan penjelasan

kepada pegawai maka dikenal adanya kepemimpinan *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement oriented* (Siti Nur Azizah., 2021:82).

- a. Kepemimpinan *directive*, yakni pemimpin memberikan arahan tentang sasaran, target dan cara-cara untuk mencapainya secara rinci dan jelas; tidak ada ruang untuk diskusi dan partisipasi pegawai.
- b. Kepemimpinan *supportive*, menempatkan pemimpin sebagai “sahabat” bagi bawahan, dengan memberikan dukungan material, finansial, atau moral; serta peduli terhadap kesejahteraan pegawai.
- c. Kepemimpinan *participative*, dalam mengambil keputusan dan/atau bertindak meminta dan menggunakan masukan atau saran dari pegawai, namun keputusan dan kewenangan tetap dilakukan oleh pimpinan.
- d. Kepemimpinan *achievement oriented*, menunjukkan pemimpin yang menuntut kinerja yang unggul, merancang tujuan yang menantang, berimprovisasi, dan menunjukkan kepercayaan bahwa pegawai dapat mencapai standar kinerja tinggi.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Zainal, Hadad, & Ramly (2017:129-130), mengemukakan bahwa secara operasional, fungsi kepemimpinan dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu:

- a. Fungsi instruktif, fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpinnya.
- b. Fungsi konsultatif, yang merupakan komunikasi dua arah, meliputi pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pimpinan. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi ini dapat dilakukan secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya, konsultasi dari pimpinan pada

orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

- c. Fungsi partisipasi, fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan sesama orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Fungsi partisipasi hanya akan terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan, dan pandangan dalam memecahkan masalah-masalah yang bagi pimpinan akan dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan-keputusan.
- d. Fungsi delegatif, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan limpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasi dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainya.
- e. Fungsi pengendalian, fungsi ini merupakan fungsi kontrol. Fungsi ini cenderung satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi secara dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.1.4 Indikator *Servant Leadership Style*

Menurut Prabowo dan Setiawan (2013:304-307) indikator-indikator yang mempengaruhi *servant leadership style* adalah sebagai berikut:

1. Tindakan (*Altruistic calling*)

Menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain diatas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.

2. Penyembuhan emosional (*Emotional healing*)

Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

3. Bijaksana (*Wisdom*)

Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

4. Mencari solusi (*Persuasive mapping*)

Menggambarkan sejauhmana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

5. Tumbuh (*Organizational stewardship*)

Menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas.

2.2 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal sangat penting diterapkan di dalam organisasi, karena tanpa komunikasi interpersonal hubungan manusia dalam organisasi sulit untuk terjalin dengan baik. Komunikasi Interpersonal adalah suatu proses menyampaikan informasi/berita yang dilakukan oleh seseorang dan orang lain atau kelompok kecil (Thoha, 2012:102). Komunikasi interpersonal dikembangkan oleh (Surya, 2003:12) merupakan suatu proses memberi dan menerima informasi oleh dua orang dalam organisasi melalui beberapa jalur dengan mengharapkan umpan balik (Futari Meidia Putri *et al.*, 2021:96). Menurut Shifah (2018:90) Komunikasi interpersonal adalah suatu pertukaran informasi yang terjadi antar pribadi paling sedikit dua orang atau lebih di kelompok kecil yang dilakukan secara tatap muka umpan baliknya dapat diterima. Jadi disimpulkan bahwa

komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang bisa lebih yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung untuk mendapatkan respon/umpan balik dari penerima pesan dan pemberi pesan.

Dengan terlaksananya komunikasi interpersonal dalam organisasi, pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga secara otomatis akan menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan. Kegiatan komunikasi interpersonal tidak sekedar penyampaian pesan yang sesuai apa yang disampaikan, tetapi lebih dari hal itu juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa hormat menghormati satu sama lain dan mengerti arti sebuah perbedaan terhadap sesama dan yang penting adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu dan kelompok (Rahayu, 2015:75).

