

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI SIJUNJUNG**

**Teguh Ismar Adrian<sup>1</sup>, Selvi Yona Sari<sup>2</sup>, Bayu Pratama Azka<sup>3</sup>**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: [teguhismar10@gmail.com](mailto:teguhismar10@gmail.com)<sup>1</sup>, [selviyonasari@upiypk.ac.id](mailto:selviyonasari@upiypk.ac.id)<sup>2</sup>, [bayupratamaazka@upiypk.ac.id](mailto:bayupratamaazka@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, namun capaian kinerja berdasarkan nilai SAKIP Kabupaten Sijunjung tahun 2022–2024 belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui kepemimpinan yang efektif, komunikasi interpersonal yang baik, dan motivasi kerja yang tinggi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of leadership style and interpersonal communication on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Sijunjung Regent Office. Employee performance plays an important role in supporting the effectiveness of local government administration; however, based on the SAKIP scores from 2022 to 2024, performance achievements have not fully met the established targets. This research employs a quantitative approach using a survey method, with data collected through questionnaires and analyzed using path analysis. The results indicate that leadership style and interpersonal communication have a positive and significant effect on work motivation and employee performance. Furthermore, work motivation is proven to mediate the relationship between leadership style and interpersonal communication on employee performance, indicating that improved performance can be achieved through effective leadership, good interpersonal communication, and high work motivation.

**Keywords:** Leadership Style, Interpersonal Communication, Work Motivation, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, manajemen sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam organisasi maupun perusahaan seperti sekarang ini, yang dimana tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memunculkan masalah dalam proses berjalannya organisasi atau perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu butuh pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk memunculkan peluang dan inovasi dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien

Dalam upaya peningkatan upaya peningkatan sumber daya alam yang mendukung kinerja merupakan faktor krusial dalam upaya mencapai tujuan strategis sumber daya manusia. Sehingga perlu benar-benar diupayakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sdm di sektor pemerintahan sangat penting karena pegawai negara bertugas sebagai pelaksana kebijakan dan pelayan masyarakat. Pegawai yang memiliki kemampuan dan semangat kerja tinggi dapat memberikan layanan yang baik serta membantu mencapai tujuan pembangunan negara. Karena itu, pemerintah harus memperhatikan pengelolaan tenaga kerja secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan

kemampuan, hingga penilaian kerja. Di samping itu, reformasi birokrasi yang sedang dijalankan pemerintah Indonesia menempatkan peningkatan kualitas sdm sebagai hal yang utama untuk menciptakan pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

Kinerja Kinerja (performance) adalah konsep penting dan dasar dalam setiap upaya untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan yang bertujuan menghasilkan laba maupun lembaga pemerintah yang fokus pada pelayanan masyarakat. Secara umum, kinerja diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan tugas dan fungsi yang telah ditentukan dalam waktu tertentu. Hal ini menunjukkan sejauh mana tujuan, visi, dan misi organisasi dapat tercapai.

Kinerja pemerintah di kantor bupati sijunjung diukur dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) adalah suatu sistem yang dikembangkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) untuk mengukur dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah di Indonesia. Berikut data perkembangan SAKIP di pemerintahan kabupaten sijunjung dari tahun 2022-2024 .:

Tabel 1 Nilai SAKIP Kabupaten Sijunjung Tahun 2022-2024

| NO          | Komponen Penilaian                      | Tahun |       |       |
|-------------|-----------------------------------------|-------|-------|-------|
|             |                                         | 2022  | 2023  | 2024  |
| 1           | Perencanaan kinerja                     | 21,41 | 21,52 | 22,36 |
| 2           | Pengukuran kinerja                      | 18,71 | 18,99 | 19,73 |
| 3           | Pelaporan kinerja                       | 10,05 | 10,16 | 13,50 |
| 4           | Evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal | 13,20 | 13,35 | 13,50 |
| Target      |                                         | 65    | 100   | 70,10 |
| Nilai sakip |                                         | 63,37 | 64,02 | 65,99 |

