

## **Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi**

**Danang Khurniawan**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**Indra Prasetyo**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**Woro Utari**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: danangkhurniawan@gmail.com

Korespondensi penulis: danangkhurniawan@gmail.com

**Abstract.** *The aims of this study are to describe work motivation, organizational commitment, Servant Leadership Style and interpersonal communication of employees at the Bojonegoro Regency Pusda Office. To analyze the effect of Servant Leadership Style and interpersonal communication on employee motivation through organizational commitment. This type of research is explanatory research and the approach in this research is quantitative. The population is all employees of the Bojonegoro District Pusda Office, totaling 52 people. The sampling technique uses total sampling or saturated sampling, so the sample used is 52 people. In this study, data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) and PLS (Partial Least Square) software. The results showed Servant Leadership Style, Interpersonal Communication, Organizational Commitment and Work Motivation in the high category. There is no significant effect between Servant Leadership Style on organizational commitment. There is a significant influence between interpersonal communication on organizational commitment. There is no significant effect between Servant Leadership Style on work motivation. There is a significant influence between interpersonal communication on work motivation. There is a significant influence between organizational commitment on work motivation. There is no significant effect between Servant Leadership Style on work motivation through organizational commitment. There is a significant influence between interpersonal communication on work motivation through organizational commitment.*

**Keywords:** *Work Motivation, Organizational Commitment, Servant Leadership Style and Interpersonal Communication.*

**Abstrak.** Tujuan dalam penelitian ini antara lain untuk mendeskripsikan Motivasi kerja, komitmen organisasi, *Servant Leadership Style* dan komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro. Untuk menganalisa pengaruh antara *Servant Leadership Style* dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai melalui komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dan pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total sampling atau sampling jenuh, jadi sampel yang digunakan 52 orang. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM)

---

*Received April 30, 2023; Revised Mei 2, 2023; Juni 22, 2023*

\*Corresponding author, e-mail address

dan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan *Servant Leadership Style*, Komunikasi interpersonal, Komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam kategori yang tinggi. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership Style* terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Tidak ada pengaruh signifikan antara *Servant Leadership Style* terhadap motivasi kerja. Ada pengaruh signifikan antara Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja. Ada pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi terhadap motivasi kerja. Tidak ada pengaruh signifikan antara *Servant Leadership Style* terhadap motivasi kerja melalui Komitmen organisasi. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja melalui Komitmen organisasi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Servant Leadership Style* dan Komunikasi Interpersonal

## LATAR BELAKANG

Dalam mendorong pencapaian kerja yang optimal, motivasi dari setiap pegawai memiliki arti yang sangat penting. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Utari & Andjarwati, 2021). Upaya mendorong motivasi kerja pegawai harus dilakukan, meskipun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa pegawai yang motivasinya dalam bekerja masih kurang (Budiyatno & Utari, 2022). Sehingga dalam melaksanakan tujuan organisasi sangatlah sulit mengingat motivasi kerja pegawai relatif berubah-ubah.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai jika lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Seperti yang dijelaskan oleh Farida, dkk. (2016) yang dalam penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut Hadiwijaya & Hanafi (2013) dalam penelitian menunjukkan komitmen terhadap organisasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Penerapan *Servant Leadership* dalam organisasi, selain memberi motivasi kerja, peran pemimpin yang sesuai dengan keinginan pegawai seperti model *Servant Leadership* pada sebuah organisasi juga dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Putra & Fitria (2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *Servant Leadership Style* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Begitu juga pengaruhnya terhadap komitmen, Rahayu, dkk. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan *Servant Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara parsial. Ini menunjukkan bahwa makin baik tingkat penerapan *Servant Leadership*, makin tinggi tingkat komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian tersebut Alviani, et al. (2021) juga



menunjukkan *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan Nendah, dkk. (2020) juga menunjukkan *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

*Servant Leadership* merupakan kesetaraan dan keadilan yang mendorong serta mendukung perlakuan adil terhadap setiap orang. Nilai tersebut bisa mempengaruhi persepsi pegawai untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasional mereka. Tingkat keberhasilan kerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang memberikan nilai-nilai positif kepada pegawai dan organisasi.

Terbentuknya motivasi dan komitmen dalam diri pegawai juga dapat dipengaruhi oleh peran dari proses komunikasi yang melibatkan seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Kabupaten Bojonegoro. Seperti yang dijelaskan oleh Putra & Fitria (2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, Sari dan Nurdin (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai. Begitu juga dengan pengaruhnya terhadap komitmen, Syahrir, dkk. (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai. Sedangkan hasil penelitian berbeda didapatkan oleh Salahudin, dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. dan juga di dapatkan hasil bahwa Komunikasi berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi, bahkan Nurhadi dan Anggraeni (2019) dalam penelitiannya komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah termasuk ke dalam kategori rendah.