2.2.1 Fungsi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu pola komunikasi yang efektif untuk mempengaruhi dan mengubah sikap dan perilaku seseorang. Komunikasi interpersonal memiliki 2 (dua) fungsi, yaitu :

1. Fungsi Sosial

Secara otomatis komunikasi interpersonal memiliki fungsi sosial karena proses komunikasi beroperasi dalam konteks sosial yang orang-orangnya berinteraksi satu sama lain. Adapun aspek-aspek yang terkandung dalam fungsi sosial komunikasi interpersonal adalah:

- a. Komunikasi berguna untuk memenuhi kebutuhan, baik biologis dan psikologis.
- b. Komunikasi merupakan salah satu kewajiban sosial.
- c. Komunikasi dapat mengembangkan hubungan timbal balik.
- d. Komunikasi dapat meningkatkan mutu diri sendiri.
- e. Komunikasi sebagai salah satu cara menyelesaikan konflik.

2. Fungsi Pengambilan Keputusan

Seringkali seseorang berkomunikasi dengan tujuan untuk mengambil sebuah keputusan. Karena dengan berkomunikasi seseorang dapat mendengar saran, pendapat, pengalaman, gagasan, pikiran, maupun perasaan orang lain. Pengambilan keputusan tersebut meliputi :

- a. Komunikasi digunakan untuk memberikan informasi.
- b. Komunikasi dilakukan untuk mempengaruhi orang lain.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Rakhmat (2017:70) faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

- a. Percaya.

Secara ilmiah, percaya didefinisikan sebagai mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dihendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko.

- b. Kejujuran.

Kejujuran adalah faktor yang menumbuhkan sikap percaya. Menerima dan empati mungkin saja dipersepsi salah oleh orang lain. Sikap menerima dapat ditanggapi sebagai sikap tak acuh, dingin dan tidak bersahabat; empati dapat ditanggapi sebagai pura-pura. Supaya ditanggapi sebenarnya, kita harus jujur mengungkapkan diri kita kepada orang lain.

- c. Sikap suportif.

Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang bersikap defensif bila ia tidak menerima, tidak jujur dan tidak empatik.

d. Sikap terbuka.

Sikap terbuka amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Lawan dari sikap terbuka adalah dogmatis (tertutup).

2.2.3 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito (2013:81-82), ada 5 (lima) indikator-indikator yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*) dapat menciptakan keefektifan dalam melakukan komunikasi interpersonal. Dengan adanya keterbukaan, pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal akan menanggapi setiap informasi yang diterimanya dengan senang hati.
2. Empati (*empathy*) merupakan suatu proses ketika pihak yang berkomunikasi mampu memahami dan merasakan apa yang dirasakan (perasaan) oleh lawan bicaranya, serta menangkap arti perasaan itu. Setelah itu mampu mengkomunikasikannya kembali dengan kepekaan sehingga menunjukkan sikap mengerti atas perasaan yang dialami lawan bicaranya.
3. Dukungan (*supportiveness*) dapat menciptakan situasi yang terbuka selama proses komunikasi sehingga bisa menciptakan komunikasi yang efektif.
4. Rasa Positif (*positiveness*) mampu menciptakan situasi berkomunikasi yang kondusif. Pihak yang terlibat dalam komunikasi mampu memperlihatkan perasaan positif terhadap diri sendiri dan lawan bicaranya sehingga mampu mendorong lawan bicara lebih aktif berpartisipasi selama proses komunikasi berlangsung.
5. Kesetaraan (*equality*) membuat pihak yang terlibat dalam komunikasi merasakan adanya penghargaan dari lawan bicaranya, sehingga kedua belah pihak merasa penting dan dihargai.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2017:106) motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna menciptakan sasaran organisasi. Motivasi mempengaruhi produktivitas organisasi dan sebagai tugas manajer atau pimpinan adalah menyalurkan motivasi untuk menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Notoatmodjo (2019:79) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Marlan (2019:30) Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Wibowo (2014:85) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kombinasi dari kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri setiap orang. Winardi (2012:51) menjelaskan juga bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atas dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil/kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang timbul atau terjadi karena adanya faktor-faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Yang menyebabkan seseorang untuk segera bertindak ke dalam hal positif.

