

MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DI PT. PEGADAIAN

Irawati Nur ¹

Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Email: irawatinur77@gmail.com, No Hp082292714052

Rasdi Gery Runtu ²

Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Email: irawatinur77@gmail.com

Megawati Beddu ³

Manajemen Industri, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Email: irawatinur77@gmail.com

Adinda Khaerunnisa Irwan ⁴

Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Email: irawatinur77@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Melayani dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Melayani dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan menggunakan program SPSS for Windows versi 25. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pelayan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cabang Pegadaian Parepare dengan nilai t-hitung sebesar 2,232 > t-tabel 2,032 dengan nilai signifikansi 0,032 < 0,05 dan komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare dengan nilai t-hitung sebesar 4,450 > t-tabel 2,032 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Serta mempunyai pengaruh secara simultan dengan nilai F-hitung 51,092 > F-tabel 3,28 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Hamba, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine whether Servant Leadership Style and Interpersonal Communication have a partial effect on Employee Work Motivation at PT. Pegadaian Parepare Branch. To find out Servant Leadership Style and Interpersonal Communication have a simultaneous effect on Employee Work Motivation at PT. Pegadaian Parepare Branch.

This study was conducted using the Quantitative Descriptive Method. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis and uses the SPSS for Windows version 25 program. The data used in this study uses primary data sourced from the results of questionnaires that have been filled out by respondents.

The results of this study indicate that servant leadership style partially has a significant effect on employee work motivation at PT. Pegadaian Parepare Branch with a t-value of 2.232> t-table 2.032 with a significant value of 0.032 <0.05 and interpersonal communication partially has a significant effect on employee work motivation at PT. Pegadaian Parepare Branch with a t-value of 4.450> t-table 2.032 with a significant value of 0.000 <0.05. And has a simultaneous effect with an F-value of 51.092> F-table 3.28 with a significant value of 0.000 <0.05.

Keywords: Servant Leadership Style, Interpersonal Communication, Employee Work Motivation

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi tidak bisa dihindari sehingga menuntut manusia selalu siap menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Apabila tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Hal ini juga akan dihadapi oleh sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelolah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan sosial global.

PT. Pegadaian saat ini telah holding dan menjadi anak perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI). Pegadaian adalah lembaga keuangan yang secara resmi diizinkan untuk memberikan pembiayaan kredit kepada individu dalam jumlah yang relatif kecil atau besar atas dasar gadai, serta sebagai jasa titipan dan taksiran. Barang yang digadaikan harus memiliki nilai ekonomis sehingga pihak gadai dapat menggunakannya sebagai nilai taksiran.

PT. Pegadaian Cabang Parepare didirikan untuk membantu penduduk lokal mendapatkan pinjaman dengan agunan dengan lebih mudah dan cepat. Tugas pokok PT. Pegadaian yaitu membangun ekonomi golongan menengah ke bawah dengan memberikan kredit atas dasar gadai, membantu mencegah pinjaman yang tidak wajar, memberikan saluran kredit dan usaha lain yang bermanfaat terutama bagi pemerintah dan masyarakat serta menciptakan pola kredit yang terorganisir dan menguntungkan.

Menurut Kreitner Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin adalah mengupayakan partisipasi sukarela bawahannya dalam suatu sasaran untuk mencapai tujuan organisasi (Nur & Alfianto Anugrah Ilahi, 2023). Selain itu *servant leadership style* adalah gaya kepemimpinan yang menjadikan pimpinan sebagai tokoh yang siap melayani bawahannya. Mulai pelayanan kepemimpinan yang berhubungan dengan prosedur wewenang, pelaksanaan tugas atau wewenang hingga menjadikan pimpinan sebagai contoh atau teladan yang baik dalam bekerja (Putra & Fitria, 2019).

Komunikasi adalah mengirim atau menyampaikan pesan dari sumber kepada penerima (melalui saluran) dengan tujuan mengubah komunikasi, perilaku, pengetahuan, sikap, dan/atau perilaku lainnya yang didefinisikan sebagai suatu proses (Arifuddin, 2022). Komunikasi yang efektif dapat menghasilkan respons yang positif. Komunikasi interpersonal sangat berperan penting di tempat kerja. Komunikasi yang baik memungkinkan orang untuk saling memahami berbagi informasi dan menghindari kesalahpahaman di tempat kerja karena perbedaan budaya, bahasa, dan agama (Khurniawan *et al.*, 2023).

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan, bersikap, dan bertindak laku tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang senang dan tertarik dengan pekerjaannya, motivasi akan menjadi positif, tetapi ketika seseorang bosan dan tertekan, motivasi akan menjadi negatif (Nur *et al.*, 2022).

