

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KECAMATAN MAKASAR

Sri Yanthy Yosepha¹, Herni Pujiati², Johan Wahyudi³

¹Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, sriy@unsurya.ac.id

²Universitas MH.Thamrin, herniaries@gmail.com

³Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 212173025@students.unsurya.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Makasar. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan diantara dua orang atau lebih secara verbal maupun non verbal yang dilakukan secara terbuka sehingga satu sama lain memahami. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil analisis salah satunya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pegawai Satpol PP Kecamatan Makasar (nilai probabilitas t-hitung $(0,001) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan meningkat, maka motivasi kerja pegawai Polisi Pamong Praja Kecamatan Makasar mengalami peningkatan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan; komunikasi interpersonal; motivasi kerja

Abstract

The purpose of this research is to determine leadership style, interpersonal communication and work motivation on the performance of Makasar District Civil Service Police Unit (Satpol PP) employees. Interpersonal communication is a process of conveying messages between two or more people verbally or non-verbally which is carried out openly, so that each other understands. The method used in this research is a survey conducted on several samples from a certain population where data collection was carried out using a questionnaire. The data used in this research are primary data and secondary data. One of the results of the analysis shows that the Transformational Leadership Style variable has a significant effect on the Intrinsic Motivation of Makasar District Satpol PP employees (t-calculated probability value $(0.001) < Level\ of\ Significant\ (0.05)$). This can be interpreted, if the Leadership Style increases, then Motivation The work of employees at the Makasar District Civil Service Police has increased.

Key words: leadership style; interpersonal communication; work motivation

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Makasar, yang mempunyai fungsi hakikinya adalah memelihara ketentraman masyarakat dan ketertiban umum. Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Makasar adalah

salah satu instansi pemerintahan yang membantu aktivitas pemerintahan serta melaksanakan segala peraturan pemerintah yang harus dilaksanakan.

Dalam setiap instansi pasti mempunyai standar kinerja pegawai yang berbeda,

termasuk Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Makasar. Kinerja menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh sebuah organisasi, karena kinerja dengan berbagai aspek yang ada memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja secara keseluruhan.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja pegawai menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan secara serius oleh setiap organisasi. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pegawai seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam

organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan.

Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pegawai seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat pegawai merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan.

KERANGKA TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, dalam pengukuran kinerja dari yang terendah hingga tertinggi dengan

indikator kualitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas di lapangan, efektifitas, perilaku yang di syaratkan oleh SOP peraturan organisasi, komunikasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (dalam Sutrisman, 2021:106), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Menurut Sutrisno (2014:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan oranglain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Gaspersz (dalam Mallapiseng, 2015:16) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi, yang mencakup perilaku, nilai, dan metode yang

digunakan untuk menggerakkan anggota tim menuju pencapaian yang diinginkan.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Hardjana (2016 :15) komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Mulyana (2015 : 11) komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Sikula (2017 : 145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Motivasi Kerja

Menurut Wardan (2020:109) motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Mohtar (2019:20) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Winardi (2016:02) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu.

Sinungan (2016:134) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif

dengan variabel laten dengan desain penelitian survei. Desain penelitian menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singaribun dan Effendi 2012:25). Selanjutnya untuk mengolah data variabel yang terkumpul menggunakan program pengolahan data software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Homogenitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Gaya Kepemimpinan	Komunikasi	Motivasi Kerja
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.97	113.23	98.63	57.55
	Std. Deviation	4.357	21.430	19.177	10.303
	Most Extreme Differences	Absolute	.080	.108	.085
	Positive	.069	.106	.085	.113
	Negative	-.080	-.108	-.074	-.102
Test Statistic		.080	.108	.085	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.076 ^c	.200 ^{c,d}	.053 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas (one sample KS) diperoleh seluruh variabel pada *asympt. Sig.* (2-tailed) lebih besar dari Sig. tabel 0,05

sehingga seluruh distribusi variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

Jalur	n	Sig. Dev From Linearity	Sig. tabel(α)	Keterangan
X ₃ atas X ₁	60	.239	0,05	Linear
X ₃ atas X ₂	60	.318	0,05	Linear
Y atas X ₁	60	.620	0,05	Linear
Y atas X ₂	60	.127	0,05	Linear
Y atas X ₃	60	.235	0,05	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasil bahwa seluruh $F_{hit} > F_{tabel}$ dan seluruh nilai Sig. Deviation from

Linearity $>$ Sig. Tabel ($\alpha = 0,05$) disimpulkan seluruhnya linear.