*Sumber: LKPIJ Kabupaten Sijunjung 2020-2024*

Pada tahun 2022, komponen Perencanaan Kinerja dengan bobot nilai 21,41, Pengukuran Kinerja sebesar 18,71, Pelaporan Kinerja sebesar 10,05, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 13,20, menghasilkan realisasi nilai SAKIP sebesar 63,37, sedangkan target yang ditetapkan adalah 65, sehingga capaian tersebut belum memenuhi target. Pada tahun 2023, nilai komponen Perencanaan Kinerja meningkat menjadi 21,52, Pengukuran Kinerja menjadi 18,99, Pelaporan Kinerja sebesar 10,16, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 13,35, dengan realisasi nilai SAKIP sebesar 64,02 dan target sebesar 100, yang berarti capaian tersebut masih jauh di bawah target. Sementara pada tahun 2024, nilai komponen Perencanaan Kinerja naik menjadi 22,36, Pengukuran Kinerja sebesar 19,73, Pelaporan Kinerja meningkat menjadi 13,50, serta Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 13,50, dengan realisasi nilai SAKIP sebesar 65,99 dan target yang ditetapkan sebesar 70,10.

Kinerja adalah sesuatu yang mendasar dan sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya kinerja, visi organisasi tidak akan tercapai. Kinerja dijadikan sebagai alat evaluasi bagi para pimpinan agar dapat mengetahui sejauh mana proses kinerja yang ada di dalam organisasi.

Faktor Berdasarkan hasil pengamatan fenomena dilapangan menunjukan masih terdapat karyawan yang kurang responsif terhadap arahan dari pimpinan, selain itu pola komunikasi di lingkungan kantor bupati sijunjung belum berjalan optimal . Hal tersebut menimbulkan perbedaan pemahaman dalam melaksanakan tugas dari atasan .informasi dari pimpinan terkadang tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada pegawai.berdasarkan fenomena faktual diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan yang perlu dikaji ulang mengenai bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati sijunjung.

Menurut (Rakhma & Yulianita, 2022) Menyatakan bahwa cara berpikir dan tindakan yang memberikan arahan, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan merupakan kesimpulan dari gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut (Afianty & Rosdiana, 2023) Cara seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok agar bisa mencapai tujuan bersama disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang baik harus memiliki komunikasi yang baik antar pegawai. Komunikasi interpersonal (antarmanusia) adalah cara bertukar informasi, perasaan, dan makna antara dua orang atau lebih, baik melalui kata-kata maupun tindakan. Dalam dunia kerja, komunikasi interpersonal sangat penting karena membantu membangun hubungan kerja yang baik antara atasan dan karyawan, maupun antarrekan kerja. Dengan komunikasi yang baik, seseorang bisa memahami apa yang disampaikan dengan jelas, mengurangi salah paham, serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan harmonis. Menurut (Anggraini et al., 2022) Komunikasi Interpersonal (antarpribadi) adalah cara berbicara langsung antara orang-orang dengan saling melihat mata, sehingga setiap orang bisa mengerti cara orang lain merespons, baik melalui ucapan maupun tindakan.

Dengan komunikasi yang baik akan membuat individu di tempat kerja menjadi lebih termotivasi untuk bekerja karena memiliki lingkungan kerja yang komunikatif jadi lebih mudah untuk menyampaikan aspirasi pegawai untuk lebih memotivasi pegawai untuk bekerja. Motivasi kerja adalah semangat yang berasal dari dalam diri atau luar diri yang mendorong seseorang untuk bekerja, berusaha, dan tekun mencapai tujuan pekerjaannya. Motivasi ini muncul karena kebutuhan, keinginan, atau harapan seseorang terhadap hasil yang diinginkan, seperti dihargai, diperhatikan, atau merasa puas secara pribadi. Menurut (Wahyuni et al., 2023b) mengatakan Motivasi adalah cara seseorang menggerakkan diri melakukan sesuatu, mulai dari perasaan dalam hati hingga akhirnya sesuai dengan apa yang diinginkan. Penyesuaian diri ini dilakukan agar keinginan atau dorongan tersebut tercapai..

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2023) Motivasi muncul dari setiap orang yang mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, sambil memperhatikan kebutuhan pribadi mereka. Mereka bekerja dengan kesadaran dan semangat untuk mencapai target yang ditentukan.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei guna mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati sijunjung. Subjek penelitian mencakup sebagian pegawai kantor bupati sijunjung yang berjumlah 59 orang, sehingga populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai yang ada. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian serta indikator-indikator yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik analisis ini mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan tingkat validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan melalui uji menggunakan skala likert dan pengolahan data perangkat lunak melalui smart-pls 4 untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat, objektif, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Outer Model

Pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruk yang merepresentasikannya, sehingga dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian outer model didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai Convergent Validity sebesar lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai, dan Motivasi Kerja memiliki nilai loading factor di bawah 0,70. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengolahan data, indikator yang dibuang yaitu (X1.2,X1.10,X2.1,Z.8,Y.4).

### Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel                      | AVE   |
|-------------------------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)        | 0,705 |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | 0,675 |
| Kinerja Pegawai (Y)           | 0,622 |
| Motivasi Kerja (Z)            | 0,600 |

Sumber: Pengolahan Data 2026

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Penilaian Reliabilitas (Cronbachs Alpha)

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

| Konstruk ( Variabel)          | <i>Cronbachs Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|-------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)        | 0,931                  | 0,933                        |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | 0,924                  | 0,928                        |
| Kinerja pegawai (Y)           | 0,930                  | 0,935                        |
| Motivasi Kerja (Z)            | 0,889                  | 0,891                        |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

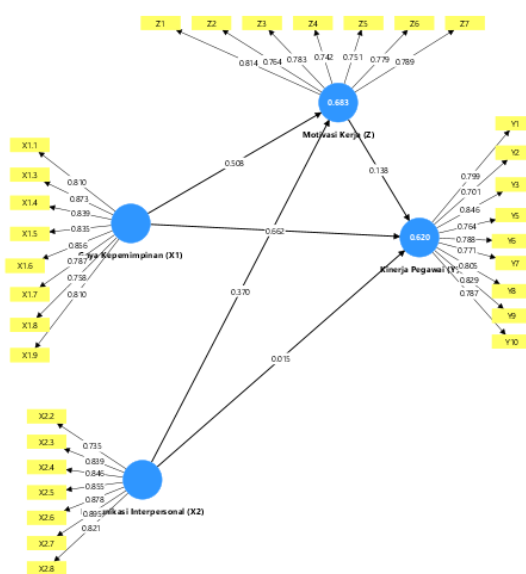
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbachs Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu masing-masing sebesar 0,70. Variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931 dan Composite Reliability sebesar 0,933, variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,924 dan 0,928, variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,930 dan 0,935, serta variabel Motivasi Kerja sebesar 0,889 dan 0,891. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural.

## Pengujian R-Square

Berdasarkan hasil pengolahan data R<sup>2</sup> konstruk motivasi Kerja sebesar 0,620 atau 62% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang di terimanya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal. Sisanya sebesar 38% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara nilai R<sup>2</sup> untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 31,7% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

## Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik atau t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho ditolak, dan jika t-statistik atau t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Outer Loading  
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data

| Hipotesis | Pernyataan                                         | T Statistik  | P-Value      | Keterangan                                                                                                   |
|-----------|----------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H1        | Gaya Kepemimpinan (X1)-> Motivasi Kerja (Z)        | 4,049 > 1,96 | 0,000 < 0,05 | Diterima, karena nilai t-statistik 4,049 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 |
| H2        | Komunikasi Interpersonal (X2)-> Motivasi Kerja (Z) | 2,703 > 1,96 | 0,007 < 0,05 | Diterima, karena nilai t-statistik 2,703 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,007 lebih kecil dari 0,05 |
| H3        | Motivasi Kerja                                     | 0,747 < 1,96 | 0,455 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-                                                                                     |

| Hipotesis | Pernyataan                                                                     | T Statistik  | P-Value      | Keterangan                                                                                                  |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | (Z)-><br>Kinerja Pegawai (Y)                                                   | 1,96         | 0,05         | statistik 0,747 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,455 lebih besar 0,05                              |
| H4        | Gaya Kepemimpinan (X1)-><br>Kinerja Pegawai (Y)                                | 3,796 > 1,96 | 0,000 < 0,05 | Diterima, karena nilai t-statistik 3,796 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil 0,05     |
| H5        | Komunikasi Interpersonal (X2)-><br>Kinerja Pegawai (Y)                         | 0,074 < 1,96 | 0,941 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 0,074 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,941 lebih besar 0,05      |
| H6        | Gaya Kepemimpinan (X1)-><br>Motivasi Kerja(Z)-><br>Kinerja Pegawai (Y)         | 0,784 < 1,96 | 0,433 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 0,784 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,433 lebih besar dari 0,05 |
| H7        | Komunikasi Interpersonal (X2)-><br>Motivasi Kerja (Z)-><br>Kinerja Pegawai (Y) | 0,626 < 1,96 | 0,532 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 0,626 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,532 lebih besar dari 0,05 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Pada Kantor Bupati Sijunjung**