Fenomena yang ditemukan dengan hasil observasi yaitu terkait dengan masalah gaya kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership style* melalui wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare yaitu tindakan pimpinan sering mengambil keputusan sendiri tanpa mempertimbangkan karyawan, seperti kebijakan jam kerja dan perlakuan waktu jam istirahat, kurangnya kepedulian dari pimpinan kepada karyawan seperti seringkali membiarkan karyawan menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sendiri tanpa memberi saran atau solusi, serta visi misi perusahaan belum sepenuhnya dijalankan oleh pimpinan sehingga perusahaan terkesan menjadi tidak up to date dalam memberikan layanan.

Fenomena yang kedua adalah terkait masalah komunikasi interpersonal berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, terlihat minimnya sikap saling terbuka untuk mencari solusi dalam menyelesaikan masalah, kurangnya rasa empati dalam berkomunikasi antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan sehingga lawan bicara hanya mampu mendengar tapi tidak bisa merasakan dan terkesan tidak adanya kepedulian satu sama lainnya, dan kurangnya rasa menghargai antar sesama karyawan dalam berkomunikasi karena perbedaan jabatan (*grade*).

Fenomena yang ketiga adalah terkait masalah motivasi kerja karyawan yaitu, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, beberapa karyawan merasa tidak semangat dan antusias untuk meningkatkan kinerja atau kemampuan yang mereka miliki karena pimpinan kurang memberikan masukan dan dukungan kepada karyawannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka serta pimpinan yang kurang mengapresiasi pencapaian karyawannya, selain itu terdapat pula beberapa karyawan yang masih tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis akan menjabarkan dan mencari pengaruh antara *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare. Dimana kedua variabel tersebut akan diteliti oleh peneliti dan kemudian menjabarkan hasilnya pada bagian hasil nanti.

Berdasarkan penelitian terdahulu hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan bahwa *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal secara individual ataupun simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja (Putra & Fitria, 2019). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare. Berdasarkan data di atas dan fenomena

yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan: Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant* dan Komunikasi Interpersonal di PT. Pegadaian”**.

1.2. Tinjauan Teori

1. Servant Leadership Style

Menurut Gibson Gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pemikirannya bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Ali et al., 2023).

Servant leadership style adalah pemimpin yang mengesampingkan kepentingan pribadi dan bekerja untuk kebaikan pengikut dan komunitas. Servant leadership di tempat kerja membantu orang lain mencapai tujuan bersama dengan memungkinkan pertumbuhan, pemberdayaan, dan kerja sama yang mengarah pada kesehatan dan kesejahteraan jangka panjang pengikut (Khurniawan et al., 2023). Selain itu, servant leadership adalah seorang pemimpin dengan pengikut yang mana pimpinan membantu bawahan untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan atau dalam sejumlah hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia (Zulfadilah, 2021).

Beberapa indikator servant leadership style yang dikemukakan oleh Dennis (Silaban & Nastiti, 2022) adalah sebagai berikut:

- a) Kasih Sayang (*love*)
- b) Pemberdayaan (*empowerment*)
- c) Visi (*vision*)
- d) Kerendahan Hati (*humility*)
- e) Kepercayaan (*trust*)

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi dalam organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi disuatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama di antara berbagai pihak yang berkepentingan (Nur, 2021). Dalam hal komunikasi secara interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dan orang lain, biasanya antara dua orang yang berinteraksi satu sama lain. Semakin banyak orang yang berinteraksi, semakin banyak tanggapan orang yang berkomunikasi, sehingga komunikasi menjadi lebih kompleks (Sahputra, 2022).

Komunikasi interpersonal menunjukkan bagaimana setiap anggota organisasi bertindak dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dapat terbentuk dalam bentuk langsung atau pun tidak langsung (Putra & Fitria, 2019).

Menurut Devito Ada 5 (lima) indikator-indikator yang mempengaruhi komunikasi interpersonal (Ritonga, 2011), diantaranya sebagai berikut:

- a) Keterbukaan (*openness*)
- b) Empati (*empathy*)
- c) Dukungan (*supportiveness*)
- d) Rasa Positif (*positiveness*)
- e) Kesetaraan (*equality*)

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat atau bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*) (Hartati & Putra Pandi, 2022). Motivasi kerja harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kepuasan kerja karyawan. penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan suka terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan (Dinsar et al., 2023).

Menurut Hasibuan Motivasi kerja adalah suatu proses dorongan atau gerakan yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan, seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja dengan baik sehingga baik tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan (Budiman, 2022).