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 pegawai .

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan (2019) Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa, Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal.

### **Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Moorhead dan Griffin (2013) mengungkapkan bahwa, komitmen organisasi seringkali disebut sebagai komitmen kerja, yang mencerminkan identitas dan ikatan seseorang individu pada organisasi.

### ***Servant Leadership Style***

Kepemimpinan didefinisikan Northouse (2013) sebagai proses dimana individu mempengaruhi individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama. Penetapan kepemimpinan sebagai proses berarti, bukan sifat yang ada didalam diri pemimpin tapi

suatu “transaksi” yang terjadi antara pemimpin dan pengikut. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa, Pemimpin adalah orang yang mampu memengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Kepemimpinan adalah Proses memengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.

### **Komunikasi Interpersonal**

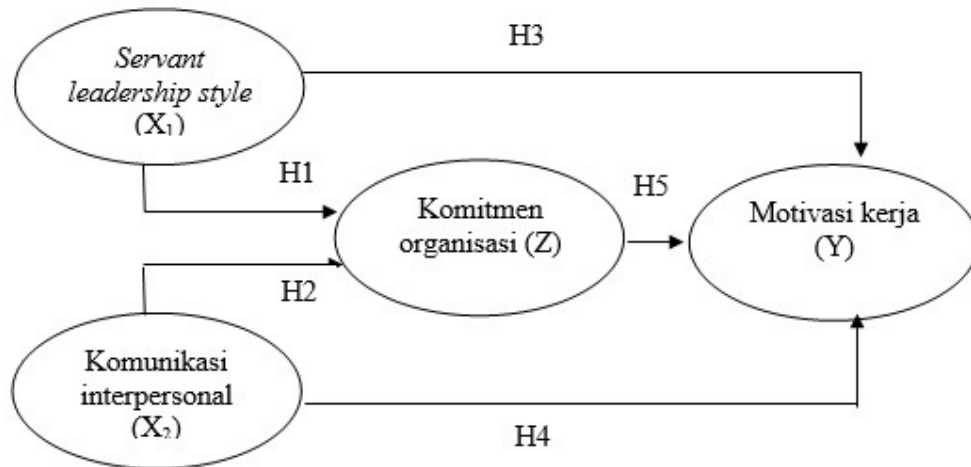
Komunikasi interpersonal menurut Dewi et al (2019) ialah sebuah komunikasi yang dilakukan antar pribadi di dalam organisasi, secara berhadapan atau bertatap muka ataupun melalui media dan dapat merubah perilaku dengan dasar adanya pemahaman di antara kedua belah pihak. Menurut Abubakar (2015) komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau kelompok yang aktif dan interaktif, dan dapat dilaksanakan langsung dengan cara verbal tanpa melalui perantara lain.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:7) metode ini sebagai metode ilmiah atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro melalui Komitmen organisasi yang berjumlah 52 orang. Sampel yang digunakan sebagai responden penelitian ini berjumlah 52 orang. Teknik yang tepat dalam penelitian ini dengan menggunakan Total sampling atau sampling jenuh menurut Sugiyono (2018) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). Menurut Ghozali dalam Haryono (2017) menjelaskan jika SEM merupakan generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non-recursive agar diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM bisa melakukan uji secara bersama-sama baik model structural maupun model measurement. Secara konseptual, kerangka berfikir dari pengaruh kemampuan dan motivasi pegawai serta sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro dapat digambarkan secara bagan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis Deskriptif**

Dari hasil analisis deskriptif pada ditunjukkan bahwa responden menilai variabel *Servant Leadership* dengan nilai rata-rata sebesar 3,44 sehingga masuk dalam kriteria Tinggi. Nilai rata – rata total variabel komunikasi interpersonal sebesar 3,45 yaitu masuk pada kategori tinggi. Nilai rata – rata total variabel komitmen organisasi sebesar 3,51 yaitu masih dalam kategori tinggi. Nilai rata – rata total variabel Motivasi kerja pegawai Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro sebesar 3,47 yaitu dalam kategori tinggi.

**Uji Signifikansi (*Bootstrapping*) Pengaruh Langsung Antar Konstruk**

Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk yang terdapat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Servant Leadership Style</i> -> Komitmen Organisasi	0.044	0.714	0.475
Komunikasi Interpersonal -> Komitmen Organisasi	0.908	33.990	0.000
<i>Servant Leadership Style</i> -> Motivasi Kerja	0.034	0.863	0.388
Komunikasi Interpersonal -> Motivasi Kerja	0.575	5.048	0.000
Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja	0.415	3.547	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh *Servant Leadership* (X<sub>1</sub>) terhadap Komitmen organisasi (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,044 dan t hitung sebesar 0,714 dan probabilitas sebesar 0,475 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* (X<sub>1</sub>) dengan komitmen organisasi (Z).