Uji Homogenitas

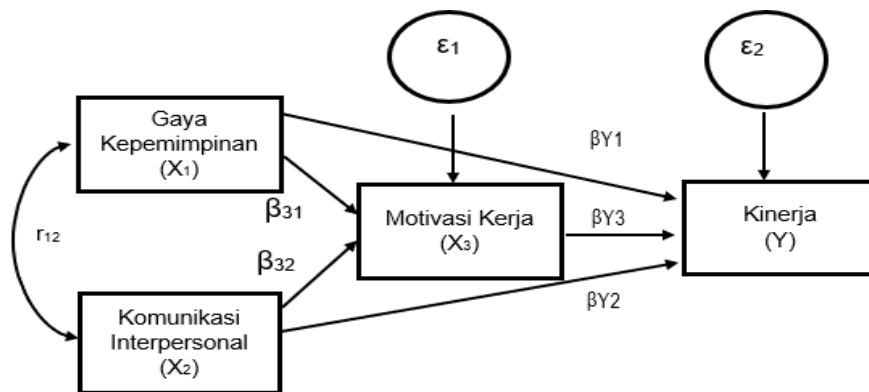
Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistics	df1	df2	Sig.	Keterangan
X ₃ atas X ₁	2.842	1	58	.097	Homogen
X ₃ atas X ₂	.456	1	58	.502	Homogen
Y atas X ₁	.162	1	58	.689	Homogen
Y atas X ₂	.027	1	58	.869	Homogen
Y atas X ₃	.017	1	58	.898	Homogen

Berdasarkan hasil uji homogenitas diperoleh hasil antara variabel eksogen terhadap variabel endogen seluruhnya nilai Sig. Levene Test > 0,05 maka data homogen.

Model Struktural dan Matriks Antar Variabel

Model struktur analisis gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y). Model struktur hubungan antar variabel.

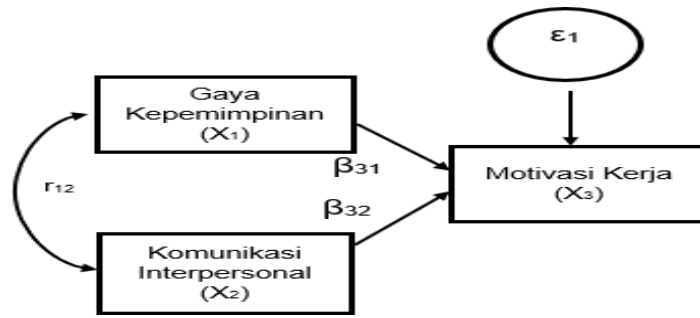


Gambar 1 Model Struktural Hubungan Antar Variabel

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktur sebagaimana tampak pada Gambar 1. Selain itu seluruh nilai

koefisien korelasi tersebut signifikan pada α = 0.05. Model substruktur 1 dan 2 sesuai hipotesis penelitian.

Model Hubungan Kausal Antar Variabel Sub Struktur 1



Gambar 2
Konsep Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada substruktur 1 terdiri atas sebuah variabel endogen yaitu X_3 dan dua variabel eksogen yaitu X_1 dan X_2 . Selanjutnya dapat

dilakukan perhitungan masing-masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data ditampilkan rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur.