Menurut Syahyuti indikator motivasi kerja terdiri dari 5 (lima) indikator (Kholid, 2020) yaitu sebagai berikut:

- a) Dorongan Mencapai Tujuan
- b) Semangat Kerja
- c) Inisiatif
- d) Kreativitas
- e) Tanggung Jawab

2. METODE

Metode Analisis Deskriptif adalah suatu metode yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data-data yang terkumpul dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur menurut (Sugiyono, 2016) yang terdiri dari: Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, Jawaban Ragu-Ragu (RR) di beri skor 3, Jawaban Tidak Setuju (TS) di beri skor 2, dan Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) di beri skor 1.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	25	68
2.	Perempuan	12	32
Total		37	100

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare didominasi oleh laki-laki sebesar 68% yang berjumlah 25 orang dibandingkan perempuan sebesar 32% yang berjumlah 12 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-25	5	14
2.	26-30	14	38
3.	31-35	6	16
4.	>35	12	32
Total		37	100

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak yang berusia antara 26-30 tahun sebesar 38% yang berjumlah 14 orang. Adapun responden paling sedikit yang berusia 20-25 tahun sebesar 14% yang berjumlah 5 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	10	27
2.	D3	1	3
3.	S1	26	70
Total		37	100

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berpendidikan S1 sebesar 70% yang berjumlah 26 orang. Sedangkan responden paling sedikit berpendidikan D3 sebesar 3% yang berjumlah 1 orang.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	3	8
2.	1-10 Tahun	21	57
3.	11-20 Tahun	11	30
4.	> 20 Tahun	2	5
Total		37	100

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak yang telah bekerja 1-10 tahun sebesar 57% yang berjumlah 21 orang. Sedangkan responden paling sedikit yang telah lama bekerja >20 tahun sebesar 5% yang berjumlah 2 orang.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Servant Leadership Style (X ₁)	X _{1.1}	0.878	0.3246	Valid
		X _{1.2}	0.898	0.3246	Valid
		X _{1.3}	0.769	0.3246	Valid
		X _{1.4}	0.683	0.3246	Valid
		X _{1.5}	0.703	0.3246	Valid
2.	Komunikasi Interpersonal (X ₂)	X _{2.1}	0.864	0.3246	Valid
		X _{2.2}	0.837	0.3246	Valid
		X _{2.3}	0.825	0.3246	Valid
		X _{2.4}	0.844	0.3246	Valid
		X _{2.5}	0.659	0.3246	Valid
3.	Motivasi Kerja (Y)	Y1	0.768	0.3246	Valid
		Y2	0.870	0.3246	Valid
		Y3	0.791	0.3246	Valid
		Y4	0.857	0.3246	Valid
		Y5	0.784	0.3246	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, r hitung diperoleh dari hasil output SPSS Versi 25 sedangkan r tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data ($N = 37$) serta taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga diperoleh r tabel ($df = N - 2$) sebesar $(37 - 2) = 35$ atau 0,3246.

Hasil analisis uji validitas pada butir pernyataan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Servant Leadership Style (X_1)	0,849 > 0,60	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,863 > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,864 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel lebih besar dari nilai kritis reliabilitas (0,60). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat di percaya, sebab hasil pengukuran relatif konsisten meskipun pertanyaan tersebut diberikan dua kali atau lebih pada responden yang berbeda, sehingga kuesioner ini dapat digunakan.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandard Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.288	2.264		.127	.900
	Servant Leadership Style	.322	.144	.305	2.232	.032
	Komunikasi Interpersonal	.664	.149	.608	4.450	.000
a. Dependent Variable : Motivasi Kerja						

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan ketetapan sebagai berikut:

- 1) Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,288 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi servant leadership style dan komunikasi interpersonal nilainya tetap/konstan maka peningkatan motivasi kerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,288.
- 2) Nilai koefisien regresi servant leadership style (X_1) sebesar 0,322 berarti ada pengaruh positif servant leadership style terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare sebesar 0,322 sehingga apabila skor servant leadership style naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare sebesar 0,322.
- 3) Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal (X_2) sebesar 0,664 berarti ada pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare sebesar 0,664 sehingga apabila skor komunikasi interpersonal naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare sebesar 0,664.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a

Model		Unstandard Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.288	2.264		.127	.900
	Servant Leadership Style	.322	.144	.305	2.232	.032
	Komunikasi Interpersonal	.664	.149	.608	4.450	.000
a. Dependent Variable : Motivasi Kerja						

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Dari hasil diatas, ttabel yang didapatkan yaitu 2,032. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh thitung secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel di atas, menegaskan bahwa:

- 1) Variabel Servant Leadership Style Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai t hitung (2,232) > t tabel (2,032) maka Sig = 0,032 < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa variable servant leadership style berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare.