Pengaruh Komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>) dengan Komitmen organisasi (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,908, t hitung sebesar 33,990 dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka

dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi interpersonal (X2) dengan Komitmen organisasi (Z).

Antara *Servant Leadership* (X1) dengan motivasi (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,034 dan t hitung sebesar 0,863 dan probabilitas sebesar 0,388 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* (X1) dengan motivasi (Y).

Pengaruh Komunikasi interpersonal (X2) dengan motivasi (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,575, t hitung sebesar 5,048 dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi interpersonal (X2) dengan motivasi (Y).

Pengaruh Komitmen organisasi (Z) dengan motivasi (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,415, t hitung sebesar 3,547 dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (Z) dengan motivasi (Y).

### Uji Signifikansi (*Bootstrapping*) Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

Dari pengujian analisa jalur didapatkan pengaruh tidak langsung konstruk. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14.

**Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Servant Leadership Style</i> -> Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja	0.018	0.647	0.518
Komunikasi Interpersonal -> Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja	0.377	3.362	0.001

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel pengujian Indirect Effect Test di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Servant Leadership* (X1) terhadap motivasi (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0,018 dan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,647 serta probabilitas sebesar 0,518 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan antara *Servant Leadership* (X1) terhadap motivasi (Y) melalui komitmen organisasi (Z).

Koefisien pengaruh tidak langsung Komunikasi interpersonal (X2) terhadap motivasi (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0,377 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,362 dan probabilitas sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara Komunikasi interpersonal (X2) terhadap motivasi (Y) melalui komitmen organisasi (Z).

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro, Hal ini berarti pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen organisasi berbanding lurus. Adanya pengaruh positif *Servant Leadership* terhadap Komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin baik *Servant Leadership* maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi meskipun tidak signifikan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian Rahayu, dkk. (2020) *Servant Leadership* memiliki



pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara parsial. Alviani, et al. (2021) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nendah, dkk. (2020) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Disparbud Kabupaten Pangandaran. Prioritas utama dari *Servant Leadership* adalah mengutamakan kebutuhan dan membantu pengikutnya dalam mengembangkan kapasitas pribadi pengikutnya secara penuh. Individu-individu yang memiliki pemimpin yang melayani cenderung tidak dapat meniru perilaku pimpinan sehingga komitmen pegawai pada organisasi tidak dapat meningkat.

Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro. Adanya pengaruh positif Komunikasi interpersonal terhadap Komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Syahrir, dkk. (2019) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Komunikasi interpersonal yang efektif akan meningkatkan hubungan yang erat di setiap level organisasi yang merupakan salah satu cara organisasi dalam mensejahterakan pegawai dan akan berdampak pula pada keserasian antara pegawai dengan organisasi yang dapat menciptakan komitmen pada organisasi.

*Servant Leadership* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro, Adanya pengaruh positif *Servant Leadership* terhadap motivasi, menunjukkan bahwa semakin baik *Servant Leadership* maka semakin tinggi pula motivasi meskipun tidak signifikan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian Putra & Fitria (2019) menunjukkan bahwa *Servant Leadership Style* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Prioritas utama dari *Servant Leadership* adalah mengutamakan kebutuhan dan membantu pengikutnya dalam mengembangkan kapasitas pribadi pengikutnya secara penuh. Individu-individu yang memiliki pemimpin yang melayani cenderung tidak dapat meniru perilaku pimpinan sehingga tidak dapat memberikan motivasi kepada diri pegawai.

Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro, Adanya pengaruh positif Komunikasi interpersonal terhadap Motivasi kerja, menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula Motivasi kerja dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Putra & Fitria (2019) menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Ampalu indah lestari padan. Nurhadi dan Anggraeni (2019) komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Subang adalah termasuk ke dalam kategori rendah. Sari dan Nurdin (2016) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. 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 pegawai Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro, Adanya pengaruh positif Komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja, menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen organisasi maka semakin tinggi pula Motivasi kerja dengan peningkatan yang

signifikan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Hadiwijaya & Hanafi (2013) komitmen terhadap organisasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Farida, dkk. (2016) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam konsep Komitmen organisasi, 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 pegawai Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro. Tingginya tingkat motivasi karyawan dalam bekerja dapat diamati dari perilaku setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi memiliki arti yang sangat penting untuk mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada organisasi