Tabel 4 Uji-t substruktur 1 Pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficient sBeta	T	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	41.465	3.159		13.126	.000
	Gaya Kepemimpinan	.221	.082	.425	2.704	.009
	Komunikasi	.173	.079	.343	2.182	.033

Dari tabel 4 diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel terhadap variabel endogen (motivasi) menunjukkan jalur signifikansi, karena nilai

rhitung kedua variabel eksogen (komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel endogen (motivasi kerja) > ttabel. (2,000).

Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	rhitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
β_3 1	0,425	2,704	2,000	0,009 < 0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_3 2	0,343	2,182	2,000	0,033 < 0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.521	3.659

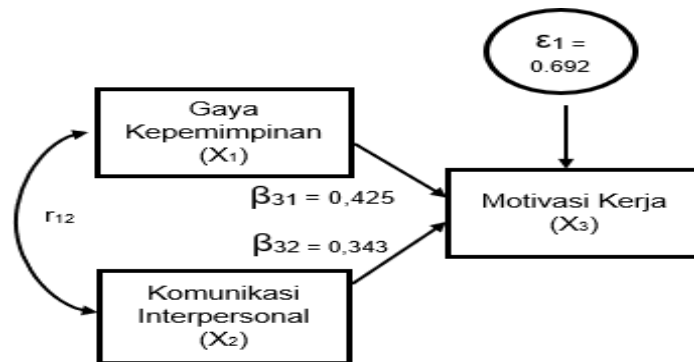
Dari nilai koefisien Determinasi (R square) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan terhadap motivasi kerja sebesar 0,521. Sisanya disebabkan faktor lainsetelain kedua variabel tersebut. Sedangkan besarnya koefisien residu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2 \text{ adjusted}} =$

$\sqrt{1 - 0,521} = \sqrt{0,479} = 0,692$ merupakan pengaruh variabel lain di luar X_1 dan X_2 . Dengan demikian persamaan sub struktur 1 adalah:

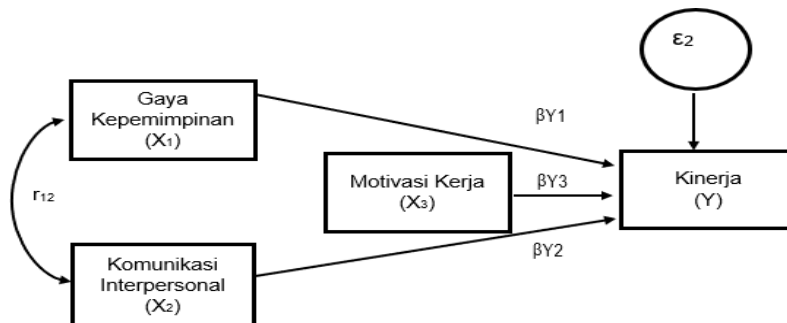
$$X_3 = \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 + \epsilon_1$$

$$X_3 = 0,425 X_1 + 0,343 X_2 + 0,692$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diagram jalur untuk Sub Struktur 1



Gambar 3 Model Hubungan kausal Pada Sub Struktur 1



Gambar 4 Konsep Model Hubungan kausal pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 seperti gambar 4 terdiri dari satu endogen yakni variabel Kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni X_1, X_2 dan X_3 .

Persamaan sub struktur 2 sebagaimana berikut:

$$Y = \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} X_2 + \beta_{Y3} X_3 + \epsilon_2$$

Tabel 7 Uji-t sub struktur 2 Pengaruh Variabel X₁,X₂,X₃ terhadap Y Coefficients^a

Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
			Std. Error			
1	(Constant)	35.805	13.396		2.673	.010
	Gaya Kepemimpinan	.430	.179	.360	2.398	.020
	Komunikasi	.593	.193	.530	3.066	.003
	Motivasi Kerja	.551	.233	.342	2.362	.022

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variable endogen (kinerja) signifikasi karena

nilai thitung ketiga variable eksogen (gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja) > ttabel pada 2,007.