2.3.1 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2012:68) mengemukakan aspek-aspek motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a. Adanya kedisiplinan dari pegawai

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2018:89) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Supervisi

Merupakan aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh atasan untuk membantu para pegawai dalam sistem kerjanya dengan melakukan komunikasi yang baik agar pegawai menjadi profesional dalam meningkatkan kerjanya

2. Hubungan interpersonal

Merupakan interaksi antara atasan dengan pegawai dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif.

3. Kondisi kerja fisik

Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

4. Gaji

Merupakan upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

5. Kebijakan dan praktik perusahaan

Merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak.

6. Benefit pekerjaan

Merupakan keuntungan yang diberikan kepada pegawai guna membayar jam kerja yang sudah pegawai laksanakan, tunjangan ini bermanfaat dalam membantu meningkatkan kualitas hidup pegawai.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rizka (2015:105) ada 5 (lima) indikator-indikator yaitu sebagai berikut :

- a. Mutu pekerjaan, merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas.
- b. Pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan.
- c. Inisiatif, merupakan keinginan/prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
- d. Hubungan kerja, merupakan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai.
- e. Pengorbanan, merupakan pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini :

Tabel 2. 1
Peneliti Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Mardiansyah, R. D. & Iskandar, R. (2022)	Pengaruh <i>Servant Leadership Style</i> dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Marga Toll Road Operator.	<i>Servant Leadership Style</i> (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) Motivasi Kerja Pegawai (Y)	Penelitian ini dianalisa menggunakan bantuan software komputer program 22 (SPSS). Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>Servant leadership</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. <i>Servant leadership</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. <i>Servant leadership</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
Fitria, A. A. P. Y. (2019)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i>	Servant Leadership	Metode analisis ini digunakan untuk membuktikan kebenaran

	<i>Style</i> dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang	Style (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) Motivasi Kerja Pegawai (Y)	hipotesis adalah regresi berganda dan pengujian t-statistik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan bahwa <i>servant leadership style</i> dan komunikasi interpersonal secara individual ataupun simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh <i>servant leadership style</i> dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja.
Sahputra, A. (2022)	Pengaruh <i>Servant Leadership Style</i> , Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara	<i>Servant Leadership Style</i> (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial gaya kepemimpinan pelayan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Asvriana, N., Fahreke, F. J., & Dharmayana, I. W. (2022)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Dan <i>Spiritual Leadership</i> Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor UPTD PPD Kabupaten Kepahiang.	<i>Servant Leadership</i> (X1) <i>Spiritual Leadership</i> (X2) Motivasi Kerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPTD Kantor PPD. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPTD Kantor PPD Kabupaten Kepahiang. Hasil penelitian membuktikan

			kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPTD PPD Kantor Kabupaten Kepahiang.
--	--	--	---

Sumber : *google scholar*, 2023

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu alat ukur yang digunakan peneliti untuk menentukan arah penelitian. Menurut Sugiyono (2018:95) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu utama. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peneliti membutuhkan konsep untuk dibutuhkan.

1. Pengaruh *Servant Leadership Style* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Servant leadership style merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan kepada bawahan atau pun pada stakeholders yang berkaitan langsung dengan organisasi. Dalam *servant leadership style* pimpinan menjadi tokoh yang selalu memberikan dukungan dan inspirasi bagi bawahannya. Pelayanan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam bentuk diskusi, teguran, atau pun solusi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dalam bekerja.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

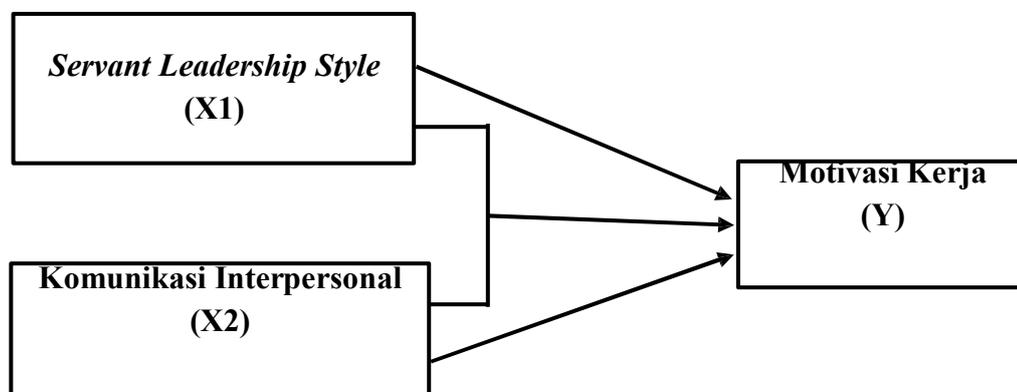
Komunikasi interpersonal merupakan kontak langsung yang melibatkan individu dengan individu lain di dalam lingkungan organisasi. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan dalam bentuk berbicara atau berdiskusi secara langsung atau pun dilakukan secara tidak langsung yaitu melalui perantara media komunikasi.

3. Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Servant Leadership Style adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani sesamanya atau suatu kepemimpinan yang melayani, memberdayakan dan mengembangkan pegawai dengan kerendahan hati dan menghargai sesama. *Servant leadership style* sangat

mempengaruhi motivasi kerja pegawai dimana seorang pemimpin harus membantu bawahan dan memiliki sikap atau perilaku yang baik terhadap pegawai sehingga tumbuh menuju kesuksesan. Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu. Jadi komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja pegawai dimana dengan adanya komunikasi interpersonal maka akan timbul solidaritas yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa *servant leadership style*, komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Maka Penulis membuat kerangka berpikir yang menunjukkan pengaruh *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang diteliti, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang sistem melalui analisis data empiris sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka Penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Servant leadership style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat
3. *Servant leadership style* dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat yang beralamat di Desa Lahomi, Kecamatan Lahomi, Kabupaten Nias Barat, Sumatera Utara 22864. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan November 2022 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Usman (2016:182) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 36 orang yang terdiri dari pimpinan dan seluruh pegawai yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda, yaitu sebagai berikut :

NAMA	JABATAN
Antonius Gulo, S.Pd., M.M	Kepala BKPSDM Kab. Nias Barat
Edison Hia, S.Pd	Sekretaris BKPSDM
Usman Gulo	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
Martianus Waruwu, M.M	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
Satria Kris Ratna Waruwu, M.Pd	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
Faulusa Daeli, SE	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Nehesokhi Halawa, SE., M.M	Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi
Filan Troupi Daeli, SE	Kepala Sub Bidang Diklat Penjurangan Dan Sertifikasi
Christian Mandrava Harefa, SH	Kepala Sub Bidang Tata dan Informasi
Armansah Eli Lahagu, S.Kom	Kepala Sub Bidang Pengadaan Dan Pemberhentian
Penieli Gulo, S.pd.SD	Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
Yaria Gulo, A.Md	Plt. Kepala Sub Bagian Umum
Adil Selamat Lahagu, S.IP	Plt. Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
Mudiaman Waruwu, S.Pd	Plt. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan
Nikamis Daeli, S.AP	Analisis Kinerja
Sandro Tonimal Bestuut Hulu, SE	Analisis Pengembangan Karir
Idealisman Halawa, S.Kom	Analisis Diklat
Ingati Zendrato, SE	Analisis Kesejahteraan SDM Aparatur
Putra Gulo	Administrator Informasi Kepegawaian
Oktafianus Gulo, A.Md	Pengelola Pengembangan Karir
Nuri Simangunsong, S.E	Perancang Sistem Informasi Kepegawaian

Winardi Oktafia Gulo, A.Md. Farm	Pengadministrasi Umum
Yusman Waruwu	Bendahara Pengeluaran
Ditta Mauren Asteria Daeli, SE	Penyusun Rencana Mutasi
Wiyata Putra Hia	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Cerah Damai Gulo	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Intan Hia	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Niat Kasih Gulo	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Elvi Hia	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Sastra El G	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Rabu Setiani Gulo	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Sozisokhi Daeli	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Seharpati Daeli	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Dogmatik Daeli	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Elfyan Sastra Putra Agung Gulo	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
Citrasah Yafidar Insaf Gulo	Pegawai Tidak Tetap (PTT)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 61-63), yang mengatakan bahwa : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu antara lain:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi organisasi, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:142) ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternative jawaban yang dipilih.

Tabel 3.1
Skala likert

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

Observasi yaitu suatu proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia.

3. Wawancara

Wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang telah mendalam penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

No.	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Servant Leadership Style (X1)</i>	<i>Servant leadership style</i> sebagai keinginan pimpinan untuk membimbing dan memotivasi pengikut serta memberikan pengalaman yang lebih melalui hubungan kualitas yang mapan (Dumatubun,	a. Tindakan b. Bijaksana c. Penyembuhan emosinal d. Mencari solusi e. Tumbuh (Prabowo dan Setiawan, 2013:304-307).	<i>Likert</i>

		2021:3).		
2.	Komunikasi Interpersonal (X2)	Komunikasi interpersonal adalah suatu pertukaran informasi yang terjadi antar pribadi paling sedikit dua orang atau lebih di kelompok kecil yang dilakukan secara tatap muka umpan baliknya dapat diterima (Shifah, 2018:90).	a. Keterbukaan b. Empati c. Dukungan d. Rasa positif e. Kesetaraan (DeVito, 2013:81-82).	<i>Likert</i>
3.	Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atas dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil/kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2012:51).	a. Mutu pekerjaan b. Pelaksanaan tugas c. Inisiatif d. Hubungan kerja e. Pengorbanan (Rizka, 2015:105).	<i>Likert</i>

Sumber : *google scholar* 2023

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya, dan digunakan untuk menunjukkan sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian dengan menggunakan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Pearson Correlation dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05).

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = $n - k$ (sumber buku teknik proyeksi bisnis) dan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan :

n = jumlah total pengamatan (data sampel)

k = jumlah parameter yang diestimasi (variabel)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkapkan informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, uji reliabilitas juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah jawaban dari responden dapat digunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak. Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji reliabilitas, yakni dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel atau dengan cara membandingkan nilai Crobach Alpha. Apabila nilai Crobach Alpha lebih besar dari 0,60, maka data dinyatakan reliabel, dan sebaliknya. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan dari normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dilakukan uji one simple kolmogorov smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil one sample kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2012:160-161).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedastis atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastis. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*. (Ghozali, 2016:98).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi adalah melihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Metode Deskriptif Statistik

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

X₁ = *Servant Leadership Style*

X₂ = Komunikasi Interpersonal

b₁ = Koefisien regresi *servant leadership style*

b₂ = Koefisien regresikomunikasi interpersonal

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.10 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Untuk *Servant Leadership Style*

$H_0 : b_1 = 0$, artinya *servant leadership style* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

$H_a: b_1 > 0$, artinya *servant leadership style* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Untuk Komunikasi Interpersonal

$H_0 : b_2 = 0$, artinya komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

$H_a : b_2 > 0$, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

3.11 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 b_2 = 0$: *Servant leadership style* dan Komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

$H_1 : b_1 b_2 \neq 0$: *Servant leadership style* dan Komunikasi interpersonal secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variasi variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.