*Servant Leadership* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro, Adanya pengaruh positif *Servant Leadership* terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin baik *Servant Leadership* maka semakin tinggi pula motivasi kerja dengan adanya peningkatan dari komitmen organisasi meskipun tidak signifikan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian Putra & Fitria (2019) menunjukkan bahwa *Servant Leadership Style* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi karyawan. Hadiwijaya & Hanafi (2013) komitmen terhadap organisasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Farida, dkk. (2016) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi di Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro, Hal ini berarti pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi berbanding lurus. Adanya pengaruh positif Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula Motivasi kerja dengan peningkatan yang signifikan dengan adanya peningkatan dari komitmen organisasi. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Putra & Fitria (2019) menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi karyawan PT Ampalu indah lestari padan. Nurhadi dan Anggraeni (2019) komunikasi terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Subang adalah termasuk ke dalam kategori rendah. Sari dan Nurdin (2016) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap motivasi kerja melalui komitmen organisasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan IV Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hadiwijaya & Hanafi (2013) komitmen terhadap organisasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Farida, dkk. (2016) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa *Servant Leadership Style*, Komunikasi interpersonal, Komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam kategori yang tinggi. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership Style* terhadap komitmen organisasi pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pegawai. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership Style* terhadap motivasi kerja



pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership Style* terhadap motivasi kerja pegawai melalui Komitmen organisasi. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai.

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan penerapan *Servant Leadership Style* di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan sudah tinggi, namun sebaiknya harus terus meningkatkan *Servant Leadership* dengan memahami situasi yang sedang dialami pegawai mengenai keterikatannya pada lingkungan pekerjaan. Penerapkan komunikasi interpersonal di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan sudah tinggi, namun sebaiknya harus terus meningkatkan komunikasi interpersonal dengan menyampaikan keinginan pegawai untuk lebih berinteraksi secara terbuka dengan orang lain tanpa ada yang perlu ditutup-tutupi. Penerapkan komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan sudah tinggi, namun sebaiknya harus terus meningkatkan komitmen organisasi dengan menjalin komunikasi yang lebih baik lagi antara pegawai satu dengan yang lainnya sehingga bisa saling percaya untuk membentuk komitmen organisasi yang baik dan Rasa kebersamaan dan keakraban juga sudah terjalin dengan baik sehingga pegawai mampu berkontribusi terhadap organisasinya. Penerapkan motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan sudah tinggi, namun sebaiknya harus terus meningkatkan motivasi kerja dengan memotivasi pegawai agar lebih berusaha mencapai prestasi dengan menggerakkan seluruh kemampuan dalam bekerja.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Abubakar, F. (2015). Pengaruh komunikasi interpersonal antara dosen dan mahasiswa terhadap motivasi belajar dan prestasi akademik mahasiswa. *Jurnal Pekommas*, 18 (1)
- Alviani, Gusti Ayu Lusya, Widyani, Anak Agung Dwi, Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. (2021). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal Emas. Vol 2 Nomor 1 Januari 2021*
- Budiyatno, D., & Utari, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 36–48.
- Dewi, I.S., Kusniawati., A., & Swtiawan, I. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi (Suatu Studi pada Karyawan Toseerba Gunasalma Kawali). *Business Management And Entrepreneurship Journal*. 1(4)
- Farida, Syarifah Ida, Iqbal, Muhammad dan Kurniasih, Augustina. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan, Volume 46, Nomor 1, Mei 2016*
- Hadiwijaya, Hendra & Hanafi, Augustina. (2013). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan . (Studi pada PT. Astra International,

- Tbk – Honda Sales Operation Kanwil Palembang). *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun X No 2, Oktober 2013*
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel PLS*. Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nendah, Mulyatini, Nurdiana, Yustini, Iyus. (2020). Pengaruh *Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran)*. *Business Management and Entrepreneurship Journal (BMEJ) Volume 2. Nomor 4. Desember 2020*
- Northouse, P.G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Edisi Keenam. Penerjemah: Cahyani, A. Jakarta: PT Indeks.
- Nurhadi, Zikri Fachrul dan Anggraeni, Ine. (2019). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Cabang Subang. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian. Vol. 5; No. 1; Tahun 2019*
- Putra, Ari Andika & Fitria, Yuk. (2019). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Ampalu Indah Lestari Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha. Volume 01 Nomor 04 2019*
- Rahayu, Muji, Yuniarsih, Tjutju, Disman, Sojanah, Janah, Nusannas, Iman Sidik, Mutmainnah, Dyhah, dan Waskito, Saptono Kusdano. (2020). Pengaruh *Servant Leadership Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Universitas Swasta*. *Jurnal Visipena Vol. 11, No. 2, Desember 2020*
- Robbins P. Stephen dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salahudin, Dennise Nurillah, Lengkong, Victor P. K, dan Tulung, Joy E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA. Vol.6 No.3 Juli 2018*
- Sari, Ismala dan Nurdin. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.1 April 2016*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syahrir, Ida Ekawati, Mattalatta, dan Maddatuang, Bahtiar. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management Volume 2 No. 1 2019*
- Utari, W., & Andjarwati, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(3), 1–8*.