Tabel 8 Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur sub struktur 2

Jalur	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
β _{y1}	0,360	2,398	2,000	0,020 < 0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β _{y2}	0,530	3,066	2,000	0,003 < 0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
B _{y3}	0,342	2,362	2,000	0,022 < 0,05	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Tabel 9 Model Summary Model Summary

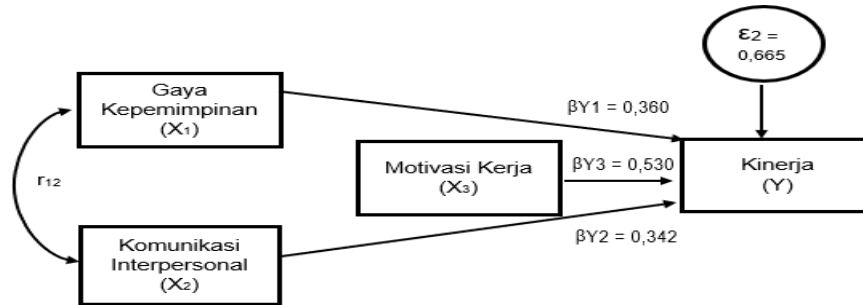
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.557	11.487

Dari nilai koefisien Determinasi (R square) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,557. Sisanya disebabkan faktor lain setelah kedua variabel tersebut. Sedangkan

besarnya koefisien residu $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2_{adjusted}} = \sqrt{1 - 0,557} = \sqrt{0,443} = 0,665$ merupakan pengaruh variabel lain di luar X₁, X₂ dan X₃. Dengan demikian persamaan sub struktur 2 adalah:
 $Y = \beta Y_1 X_1 + \beta Y_2 X_2 + \beta Y_3 X_3 + \epsilon_2$
 $Y = 0,360 X_1 + 0,530 X_2 + 0,342 X_3 +$

0,665

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diagram jalur untuk Sub Struktur1



Gambar 5
Model hubungan Kausal Variable X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

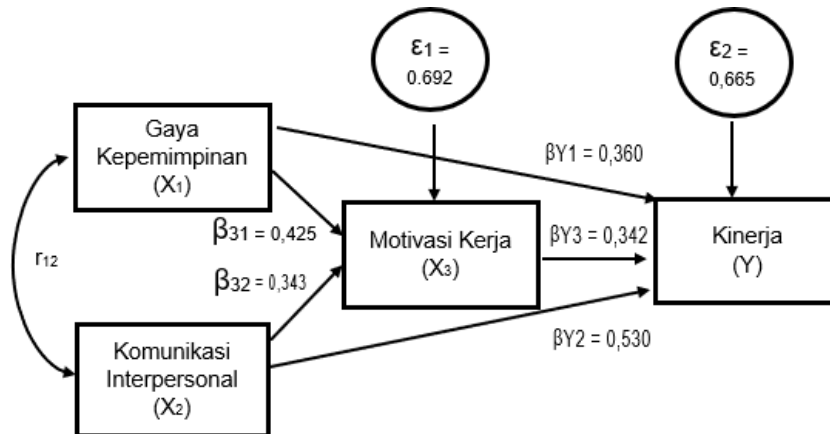
Hasil dari koefisien jalur pada substruktur 1 dan substruktur 2 berubah menjadi persamaan struktur sebagai berikut:

$$X_3 = \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} X_2 + \beta_{Y3} X_3 + \epsilon_2$$

$$= 0,425 X_1 + 0,343 X_2 + 0,692 X_3 + \epsilon_1$$

$$= 0,360 X_1 + 0,530 X_2 + 0,342 X_3 + 0,665$$



Gambar 6
Hubungan Kausal Variable X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y

PENGUJIAN HIPOTESIS

Berdasarkan uji analisis jalur, maka uji hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis pertama, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{31}) = 0,425 dengan t hitung > 2,704 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel (0,05) < 2,000 untuk n = 60, karena nilai t hitung < t tabel, maka terima