Hipotesis H1 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Pengaruh Gaya Kepemimpinan di Kantor Bupati Sijunjung dengan Tingkat Motivasi para pegawai di sana. Dimana nilai P-value 0,000 kecil dari alpha 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 4,096 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau  $4,096 > 1,96$  oleh karena itu H0 diterima H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mampu mempengaruhi Motivasi Kerja pada Kantor Bupati Sijunjung. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rexady et al., 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Bupati Sijunjung**

Hipotesis H2 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Komunikasi Interpersonal di Kantor Bupati Sijunjung dengan Tingkat Motivasi kerja Pegawai di sana. Dimana nilai P-value 0,007 kecil dari alpha 0,05 yaitu  $0,007 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh

signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,703 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau  $2,703 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal mampu mempengaruhi terhadap Motivasi Kerja pada kantor bupati Sijunjung. Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khurniawan et al., 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja

#### **Motivasi Kerja tidak mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Sijunjung**

Hipotesis  $H_3$  menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Motivasi Kerja di kantor Bupati Sijunjung dengan tingkat Kinerja pegawai para pegawai disana. Dimana nilai P-value 0,455 besar dari alpha 0,05 yaitu  $0,455 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,747 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau  $0,747 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung. Hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wahyuni et al., 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Sijunjung**

Hipotesis  $H_4$  menyatakan terdapat hubungan antara tingkat gaya kepemimpinan di kantor Bupati Sijunjung dengan Tingkat Kinerja pegawai para pegawai di sana. Dimana nilai P-value 0,000 kecil dari alpha 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,769 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau  $3,769 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung. Hipotesis 4 dalam penelitian diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nadeak et al., 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

#### **Komunikasi Interpersonal tidak mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Sijunjung**

Hipotesis  $H_5$  menyatakan tidak terdapat hubungan antara tingkat Komunikasi Interpersonal di Kantor Bupati Sijunjung dengan Tingkat Kinerja pegawai para pegawai di sana. Dimana nilai P-value 0,941 lebih besar dari alpha 0,05 yaitu  $0,941 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,074 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau  $0,074 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_5$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal tidak mampu mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung. Hipotesis 5 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saputra, 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Sijunjung.**

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi oleh Motivasi Kerja. Dimana nilai P-value 0,433 besar dari 0,05 yaitu  $0,433 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,784 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau  $0,784 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak  $H_6$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Bupati Sijunjung. Hipotesis 6 dalam penelitian ini di tolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Ragita, 2022) dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.

### **Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Sijunjung.**

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi oleh Motivasi Kerja. Dimana nilai P-value 0,532 besar dari 0,05 yaitu  $0,532 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0,626 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau  $0,626 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak  $H_7$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Bupati Sijunjung. Hipotesis 7 dalam penelitian ini di tolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Kuswandi, 2023) dengan hasil penelitian Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337–342. <https://doi.org/10.37676/mude.v1i3.2611>
- Ayusta, R. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Rekso. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Rekso. Diversitas*, J. M. (2023). 95 <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>. 3(1), 95–111.
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. 2(2).
- Journal, I., Hadi, S., Ermanto, C., Ali, A., Studi, P., Ilmu, M., Krisnadwipayana, U., Info, A., History, A., & Kunci, K. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. 2, 54–67.
- Khurniawan, D., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 28–37. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.146>
- Kompetensi, P., & Dan, G. K. (2025). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. 4(1), 274–299.
- Kuswandi, S. (2023). The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance Through Intrinsic and Extrinsic Motivation as Intervening Variables. 06(08), 58–70.
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

- Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. 4(2), 60–76.
- Putra, G. M., Meningkatkan, U., & Kerja, M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. 8(1).
- Ragita, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 11(03), 652–665.
- Rakhma, M. T., & Yulianita, N. (2022). Rakhma, Meyla Tazqiya, Salma Nisrina N F, Muhammad Fahmi Zhillani, dan Neni Yulianita. 2022. “Gaya Kepemimpinan dalam Dilema Etis : Tinjauan Literatur Gaya Komunikasi Kepemimpinan.” Jurnal Common | 6 (1): 41–57. Gaya Kepemimpinan dalam Dilema Etis : Tinjau. 6.
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Komunikasi, 21(2), 226. <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>
- Saputra, H. E. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN REJANG LEBONG. 25–33.
- Sarumaha, W. (2022). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance (in Indonesian). Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE), 1(1), 28–36.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 144.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 144.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. 1(September), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. Jurnal Manajemen Oikonomia, 16(1), 29–44.