- 2) Variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai t hitung (4,450) > t tabel (2,032) maka Sig = 0,000 < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.312	2	91.156	51.092	.000 ^b
	Residual	60.661	34	1.784		
	Total	242.973	36			
a. Dependent Variable : Motivasi Kerja						
b. Predictors : (Constant), Komunikasi Interpersonal, Servant Leadership Style						

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai F = 51,092 dengan tingkat probability (0,000 < 0,05). Kemudian dicari pada distribusi nilai F tabel dan ditemukan nilai F tabel sebesar 3,28 Karena nilai Fhitung 51,092 lebih besar dari nilai Ftabel 3,28 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2, secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.736	1.336
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Servant Leadership Style				

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah $R^2 = 0,750$ atau 75%. Artinya variabel *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Parepare sebesar 75% sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, kompensasi, beban kerja dan lain-lain.

3.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership style* dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25. Adapun hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh *Servant Leadership Style* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare. Hal ini dibuktikan dengan statistik uji t untuk variabel X_1 *Servant Leadership Style* dengan t_{hitung} sebesar (2,232) lebih besar dari t_{tabel} (2,032) dengan nilai signifikansi sebesar (0,032) lebih kecil dari (0,05) ($0,032 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar (0,305). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 *Servant Leadership Style* terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan atau dengan kata lain, H_1 diterima.

Seperti penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh *Servant Leadership Style*, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Servant Leadership Style* (X_1) adalah sebesar 3,884 sedangkan t_{tabel} 1,679. Maka, t_{hitung} sebesar 3,884 $>$ t_{tabel} 1,679. Dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial *Servant Leadership Style* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara (Ali Sahputra, 2022).

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare. Hal ini dibuktikan dengan statistik uji t untuk variabel X_2 Komunikasi Interpersonal dengan t_{hitung} sebesar (4,450) lebih besar dari t_{tabel} (2,032) dengan nilai signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05) ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar (0,608). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 Komunikasi Interpersonal terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan atau dengan kata lain, H_1 diterima.

Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian terdahulu, pada tahapan pengujian t-statistik diketahui variabel komunikasi interpersonal menghasilkan nilai t-hitung sebesar 4,437. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05 dan df ($n-k-1$) atau (97-2-1) diperoleh nilai t tabel sebesar 1.980. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,437 $>$ t_{tabel} 1,980 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Ari Andika Putra, 2019).

3. Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Parepare.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai F_{hitung} sebesar (51,092) $>$ F_{tabel} (3,267) dengan signifikansi sebesar (0,000) Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare”.

Seperti penelitian terdahulu hasil uji hipotesis (H_5) dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership Style* (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dimana $40,302 >$ 2,579 dengan besar signifikan yakni $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak (Ali Sahputra, 2022).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dari hasil penelitian tentang pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa Servant Leadership Style berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare, dimana diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Servant Leadership Style (X1) sebesar $(2,232) > t \text{ tabel } (2,032)$, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare, dimana diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar $(4,450) > t \text{ tabel } (2,032)$.
- 2) Hasil Uji Simultan (Uji f) dapat disimpulkan bahwa Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare, dimana f hitung sebesar $(51,092) > f \text{ tabel } (3,267)$ dan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat disimpulkan nilai kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah $R \text{ Square} = 0,750$ atau 75%. Artinya variabel Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Parepare sebesar 75%. Dan 25% tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. REFERENSI

- Ali, R., Umar, F., & Nur, I. (2023). *The Influence of Leadership Style , Work Culture and Work Environment on the Performance of Parepare City Employees*. 19(02), 259–269.
- Arifuddin. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 227–233.
- Budiman. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Di Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Hartati, & Putra Pandi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>
- Kholid, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Reza Perkasa pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA). *Skripsi, Stie Pgri Dewantara Jombang*. 8–25. <http://repository.stiedewantara.ac.id>.
- Khurniawan, D., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 2. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.146>
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Nur, I., & Alfianto Anugrah Ilahi, A. (2023). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kisel Makassar. *Prosenama*, 3, 2023.
- Nur, I., Beddu, M., & Nurbakti, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(3), 297–310. <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/489>
- Putra, A. A., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh *Servant Leadership Style* Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 1(4), 1–14. <https://doi.org/10.24036/jkmw0278900>

- Ritonga, B. (2011). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Sahputra, A. (2022). Pengaruh *Servant Leadership Style*, Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(3), 497–507.
- Silaban, B. E., & Nastiti, N. (2022). Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pns Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 276–296. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.411>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Alfabeta.
- Zulfadilah. (2021). Pengaruh *Servant Leadership* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bukopin Parepare.