Ho, dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. **Hipotesis kedua**, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{32}) = 0,343 dengan t hitung = 2,182 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel (0,05) = 2,000 untuk n =

60, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata komunikasi interpersonal berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hipotesis ketiga, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y1}) = 0,360 dengan $t_{hitung} = 2,398$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,000$ untuk $n = 60$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis keempat, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y2}) = 0,530

dengan $t_{hitung} = 3,066$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,000$ untuk $n = 60$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata komunikasi interpersonal berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis kelima, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y3}) = 0,342 dengan $t_{hitung} = 2,362$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,000$ untuk $n = 60$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji statistic	Keputusan H_0 dan H_1	Kesimpulan
1	Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja	$H_0 : \beta_{31} = 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 Ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2	Pengaruh komunikasi interpersonal	$H_0 : \beta_{31} = 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 Ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja	$H_0 : \beta_{Y1} = 0$ $H_1 : \beta_{Y1} > 0$	H_0 Ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
4	Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja	$H_0 : \beta_{Y2} = 0$ $H_1 : \beta_{Y2} > 0$	H_0 Ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	$H_0 : \beta_{Y3} = 0$ $H_1 : \beta_{Y3} > 0$	H_0 Ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

PEMBAHASAN**Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X₃).**

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0,425. Artinya tinggi menyatakan Makassar Jakarta salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika gaya kepemimpinan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Meningkatkan gaya kepemimpinan berarti meningkatkan pengetahuan meliputi: pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan, pencapaian prestasi. Meningkatnya ketrampilan meliputi: keterampilan komunikasi, komunikasi lisan, peningkatan keterampilan dan inisiatif. Meningkatnya kemampuan meliputi; kemampuan kerja kelompok dan pengembangan diri.

Komunikasi Interpersonal (X₂) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0,343. Jika komunikasi interpersonal pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta maka akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Ini memungkinkan komunikator menyampaikan pesan secara langsung dan komunikasi menanggapi pada saat yang bersamaan.

Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0,360 salah satunya di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan gaya kepemimpinan yang mengedepankan seorang pimpinan yang mengayomi bawahan atau anak buah maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar akan meningkat dalam bekerja di lapangan. Dari hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta.

Secara teoritik gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin

dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

Komunikasi Interpersonal (X₂) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y)

Analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassa sebesar 0,530. Artinya tinggi rendahnya pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar salah satunya dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif. Jika komunikasi yang efektif ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja di lingkungan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar.

Secara teoritik Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang biasanya tidak diatur secara formal. Dalam komunikasi interpersonal, setiap partisipan menggunakan semua elemen dari proses komunikasi. komunikasi intrapersonal mengarah pada sebuah komunikasi di dalam diri seseorang. Hal ini adalah sebuah proses memikirkan, mengevaluasi, merasakan, serta menafsirkan sebuah peristiwa di dalam pemikiran seseorang.

Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kecamatan makasar Jakarta sebesar 0,342. Tinggi rendahnya kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kecamatan makasar Jakarta ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya motivasi bekerja bagi satuan polisi pamong praja kecamatan makasar Jakarta. Secara empirik motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Faktor eksternal dalam motivasi kerja sebagai berikut : 1. kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. 2. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya. 3. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi

pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan. 4. Adanya jaminan pekerjaan. Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan. 5. Status dan tanggung jawab. Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya. Sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0,425.

Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0,343.

Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0.360

Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0,530.

Motivasi kerja berpengaruh langsung

positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Makassar Jakarta sebesar 0,342.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi. (2017). *Analisis Kinerja Manajemen. Edisi Ke-1*. Bandung. Alfabeta.
- Hardjana, A. M. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasikerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyana, D. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sikula, A. E. 2017. *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: PustakaBinaman
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke.9. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisman, D. (2021), *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa*, Sumedang: Guepedia Publisher.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media. Bandung
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung

Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung:Media Sains Indonesia.

Winardi. (2016) *.Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta