

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG
DIMEDIASI OLEH FAKTOR BUDAYA KERJA
KARYAWAN PADA PT.TIKIJALUR
NUGRAHA EKAKURIR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Aditya Prastiawan
NPM : 1905160387
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 01 Desember 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ADITYA PRASTIAWAN
NPM : 1905160387
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH FAKTOR BUDAYA KARYAWAN PADA PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.)

Penguji II

(ERI YANTI NST, S.E., M.Ec)

Pembimbing

(Dr. BAHRIL DATUK S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

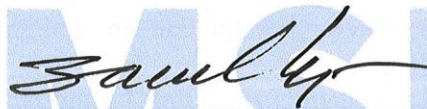
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ADITYA PRASTIAWAN
N P M : 1905160387
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG
DIMEDIASI OLEH FAKTOR BUDAYA KARYAWAN PADA
PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Novmber 2023

Pembimbing Skripsi



Dr. Bahril Datuk, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



Dr. H. IANURI, S.E., M.M., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ADITYA PRASTIAWAN
NPM : 1905160387
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH FAKTOR BUDAYA KERJA KARYAWAN PADA PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Tamplahan Fenomena	15/8-23	<i>[Signature]</i>
BAB 2	Teori desempurnaan	16/9-23	<i>[Signature]</i>
BAB 3	Tamplahan Daftar Quotidiana	20/9-23	<i>[Signature]</i>
BAB 4	Analisa kepustakaan	28/10-23	<i>[Signature]</i>
BAB 5	Sempurnaan Sastra	17/11-23	<i>[Signature]</i>
Daftar Pustaka	Daftar kepustakaan sesuai mendeley	16/11-23	<i>[Signature]</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju di sidang	16/11-23	<i>[Signature]</i>

Medan 16 November 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]

(Dr. Bahril Datuk S, SE., M.M)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : ADITYA PRASTIAWAN
NPM : 1905160387
Program Studi: : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASIH INTERPERSONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH FAKTOR BUDAYA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammmadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



ADITYA PRASTIAWAN

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND LEADERSHIP STYLE ON WORK MOTIVATION MEDIATED BY WORK CULTURE FACTORS EMPLOYEES AT PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR

By
Aditya Prastiawan
Management Study Program
email : adityaprastiawan60@gmail.com

The purpose of this research is to determine the influence of interpersonal communication and leadership style on work motivation which is mediated by employee work culture factors at PT. Tiki Lintas Nugraha Ekakurir, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that communication has a positive and significant influence on work motivation at PT. Tiki Lane Nugraha Ekakurir. Communication has a positive and significant influence on work culture factors at PT. Tiki Lane Nugraha Ekakurir. Leadership Style has a positive and significant influence on work motivation at PT. Tiki Lane Nugraha Ekakurir. Leadership Style has a positive and significant influence on work culture factors at PT. Tiki Lane Nugraha Ekakurir. Work Culture Factors have a positive and significant influence on work motivation at PT. Tiki Lane Nugraha Ekakurir. Work Culture Factors cannot mediate or mediate the influence of Communication on Work Motivation at PT. Tiki Lane Nugraha Ekakurir. Work Culture Factors cannot mediate or mediate the influence of Leadership Style on Work Motivation at PT. Tiki Lintas Nugraha Ekakuri

Keywords : Communication, Leadership Style, Work Culture Factors, Work Motivation

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG DIMEDIASI OLEH FAKTOR BUDAYA KERJA KARYAWAN PADA PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Suzi Irianto S.E dan Ibunda tercinta Nitalia Ningsih yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Bahril Datuk, SE., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Kekasih penulis Cornella Isnaini yang telah memberikan dukungan penuh serta motivasinya.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini bermanfaat bagi kita semua.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, November 2023

Penulis

ADITYA PRASTIAWAN
1905160387

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis.....	9
2.1.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	10
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja	12
2.1.2 Faktor Budaya Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Faktor Budaya Kerja	13
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Faktor Budaya Kerja.....	15
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Budaya Kerja	16
2.1.2.4 Indikator Faktor Budaya Kerja.....	17
2.1.4 Komunikasi interpersonal Interpersonal	19
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi interpersonal Interpersonal	19
2.1.4.2 Model Komunikasi interpersonal Interpersonal	20
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi interpersonal Interpersonal.....	25
2.1.4.4 Indikator Komunikasi interpersonal Interpersonal	28
2.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	31
2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	31
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan	32
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	33
2.1.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	33

2.2 Kerangka Konseptual	34
2.2.1 Komunikasi interpersonal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.....	34
2.2.2 Komunikasi interpersonal Berpengaruh Terhadap Faktor Budaya Kerja	34
2.2.3 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	35
2.2.4 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Faktor Budaya Kerja....	35
2.2.5 Faktor Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.....	35
2.2.6 Komunikasi interpersonal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja	35
2.2.7 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja	35
2.3 Hipotesis.....	36
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional Variabel	38
3.2.1 Motivasi Kerja (Y)	38
3.2.2 Faktor Budaya Kerja (Z)	39
3.2.3 Komunikasi interpersonal (X1).....	39
3.2.4 Gaya Kepemimpinan (X2)	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3.1 Tempat Penelitian.....	41
3.3.2 Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	46
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	46
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)	46
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	48
3.6.4.1 Construct reliability and validity.....	48
3.6.4.2 Discriminant Validity.....	48
3.6.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	48
3.6.5.1 R-Square.....	49
3.6.5.2 F-Square	49
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis.....	50

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	53
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model) 65	
4.3 Pembahasan.....	71
4.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja	71
4.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Faktor Budaya Kerja.....	72
4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	72
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Faktor Budaya Kerja.....	72
4.3.5 Pengaruh Faktor Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja	72
4.3.6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja	72
4.3.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja.....	73
BAB 5 PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Motivasi Kerja	39
Tabel 3.2 Indikator Budaya Kerja.....	39
Tabel 3.3 Indikator Komunikasi interpersonal.....	40
Tabel 3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	40
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian	41
Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert	43
Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert	52
Tabel 4.2 Data Identitas Responden.....	53
Tabel 4.3 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (Y)	53
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Budaya Kerja (Z).....	56
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Komunikasi (X1)	57
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	58
Tabel 4.7 Convergent Validity Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.8 Convergent Validity Budaya Kerja.....	60
Tabel 4.9 Convergent Validity Komunikasi	61
Tabel 4.10 Convergent Validity Gaya Kepemimpinan.	61
Tabel 4.11 Hasil Composite Reliability	62
Tabel 4.12 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	63
Tabel 4.13 Hasil Discriminant Validity.....	64
Tabel 4.14 R-Square	66
Tabel 4.15 F-Square	67
Tabel 4.16 Direct Effect	68
Tabel 4.17 Indirect Effect	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	36
Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model	65
Gambar 4.2 Path Coeffecient anf P-Value Inner Model.....	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja karyawan (Hasibuan, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan (Bismala et al., 2015). Motivasi

merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017)

Selain itu, motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Abrar Muslim et al., 2019). Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor budaya organisasi.

Budaya dalam organisasi atau perusahaan itu hanya dibentuk berdasarkan atas faktor kebutuhan saat itu sehingga umumnya bersifat situasional saja. Bila dianggap baik maka dilanjutkan tetapi bila dianggap kurang baik maka dihentikan dan diganti dengan yang baru. Sehingga terkadang pengantian budaya atau pola kegiatan keseharian dalam perusahaan menjadi berubah ubah (Syahyuni et al., 2018).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai

budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi terdiri dari asumsi -asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya (Saripuddin, 2015). Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu kepemimpinan.

Komunikasi interpersonal sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna paling tidak-antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar (Pearson et al., 2017).

Komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam diri individu, atau dengan kata lain proses berkomunikasi

interpersonal dengan diri sendiri. Terjadinya proses komunikasi interpersonal disini karena adanya seseorang yang memberi arti terhadap suatu objek yang diamatinya dan terbetik dalam pikirannya (Cangara, 2014).

Selain itu, Komunikasi interpersonal adalah landasan komunikasi interpersonal interpersonal. Sebelum kita berkomunikasi interpersonal dengan orang lain, kita biasanya berkomunikasi interpersonal dengan diri sendiri, mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain, hanya saja caranya sering tidak kita sadari. Keberhasilan komunikasi interpersonal kita dengan orang lain bergantung pada keefektifan komunikasi interpersonal kita dengan diri sendiri (Ruliana, 2014). Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu gaya kepemimpinan.

Dalam sebuah perusahaan Gaya kepemimpinan cukup berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni. Kepemimpinan sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Hairudinor et al., 2020).

Kepemimpinan sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat

kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Hairudinor et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir beralamat di Jl. Sisingamangaraja KM 10,5 Kompleks Amplas Trade Medan. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman adalah PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Perusahaan ini melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, barang dll. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) memiliki banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir masih rendahnya motivasi kerja, hal tersebut karena pemimpin atau atasan masih belum memberikan motivasi yang terbaik kepada karyawan, selain itu beban pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang diberikan terlalu singkat dan karyawan tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan.

Faktor budaya kerja juga masih rendah, hal tersebut dapat dilihat karyawan yang memiliki persepsi masing – masing terhadap pekerjaan sehingga tidak bisa bekerja tim. Sedangkan komunikasi interpersonal masih rendah, hal tersebut karena karyawan tidak ingin membantu pekerjaan karyawan lain, karyawan masih memiliki tim masing-masing dan tidak mau bekerja dengan tim lain. Selanjutnya pada gaya kepemimpinan yang masih rendah, kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dikatakan baik karena masih terdapat beberapa oknum

pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan dan ketepatan kerja serta kurang mendengar masukan-masukan yang diberikan oleh bawahannya.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi interpersonal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Faktor Budaya Kerja Di PT. Tiki Jalur Nugraha Kurir”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sehingga para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.
2. Masih rendahnya faktor budaya kerja sehingga karyawan yang memiliki persepsi masing – masing terhadap pekerjaan sehingga tidak bisa bekerja tim.
3. Komunikasi interpersonal belum terpenuhi sehingga karyawan tidak ingin membantu pekerjaan karyawan lain, karyawan masih memiliki tim masing-masing dan tidak mau bekerja dengan tim lain.
4. Kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dikatakan baik karena masih terdapat beberapa oknum pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan dan ketepatan kerja serta kurang mendengar masukan – masukan yang diberikan oleh bawahannya.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang

lingkup pada permasalahan komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, faktor budaya kerja dan motivasi kerja pada Kantor Direksi PT. Tiki Jalur Nugraha Kurir.

1.4 Rumusan Masalah

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Faktor budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1) Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, faktor budaya kerja dan motivasi kerja

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, kerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya (Bismala et al., 2015).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017)

Selain itu, motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Abrar Muslim et al., 2019).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan

memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan (Iskandar & Yusnandar, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Abrar Muslim et al., 2019) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat tugasnya dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang merasa dihargai atau diakui.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Wukir, 2013) yaitu:

1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka.

2) Faktor non keuangan

- a) Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b) Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c) Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.

- d) Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e) Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Menurut (Afandi, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan hidup yaitu: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup
- 2) Kebutuhan masa depan yaitu: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang
- 3) Kebutuhan harga diri yaitu: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu :

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.
- 3) Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 4) Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.
- 7) Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan sosial
- 3) Kebutuhan Hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

2.1.2 Faktor Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian Faktor Budaya Kerja

Budaya dalam organisasi atau perusahaan itu hanya dibentuk berdasarkan atas faktor kebutuhan saat itu sehingga umumnya bersifat situasional saja. Bila dianggap baik maka dilanjutkan tetapi bila dianggap kurang baik maka dihentikan dan diganti dengan yang baru. Sehingga terkadang pengantian budaya atau pola kegiatan keseharian dalam perusahaan menjadi berubah ubah (Syahyuni et al., 2018).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi terdiri dari asumsi -asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya (Saripuddin, 2015).

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang

dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi (Hairudinor et al., 2020).

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi adalah Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Faktor Budaya Kerja

Setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya baik itu sikap, semangat, pendayagunaan waktu dalam bekerjanya merupakan cerminan dari adanya produktivitas. Yang mana produktivitas ini adalah dampak dari adanya budaya kerja yang terbetuk atas budaya dalam organisasi. Adapun tujuan dari budaya kerja menurut (Frinaldi, 2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas hasil kerja
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan
- 3) Menciptakan budaya kualitas
- 4) Meningkatkan profesionalitas
- 5) Mengurangi kelemahan birokrasi

Sedangkan menurut (Purnamasari, 2019) menyatakan bahwa tujuan dari Faktor Budaya Kerja yaitu :

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan

- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi interpersonal yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Budaya Kerja

Menurut (Luthans, 2016) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan menataati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut (Noor, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- 5) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik

2.1.2.4 Indikator Faktor Budaya Kerja

Indikator-indikator budaya kerja menurut (Putranti, 2018) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kebiasaan di tempat kerja

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2) Peraturan di Tempat Kerja

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan.

3) Nilai-nilai dasar budaya kerja

Di tempat kerja nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Menurut (Sagita et al, 2018) menyatakan indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovasi dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci dan detail yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 3) Orientasi hasil yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- 6) Keagresifan yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo

2.1.4 Komunikasi interpersonal Interpersonal

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi interpersonal Interpersonal

Komunikasi interpersonal interpersonal pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk dari komunikasi interpersonal pribadi. Komunikasi interpersonal interpersonal adalah komunikasi interpersonal antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal interpersonal sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena dapat menggunakan kelima alat indera untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang dikomunikasikan interpersonal kepada komunikan.

Sebagai komunikasi interpersonal yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi interpersonal antarpribadi berperan penting hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi. Kenyataannya komunikasi interpersonal tatap muka ini membuat manusia merasa lebih akrab dengan sesamanya, berbeda dengan komunikasi interpersonal lewat media massa seperti surat kabar, televisi, ataupun lewat teknologi tercanggih pun (Sidik & Sobandi, 2018).

Komunikasi interpersonal interpersonal merupakan ketrampilan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, karena dengan keterampilan komunikasi interpersonal interpersonal maka seseorang akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain dan dapat menjalin hubungan dengan orang lain. Komunikasi interpersonal interpersonal sangat dibutuhkan pada diri seorang pelatih, karena di dalam sebuah pelatihan (training), pelatih dituntut untuk dapat menyampaikan

pesan dan menerima pesan atau pertukaran makna antara pelatih dan peserta pelatihan (trainee) yang bertemu secara langsung dalam proses pelatihan, dan akan terjadi umpan balik sehingga tercapai saling pengertian mengenai apa yang dibicarakan (Ni, 2009).

Komunikasi interpersonal Interpersonal ini adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya (Anggraini et al., 2022).

Komunikasi interpersonal Interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku (Purwanti et al., 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi interpersonal Interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku

2.1.4.2 Model Komunikasi interpersonal Interpersonal

Menurut (Devito, 2013) mengkonstruksikan model komunikasi interpersonal interpersonal umum sebagai berikut:

1. Source-Receiver (Pengirim-Penerima) Komunikasi interpersonal Interpersonal terjadi karena setidaknya ada dua orang yang sedang berkomunikasi interpersonal. Tiap-tiap orang tersebut berfungsi sebagai Source (penyusun dan

pengirim pesan), dan Receiver (penerima dan penafsir pesan). Adapun kegiatan memproduksi pesan disebut encoding, sedangkan kegiatan menangkap dan memberi makna pada pesan yang disampaikan disebut decoding. Orang yang melakukan encoding disebut encoder (Source) sedangkan orang yang melakukan decoding disebut decoder (Receiver). Kegiatan encoding dan decoding dilakukan untuk menggambarkan bahwa dua aktifitas ini dilakukan sebagai kombinasi atas partisipasi manusia dalam komunikasi interpersonal. Karena setiap orang dalam proses komunikasi interpersonal bertindak sebagai encoder dan decoder sekaligus. Contoh encoding adalah berbicara atau menulis, contoh decoding adalah mendengar atau membaca. Seseorang dikatakan melakukan kedua proses ini sekaligus karena saat berbicara, manusia juga mendengar sendiri apa yang diucapkannya dan saat menulis, ia juga melihat apa yang ditulisnya.

2. Message (Pesan) Message sendiri adalah sinyal yang bekerja sebagai stimulus bagi komunikan (receiver). Pesan bisa berbentuk suara, tampilan visual, sentuhan, bau, rasa, atau kombinasi dari tiap-tiap faktor diatas. Pesan bisa terjadi karena disengaja (intentional), maksudnya lewat suatu pengaturan strategi yang sudah direncanakan, atau bahkan hanya karena asal berbicara, kegugupan, dan lain-lain yang tidak disengaja (unintentional). Syarat utama terjadinya komunikasi interpersonal interpersonal adalah dapat terkirim dan diterimanya pesan yang mengekspresikan maksud dan perasaan seseorang kepada lawan bicaranya. Biasanya pesan melalui kombinasi keduanya.
3. Feedback (Umpan Balik) Pesan yang disampaikan biasanya akan menerima umpan balik atau feedback. Feedback adalah efek atau reaksi yang muncul dari

pesan yang disampaikan. Selain lawan bicara, penyampai pesan juga menerima feedback. Hal itu terjadi karena penyampai pesan juga mendengar apa yang dikatakannya atau melihat apa yang ditulisnya. Feedback sendiri mempunyai lima dimensi penting yang harus diperhatikan, yaitu: positive-negative; person focused-message focused; immediate-delayed; low monitoring-high monitoring; dan supportivecritical.

4. Feedforward message Dalam bahasa sederhana adalah kalimat pembuka. Ini berarti, feedforward adalah umpulan informasi yang diberikan sebagai pengantar sebelum sender mengirimkan informasi utama. Fungsi feedforward adalah antara lain, sebagai pembuka medium komunikasi interpersonal, sebagai pengantar pesan, untuk meyakinkan pesan tersampaikan dengan baik, untuk menempatkan receiver pada posisi yang diinginkan sender, dan lainnya.
5. Media (Channel). Media diartikan sebagai saluran untuk menyampaikan pesan dari pengirim kepada penerima. Elemen inilah yang menjadi jembatan antara sender dan receiver. Media bisa berbentuk tatap muka, telepon, e-mail, chat group, dan lainlain.
6. Noise (Hambatan) Di dalam pelaksanaannya, proses komunikasi interpersonal tidak selalu berjalan lancar, maka dikenal dengan hambatan dalam komunikasi interpersonal (noise). Pada setiap elemennya, akan terjadi noise. Gangguan/hambatan (Noise) menghalangi penerima dalam menerima pesan dan sumber dalam mengirimkan pesan. Noise dikatakan ada dalam suatu sistem komunikasi interpersonal bila membuat pesan yang disampaikan berbeda dengan pesan yang diterima. Saat source memberikan pesan kepada receiver, noise bisa muncul di komunikator (Source) karena kendala kurang kerasnya

suara dalam menyampaikan kepada komunikan. Komunikan (Receiver) juga memiliki hambatan seperti pemahaman dalam penerimaan pesan. Hambatan bisa juga muncul di elemen komunikasi interpersonal pesan (Message), karena pesan yang dibawa tidak jelas maksudnya (bermakna ambigu). Bisa juga muncul hambatan pada elemen komunikasi interpersonal saluran (Channel), karena adanya bencana alam (gempa bumi, tsunami) membuat semua saluran komunikasi interpersonal terhambat.

7. Ethics (Etika) Setiap proses komunikasi interpersonal memiliki konsekuensi. Hal yang sama juga berlaku dalam komunikasi interpersonal interpersonal. Ada moral dimensi yang terkandung di dalamnya, yaitu: kebenaran dan kesalahan.
8. Competence (Kompetensi) Elemen terakhir adalah kompetensi (competence). Kompetensi merupakan kemampuan para pelaku komunikasi interpersonal interpersonal untuk mengefektifkan proses komunikasi interpersonal.

Menurut (Arni, 2015) Ada beberapa macam model-model komunikasi interpersonal interpersonal diantaranya:

1. Model S-R Model yang paling sederhana dari model-model lainnya. Yaitu proses aksi-reaksi, maksudnya apabila seseorang memberikan aksi maka orang yang merupakan sasaran komunikasi interpersonal akan memberikan reaksi berupa respon tertentu, dalam hal ini aksi yang dilakukan dapat berbentuk verbal, isyarat, perbuatan.
2. Model Aristoteles atau Model Retoris Teori ini memaparkan bahwa komunikasi interpersonal terjadi apabila seseorang mulai menyampaikan pembicaraannya pada khalayak pendengar.

3. Model Shannon dan Weaver Model yang diciptakan ini, adalah model yang paling mempengaruhi komunikasi interpersonal lain. Pada model ini menjelaskan bahwa dalam komunikasi interpersonal terjadi perubahan pesan Ransmitter yang berasal dari sumber informasi menjadi sinyal yang sesuai dengan saluran yang digunakan saluran adalah medium pengirim pesan dari Ransmitter ke penerima.
4. Model Schramm Model komunikasi interpersonal dimana suatu umpan balik dapat terjadi bila dimana suatu umpan balik dapat terjadi bila antara sumber dan sasaran terdapat kesamaan pengalaman mengenai hal yang sedang dikomunikasi interpersonal, semakin luas ruang lingkup pengetahuan yang sama akan semakin mudah pula komunikasi interpersonal akan terjalin.
5. Model Westley dan Maclean Merumuskan suatu model yang mengaitkan komunikasi interpersonal interpersonal, dalam komunikasi interpersonal interpersonal seorang sumber dapat mengetahui umpan balik dengan segera karena efek atau pesan yang akan disampaikan langsung dengan begitu akan terlihat sesaat setelah pesan tersebut sampai ke sasaran. Adapun untuk umpan balik yang terjadi mungkin berupa respon yang akan terlihat beberapa saat kemudian.
6. Model Interaksional Makna yang diciptakan oleh suatu proses yang dilakukan individu dalam berhubungan dengan lingkungan sosialnya. Jadi interaksi yang dapat mengakibatkan terbentuknya struktur masyarakat, karena interaksi dianggap sebagai faktor penting dalam penentuan perilaku manusia, hal ini berkaitan dengan anggapan bahwa interaksi sosial merupakan wadah untuk mengembangkan potensi manusiawi para manusia.

7. Model Newcomb Pada model ini memiliki pendekatan pada psikologi sosial mengenai interaksi antar manusia. Interaksi manusia sederhana yang melibatkan dua orang yang membicarakan satu topik. Orientasi yang terjadi bisa berupa ketertarikan positif atau negatif dan tentang sikap senang atau tidak senang.
8. Model Tubbs Model ini menggambarkan komunikasi interpersonal yang paling mendasar yaitu komunikasi interpersonal antar dua orang. Komunikasi interpersonal pada model ini diasumsikan sebagai transaksi antar kedua pelaku komunikasi interpersonal sebagai sumber merangkap sebagai sasaran dari sebuah pesan, kedua proses ini bersifat timbal balik. Tanpa sadari bila melakukan sebuah aktifitas komunikasi interpersonal maka sebenarnya dalam proses mengamati lawan bicara dan memberikan respon tertentu terhadap apa yang dilakukan oleh lawan bicara.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi interpersonal Interpersonal

Menurut (Devito, 2013) mengemukakan bahwa terdapat 9 faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal meliputi:

- 1) Keterbukaan Diri

Keterbukaan diri adalah suatu jenis komunikasi interpersonal dimana individu penyampaian informasi tentang dirinya yang biasanya disembunyikan atau tidak diceritakan kepada orang lain.

2) Empati

Empati sebagai kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan dan dapat melakukan sesuatu yang nyata untuk mewujudkan rasa kepedulian kita terhadap apa yang orang lain alami.

3) Sikap Positif

Sikap positif merupakan kecenderungan seseorang untuk mampu bertindak berdasarkan penilaian yang baik tanpa merasa bersalah yang berlebihan, menerima diri sebagai orang yang dibutuhkan (penting) dan bernilai bagi individu lain, memiliki sikap percaya diri atau yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, peka terhadap kebutuhan orang lain, dan kebiasaan sosial yang telah diterima, serta dapat memberikan dan menerima pujian tanpa ada kepura-puraan disaat memberi maupun menerima hadiah tanpa adanya rasa bersalah.

4) Sikap Suportif

Sikap suportif yang sering kali diartikan sebagai sikap mendukung orang lain pada saat melakukan interaksi sosial dan komunikasi interpersonal. Dukungan merupakan pengenalan kognitif atau verbal tetapi hanya tentang seseorang atau pribadi, bukan sebuah tindakan dapat berupa pujian, penilaian, pandangan dan lain-lainnya

5) Kesetaraan

Komunikasi interpersonal interpersonal akan lebih efektif apabila suasananya setara, artinya harus ada pengakuan secara tersembunyi bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang paling penting untuk disumbangkan.

6) Konsep Diri

Mendefinisikan konsep diri sebagai suatu gambaran terhadap diri individu itu sendiri. Konsep diri disini merupakan kemampuan seorang individu mengenali perasaan dan pemikiran individu tentang kekuatan dan kelemahan, kemampuan dan keterbatasan, dan aspirasi dan pandangan dunia terhadap dirinya sendiri dan orang lain secara positif.

7) Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan seorang individu mengenal dirinya sendiri. Kesadaran diri ini dapat berkembang ketika seorang individu telah memahami konsep diri yang ada didalam dirinya. Dalam kesadaran diri ini yang kemudian akan memunculkan sikap terbuka dalam proses penyampaian informasi tentang dirinya, yang melibatkan perilaku, sikap, perasaan, keinginan, motivasi, dan juga gagasan.

8) Harga Diri

Harga diri yang dimaksudkan disini ialah ketika seorang merasa baik tentang dirinya sendiri, dan mampu menceritakan serta mengekspresikan potensi dirinya kepada individu lain secara terbuka. Seseorang yang memiliki harga diri yang baik akan cenderung mudah dalam bertindak untuk sukses meskipun dalam keadaan terpuruk, dan dengan leluasa mampu berbagi informasi mengenai kegagalan yang dialami dan memberikan kesan yang baik ketika berkomunikasi interpersonal dengan orang lain.

9) Kesetaraan

Kesetaraan ialah suatu sikap setuju dan menerima orang lain dengan penerimaan yang positif. Komunikasi interpersonal interpersonal akan

berhasil jika individu yang berkomunikasi interpersonal dalam suasana dan keadaan setara.

Sedangkan Menurut (Rakhmat, 2011) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal interpersonal, diantaranya adalah:

1. Percaya – merupakan faktor yang paling penting. Percaya diartikan sebagai suatu keyakinan yang kuat mengenai keandalan, kebenaran, kemampuan, atau kekuatan seseorang atau sesuatu. Dalam hubungan interpersonal, percaya dimaksudkan sebagai bentuk keyakinan terhadap perilaku seseorang guna meraih tujuan yang telah ditetapkan dimana terdapat ketidakpastian dalam pencapaiannya serta dalam situasi yang mengandung resiko.
2. Sportifitas – Sikap saling adil dalam memperlakukan orang lain.
3. Keterbukaan – sikap terbuka memiliki pengaruh yang besar terhadap keefektifan komunikasi interpersonal interpersonal. Karena dengan kita bersikap terbuka dapat membuat kita :
 - a. Menilai pesan lebih obyektif karena didukung oleh data dan logika.
 - b. Dapat dengan mudah melihat perbedaan nuansa dan lain-lain.
 - c. Mencari informasi yang berasal dari sumber yang beragam.
 - d. Tidak terlalu kaku dalam mempertahankan kepercayaan yang dimiliki.
 - e. Mencari makna pesan yang tidak sesuai dengan apa yang diyakininya.

2.1.4.4 Indikator Komunikasi interpersonal Interpersonal

Menurut (Devito, 2013) indikator komunikasi interpersonal interpersonal adalah :

- 1) Keterbukaan Terbuka pada orang-orang yang ingin berinteraksi, kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang tentang segala sesuatu yang dikatakannya.
- 2) Empati Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya.
- 3) Sikap Mendukung Hubungan Interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung.
- 4) Sikap Positif komunikasi interpersonal interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain dan berbagai situasi komunikasi interpersonal.
- 5) Kesamaan komunikasi interpersonal interpersonal akan lebih efektif bila para pelaku komunikasi interpersonal mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama.

Menurut (Arni, 2015) Ada beberapa indikator komunikasi interpersonal interpersonal yaitu :

1. Keterbukaan (Openness)
Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (Empathy)
Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3. Dukungan (Support)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4. Rasa positif (Positiveness)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi interpersonal yang efektif.

5. Kesamaan (Equality)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi interpersonal lain sama atau setara.

Adapun indikator-indikator komunikasi interpersonal menurut (Muhammad., 2011) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (openness)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

2. Empati (empathy)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3. Dukungan (support)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4. Rasa positif (positiveness)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi interpersonal yang efektif

5. Kesamaan (equality)

6. Yaitu siap menerima anggota komunikasi interpersonal lain sama atau setara.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan pertama kali di konsep oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970. Karakteristik dari perilaku kepemimpinan yang melayani tumbuh dari nilai-nilai dan keyakinan individu. Nilai-nilai pribadi seperti keadilan dan integritas adalah variabel independen yang menggerakkan perilaku pemimpin yang melayani (Smith, 2005).

Teori kepemimpinan melayani merupakan salah satu gaya ideal dalam menciptakan sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan ini sangat cocok diterapkan oleh perusahaan karena berfokus pada kontribusi terhadap pembangunan daerah yang mengedepankan pelayanan baik untuk visi dan misi perusahaan (Basalama & Piartrini, 2019).

Kepemimpinan adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh (Rahayu, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu gaya kepemimpinan yang mendahulukan kebutuhan orang lain dan kepentingan organisasi/perusahaan daripada kepentingan diri sendiri sebagai pemimpin.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2010) ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan:

- 1) Sebagai pengusaha (Enterpreneurial).
- 2) Sebagai penghalau gangguan (Disturbance Handler).
- 3) Sebagai pembagi sumber dana (Resource Allocator).
- 4) Sebagai pelaku Negosiasi (Negotiator). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Menurut (Arifin, 2012) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

- 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam waktu pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
- 5) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

- 6) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 7) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Ada 3 hal yang mempengaruhi kepemimpinan (Kartono, 2009) :

- 1) *Context and Culture* yaitu Seorang servant leader dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya.
- 2) Memiliki kemampuan dan kecerdasan emosional untuk memimpin sekaligus melayani yang disebut sebagai *Leader Attributes*.
- 3) *Followers Recetivity*, yaitu daya penerimaan dari karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang melayani.

2.1.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat di ukur menggunakan *Servant Leadership Assasment Instrument* (Rahayu, 2019). Indikatornya antara lain:

1. Kasih sayang (Love)

Kasih sayang yang diberikan oleh atasan kepada bawahan akan menimbulkan perasaan bahwa pegawai merasa dihargai oleh pemimpin.

2. Pemberdayaan (Empowerent)

Pemberdayaan yang dimaksud adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat mengenai pekerjaan apa yang sesuai dengan keinginan pegawai.

3. Visi (Vision)

Apabila pemimpin menyampaikan visi dengan jelas, maka karyawan akan menjalankan pekerjaannya menuju visi tersebut. Yang mana hasil kerja akan menimbulkan kepuasan erhadap pekerja.

4. Kerendahan hati (Humility)

Pemimpin tidak perlu mengungkit kebaikannya di depan karyawannya. Hal tersebut dianggap lebih terhormat dan mampu menjaga kewibawaan pemimpin.

5. Kepercayaan (Trust)

Pimpinan yang dapat mempercayai bawahannya akan membuat bawahan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bawahan tidak terpaku pada cara pimpinan dalam bekerja namun dapat menyelesaikan pekerjaannya melalui caranya sendiri.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Komunikasi interpersonal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian(Prakoso & Efendi, 2022) dan (Saputra & Setiadi, 2023) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja.

2.2.2 Komunikasi interpersonal Berpengaruh Terhadap Faktor Budaya Kerja

Hasil penelitian (Farida, 2019) dan (Fachrezi & Khair, 2020) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap faktor budaya kerja.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian (Mega & Manafe, 2022) dan (Saputra & Setiadi, 2023) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja.

2.2.4 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Faktor Budaya Kerja

Hasil penelitian (Rizky, 2022) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap faktor budaya kerja.

2.2.5 Faktor Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian (Rizky, 2022) dan (Purnamasari, 2019) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap faktor budaya kerja.

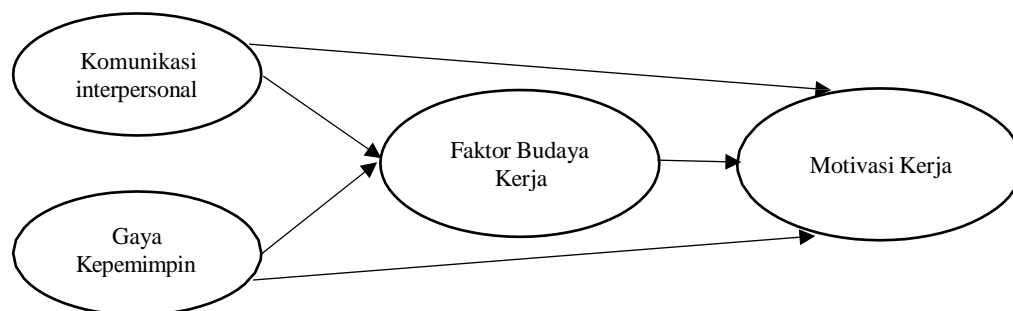
2.2.6 Komunikasi interpersonal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja

Hasil penelitian (Putranti, 2018) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Komunikasi interpersonal Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja.

2.2.7 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja

Hasil penelitian (Rivai, 2020) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambarkerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebasterhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
- 2) Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
- 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
- 5) Faktor budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.

- 6) Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
- 7) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu komunikasi interpersonal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebagai variable bebas, motivasi kerja (Y) sebagai variable terikat dan faktor budaya kerja (Z) sebagai variable intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Motivasi Kerja (Y)

Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan

tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali (Jufrizen, 2017). Berikut indikator dari motivasi kerja:

Tabel 3.1 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa depan
3	Tingkat cita – cita Yang Tinggi
4	Orientasi Tugas
5	Usaha Untuk Maju
6	Ketekunan
7	Rekan Kerja Yang dipilih Oleh Para Ahli
8	Pemanfaatan Waktu

Sumber: (Sunyoto, 2014)

3.2.2 Faktor Budaya Kerja (Z)

Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Adapun indikator dalam menilai faktor budaya kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2
Indikator Faktor Budaya Kerja**

No.	Indikator Faktor Budaya Kerja
1	Kebiasaan di tempat kerja
2	Peraturan di Tempat Kerja
3	Nilai-nilai dasar budaya kerja

Sumber : (Purnamasari, 2019)

3.2.3 Komunikasi interpersonal (X1)

Komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam diri individu, atau dengan kata lain proses berkomunikasi interpersonal dengan diri sendiri. Terjadinya proses komunikasi interpersonal disini

karena adanya seseorang yang memberi arti terhadap suatu objek yang diamatinya dan terbetik dalam pikirannya (Cangara, 2014). Adapun indikator dari komunikasi interpersonal ialah :

Tabel 3.3 Indikator Komunikasi interpersonal

No	Indikator Komunikasi interpersonal
1	Keterbukaan
2	Empati
3	Sikap Mendukung
4	Sikap Positif
5	Kesamaan komunikasi interpersonal

Sumber : (Devito, 2013)

3.2.4 Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018). Adapun indikator-indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3
Indikator Gaya Kepemimpinan**

No.	Indikator Gaya Kepemimpinan
1	Kharisma
2	Inspirasional
3	Stimulasi intelektual
4	Perhatian individu

Sumber : (Robbins & Judge, 2015)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas :obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir yang berjumlah 142 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sambagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2015) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{1+142(0,1)^2}$$

$$n = \frac{142}{1+142(0,01)}$$

$$n = \frac{142}{1+1,42}$$

$$n = \frac{142}{2.42}$$

$n = 57$ orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.6
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $< \alpha 0,05$).
2. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., n.d.). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus

pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan

(c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

3.6.4.1 Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

3.6.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan

hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

3.6.5.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen(Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel

mediator (Z/ faktor budaya kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/komunikasi interpersonal) dan (X2/gaya kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/motivasi kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/faktor budaya kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/ komunikasi interpersonal) dan (X2/ gaya kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/motivasi kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Total Efek)

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan Komunikasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2), 16 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) dan 6 Pernyataan untuk variabel Faktor Budaya Kerja (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 57 orang pegawai PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Perempuan	39	68,42%
2. Laki - Laki	16	26,32%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Faktor Budaya Kerja (Z). deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
2	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
3	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
4	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
5	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%
6	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
7	44	77,19%	13	22,81%	-	-	-	-	-	-	57	100%
8	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%
9	42	73,68%	15	26,32%	-	-	-	-	-	-	57	100%
10	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
11	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
12	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
13	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%

14	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%
15	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
16	44	77,19%	13	22,81%	-	-	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
2. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%
3. Dari jawaban mengenai Saya berusaha memberikan inovasi untuk kemajuan perusahaan dimasa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
4. Dari jawaban mengenai Saya ikut serta dalam mewujudkan cita – cita perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam bekerja terhadap dana operasional yang perlu dikeluarkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%
7. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab 77,19%
8. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%

9. Dari jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 73,68%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertindak berdasarkan perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
11. Dari jawaban mengenai Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%
12. Dari jawaban mengenai Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 71,93%
13. Dari jawaban mengenai Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
14. Dari jawaban mengenai Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi bersama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%
15. Dari jawaban mengenai Saya selalu memanfaatkan waktu luang saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%
16. Dari jawaban mengenai Saya membantu rekan kerja jika saya memiliki waktu luang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 77,19%

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Faktor Budaya Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
2	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
3	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
4	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
5	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%
6	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Memiliki komunikasi yang buruk ditempat kerja dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
2. Dari jawaban mengenai Tidak menerima umpan balik dari rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%
3. Dari jawaban mengenai Hadir tepat waktu saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
4. Dari jawaban mengenai Memiliki sifat untuk saling membantu rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
5. Dari jawaban mengenai Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%
6. Dari jawaban mengenai Memiliki kemauan untuk berinovasi untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Komunikasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
2	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
3	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
4	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
5	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%
6	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
7	44	77,19%	13	22,81%	-	-	-	-	-	-	57	100%
8	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%
9	42	73,68%	15	26,32%	-	-	-	-	-	-	57	100%
10	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu terbuka dengan atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
2. Dari jawaban mengenai Rekan kerja saya selalu terbuka dengan rekan lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%
3. Dari jawaban mengenai Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
4. Dari jawaban mengenai Saya membantu atasan dalam menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
5. Dari jawaban mengenai Atasan saya selalu mendukung para karyawan untuk maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu memberikan semangat kepada rekan kerja lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%

7. Dari jawaban mengenai Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab 77,19%
8. Dari jawaban mengenai Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mentaati aturaaturan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%
9. Dari jawaban mengenai Saya memiliki sikap inisiatif untuk membantu rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 73,68%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
2	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
3	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
4	41	71,93%	16	28,07%	-	-	-	-	-	-	57	100%
5	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%
6	43	75,44%	14	24,56%	-	-	-	-	-	-	57	100%
7	44	77,19%	13	22,81%	-	-	-	-	-	-	57	100%
8	45	78,95%	12	21,05%	-	-	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Atasan saya memiliki kharisma yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
2. Dari jawaban mengenai Rekan kerja memiliki kharisma yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%

3. Dari jawaban mengenai Atasan saya selalu memberi inspirasi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
4. Dari jawaban mengenai Karyawan terinspirasi dari atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71,93%
5. Dari jawaban mengenai Atasan mampu membantu karyawan yang memiliki masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%
6. Dari jawaban mengenai Atasan mampu memberikan solusi dan ampu menyelesaikan masalah dengan kepala dingin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75,44%
7. Dari jawaban mengenai Atasan selalu memperhatikan karyawan, mayoritas responden menjawab 77,19%
8. Dari jawaban mengenai Atasan selalu memberikan yang terbaik kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,95%

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik path analysis (analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) Construct Reliability and Validity

a) Convergent Validity

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5

dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Indikator variabel Motivasi Kerja (Y) berjumlah 16 indikator. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
***Convergent Validity* Motivasi Kerja**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Y1	0.768	0.50	Valid
Y2	0.778	0.50	Valid
Y3	0.745	0.50	Valid
Y4	0.756	0.50	Valid
Y5	0.603	0.50	Valid
Y6	0.717	0.50	Valid
Y7	0.733	0.50	Valid
Y8	0.585	0.50	Valid
Y11	0.790	0.50	Valid
Y12	0.810	0.50	Valid
Y13	0.777	0.50	Valid
Y14	0.819	0.50	Valid
Y15	0.762	0.50	Valid
Y16	0.739	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator variabel Faktor Budaya Kerja (Z) berjumlah 6 indikator. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
***Convergent Validity* Faktor Budaya Kerja**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z1	0.917	0.50	Valid
Z2	0.874	0.50	Valid
Z3	0.886	0.50	Valid
Z4	0.860	0.50	Valid
Z5	0.884	0.50	Valid
Z6	0.913	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator variabel Komunikasi (X1) berjumlah 10 indikator. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
***Convergent Validity* Komunikasi**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.840	0.50	Valid
X1.2	0.727	0.50	Valid
X1.4	0.609	0.50	Valid
X1.5	0.766	0.50	Valid
X1.6	0.648	0.50	Valid
X1.7	0.849	0.50	Valid
X1.8	0.758	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berjumlah 10 indikator. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
***Convergent Validity* Gaya Kepemimpinan**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X2.1	0.897	0.50	Valid
X2.2	0.913	0.50	Valid
X2.2	0.879	0.50	Valid
X2.4	0.872	0.50	Valid
X2.5	0.811	0.50	Valid
X2.6	0.715	0.50	Valid
X2.7	0.842	0.50	Valid
X2.8	0.630	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

b) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.11
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Faktor Budaya Kerja (Z)	0.958
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.944
Komunikasi (X1)	0.897
Motivasi Kerja (Y)	0.945

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel Faktor Budaya Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Faktor Budaya Kerja adalah $0.958 > 0.6$.
- (2) Variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Gaya Kepemimpinan adalah $0.944 > 0.6$.
- (3) Variabel Komunikasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Komunikasi adalah $0.897 > 0.6$.
- (4) Variabel Komunikasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Komunikasi adalah $0.945 > 0.6$.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.12
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Faktor Budaya Kerja (Z)	0.791
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.681
Komunikasi (X1)	0.558
Motivasi Kerja (Y)	0.555

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel Faktor Budaya Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Faktor Budaya Kerja adalah $0.791 > 0.5$.
- (2) Variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai AVE Gaya Kepemimpinan adalah $0.681 > 0.5$.
- (3) Variabel Komunikasi adalah reliabel, karena nilai AVE Komunikasi adalah $0.558 > 0.5$.
- (4) Variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Motivasi Kerja adalah $0.555 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13
Hasil *Discriminant Validity*

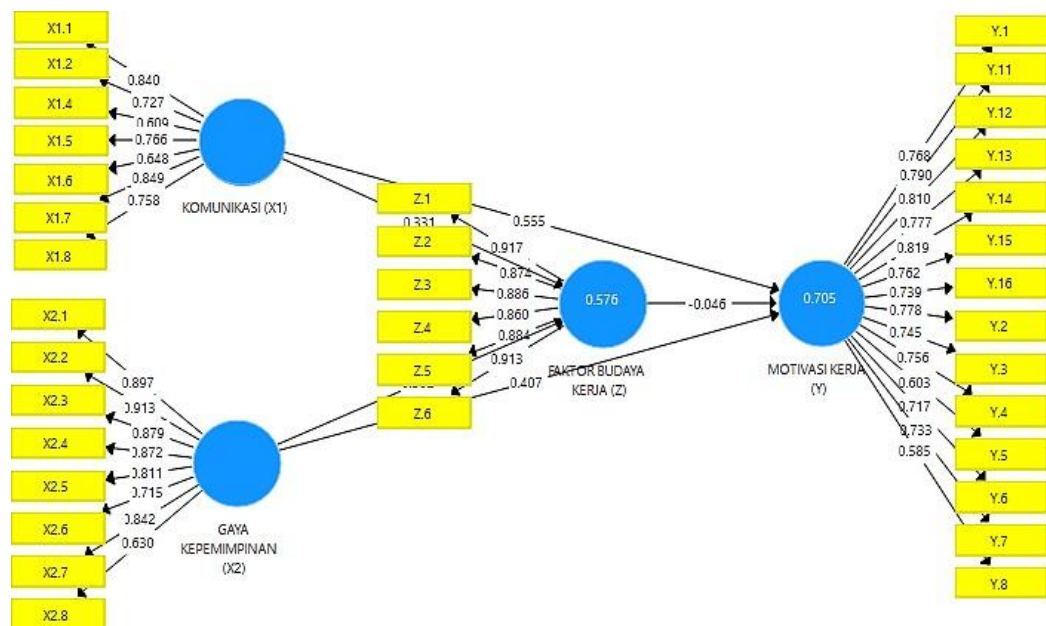
	<i>Discriminant Validity</i>			
	Faktor Budaya Kerja (Z)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Komunikasi (X1)	Motivasi Kerja (Y)
Faktor Budaya Kerja (Z)				
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.722			
Komunikasi (X1)	0.712	0.684		
Motivasi Kerja (Y)	0.639	0.766	0.844	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel Faktor Budaya Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan nilai htmt 0.722 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel Faktor Budaya Kerja terhadap Komunikasi nilai htmt 0.712 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel Faktor Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja nilai htmt 0.639 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d) Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi nilai htmt 0.684 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- e) Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja nilai htmt $0.766 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f) Variabel Komunikasi terhadap Motivasi Kerja nilai htmt $0.844 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

a) **R- Square**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.14
R-Square

	<i>R-Square</i>	R-Square Adjusted
Faktor Budaya Kerja (Z)	0.576	0.560
Motivasi Kerja (Z)	0.705	0.689

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* pada Faktor Budaya Kerja adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.560. Artinya kemampuan variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan Faktor Budaya Kerja adalah 56%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang). Sedangkan pengujian *R-Square* pada motivasi kerja adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.689. Artinya komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan motivasi kerja adalah 68,9%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

b) **F-Square**

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi

(endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai F² = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai F² = 0.15 berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai F² = 0.35 berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Faktor Budaya Kerja (Z)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Komunikasi (X1)	Motivasi Kerja (Y)
Faktor Budaya Kerja (Z)				0.003
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.349			0.245
Komunikasi (X1)	0.152			0.533
Motivasi Kerja (Y)				

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah Variabel faktor budaya kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai F² = 0.003. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel gaya kepemimpinan terhadap faktor budaya kerja memiliki nilai F² = 0.349. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel

gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki nilai $F2 = 0.245$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komunikasi terhadap faktor budaya kerja memiliki nilai $F2 = 0.152$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komunikasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai $F2 = 0.533$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.

- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

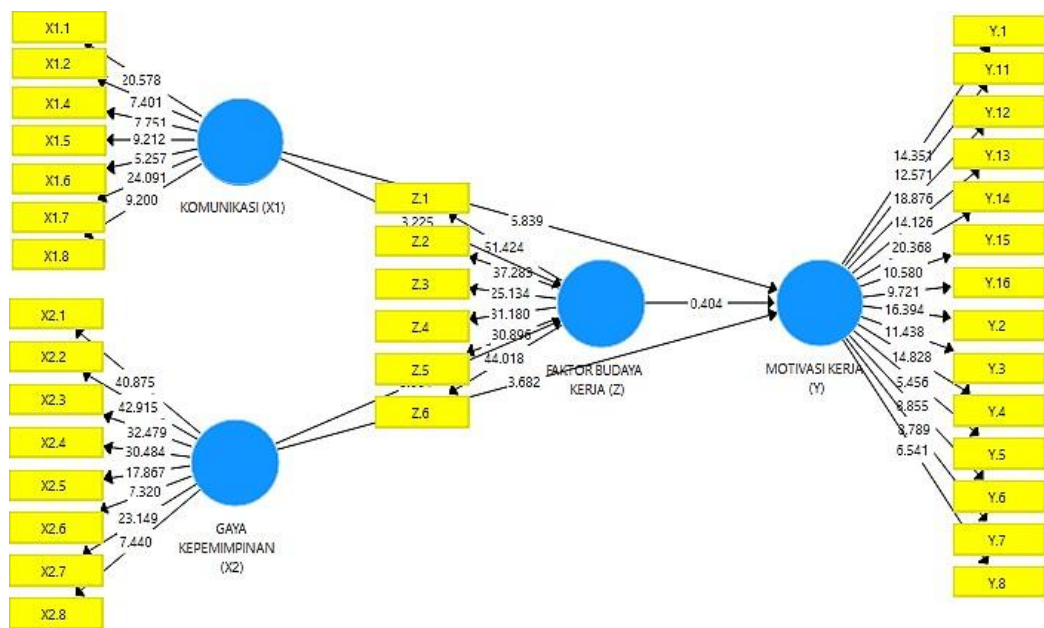
Tabel 4.16
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Faktor Budaya Kerja (Z) -> Motivasi Kerja (Y)	0.046	0.488	0.166	2.984	0.000
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Faktor Budaya Kerja (Z)	0.502	0.465	0.094	4.653	0.000
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0.407	0.342	0.132	2.559	0.001
Komunikasi (X1) -> Faktor Budaya Kerja (Z)	0.331	0.404	0.115	3.635	0.002
Komunikasi (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	0.555	0.124	0.145	0.871	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- (1) variabel budaya kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.046 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (2) variabel gaya kepemimpinan terhadap faktor budaya kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.502 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (3) variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.502 dan P-Value 0.001 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (4) variabel komunikasi terhadap faktor budaya kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.331 dan P-Value 0.002 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (5) variabel komunikasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.555 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.



Gambar 4.2 Path Coefficient and P-Value Inner Model

d) Indirect Effect

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- (2) Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4.17
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Faktor Budaya Kerja (Z) -> Motivasi Kerja (Y)	-0.023	0.135	0.108	1.119	0.703
Komunikasi (X1) -> Faktor Budaya Kerja (Z) -> Motivasi Kerja (Y)	-0.015	-0.081	0.094	0.792	0.697

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai indirect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- (1) Pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja adalah -0.023 dengan P-Value $0.703 > 0.05$, maka faktor budaya kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
- (2) Pengaruh tidak langsung variabel komunikasi terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja adalah -0.015 dengan P-Value $0.697 > 0.05$, maka faktor budaya kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel komunikasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.555 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Faktor Budaya Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel komunikasi terhadap faktor budaya kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.331 dan P-Value 0.002 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.502 dan P-Value 0.001 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Faktor Budaya Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap faktor budaya kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.502 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.5 Pengaruh Faktor Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa variabel budaya kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.046 dan P-Value 0.000 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa variabel komunikasi terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja adalah -0.015 dengan P-Value $0.697 > 0.05$, maka faktor budaya kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja.

4.3.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Melalui Faktor Budaya Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui faktor budaya kerja adalah -0.023 dengan P-Value $0.703 > 0.05$, maka faktor budaya kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Faktor Budaya Kerja Karyawan Pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Responden dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
2. Komunikasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor budaya kerja pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
3. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
4. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor budaya kerja pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
5. Faktor Budaya Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
6. Faktor Budaya Kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.
7. Faktor Budaya Kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Instansi dapat meningkatkan motivasi kerja agar pegawai semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Instansi dapat memperhatikan faktor budaya kerja agar pegawai semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Instansi juga harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan selama bekerja agar pegawai merasa nyaman dan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan instansi.
4. Pimpinan instansi dapat lebih memperhatikan komunikasi selama waktu jam kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan faktor budaya kerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 57 responden dari PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen. J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment

- and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(2). 78-92.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),

- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees*.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.

- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), 21–32.
- Mulyana, A., Rony Marsiana Suhendi, dan, & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. In *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects* 1(1), 120-134.

- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wulandari, & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(1). 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. In *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.