

**Pengaruh Peran Kepemimpinan Komunikasi Interpersonal dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tutor dalam Memberantas Buta  
Aksara di Kabupaten Karawang**

**Banuara Nadeak**

Universitas Singaperbangsa Karawang  
banuaranadeak@gmail.com

**ABSTRACT**

*The Indonesian government is accelerating the National Movement for Accelerating the Nine-Year Compulsory Education Completion and Eradication of Illiteracy. In West Java Province, the illiterate population amounts to 1,512,899 (2.4%), with Karawang Regency having 117,710 illiterate individuals. Karawang has developed a model for eradicating illiteracy within 32 days, starting from preparation, through the process, to implementation of learning activities tailored to the location. Typically, illiterate learners are adults. Effective leadership plays a crucial role in an educative and persuasive approach, enabling smooth interpersonal communication through the use of Knowledge, Information, and Education (KIE) communication techniques. Local governments strive to boost the motivation of tutor teams, supervisors, and monitoring teams in the 32-day illiteracy eradication program. Simultaneously, local governments conduct widespread illiteracy learning activities and have received recognition from MURI (Indonesian World Records Museum) for achieving literacy in reading, writing, and arithmetic. Interpersonal communication enhances the motivation of tutors and relationships with illiterate learners, as evidenced by the evaluation of the success of the 32-day illiteracy learning program. Learners are able to read, write, and calculate (CALISTUNG), and subsequently, they can prepare for equivalency exams (Package A). The outstanding performance of tutors and supervision teams, prepared by the local government of Karawang Regency through the Department of Education and Sports, demonstrates spectacular success. Karawang Regency serves as a model for the 32-day illiteracy eradication program in each province and at the national level.*

**Keywords:** *Leadership, Interpersonal Communication, and Motivation.*

**ABSTRAK**

Pemerintah Indonesia melakukan akselerasi tentang Gerakan nasional Percepatan Penuntasan Wajib Belajar Sembilan Tahun dan Pemberantasan Buta Aksara. Penduduk Provinsi Jawa Barat penduduk Buta Aksara sebanyak 1.512.899 (2,4 %) dan Kabupaten Karawang 117.710. Karawang menyusun model pemberantasan buta aksara dengan 32 hari dimulai dari persiapan, proses, dan pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan lokasi dan pada umumnya peserta belajar buta aksara adalah pada usia dewasa. Peran kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam pendekatan edukatif dan persuasif sehingga komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik dengan menggunakan teknik komunikasi informasi Edukasi (KIE) pemerintah daerah berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja para tutor tim pengawas, dan tim *monitoring* dalam pelaksanaan pemberantasan buta aksara 32 hari dan pemerintah daerah juga melakukan kegiatan pembelajaran buta aksara secara serentak dan banyak dan

mendapatkan penghargaan MURI dalam pemberantasan buta aksara yaitu dapat menulis, membaca, dan berhitung. Komunikasi Intepersonal dapat meningkatkan motivasi kerja para tutor dan hubungan dengan peserta buta aksara,, hal ini dapat dibuktikan dengan evaluasi keberhasilan pembelajaran buta aksara 32 hari bahwa peserta didik dapat membaca, menulis dan berhitung (CALISTUNG) dan selanjutnya peserta dapat dipersiapkan untuk mengikuti ujian persamaan (Paket A). Kemudian kinerja para tutor dan tim pengawas serta tim monitor yang dipersiapkan oleh pemerintah daerah kabupaten Karawang melalui dinas pendidikan dan olahraga menunjukkan keberhasilan yang spektakuler dan pemda Karawang menjadi salah satu contoh pemberantasan buta aksara model 32 di masing-masing provinsi dan pusat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi.

## PENDAHULUAN

Organisasi sebagai wadah dan proses sangat membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menggerakkan total aktivitas. Pemimpin yang baik berasal dari genetik, ekologis dan sosial dan mempunyai gaya kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu indikator utama untuk menggerakkan roda kegiatan organisasi.

Kepemimpinan menurut Sofiah (2016:108) adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok Sedangkan Hasibuan (2014:170) bahwa Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Kepemimpinan ini adalah bagian dari pada Manajemen akan tetapi antara kepemimpinan dengan manajemen hal yang berbeda. T.Hani Handoko bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan.

Sintesis penulis bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni menggerakkan orang tanpa paksaan sehingga rela ikut serta bekerja dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kemudian E.Henri Fayol bukunya General and Industrial Management, syarat – syarat kepemimpinan bagi seorang manager, yaitu :

1. Sehat (*Physical Quality*)
2. Cerdas (*Mental Qulity*)
3. Setia, Jujur, Adil (*Moral Quality*)
4. Berpendidikan (*Educational Quality*)
5. Berpengalaman (*Experience Quality*)

Menurut penulis pemahaman tentang gaya, sifat, ciri dan filsafat kehidupan masyarakat Indonesia jika dikorelasikan dengan Dasar Negara, Ideologi dan pandangan hidup yaitu Pancasila dimana berorientasi terhadap budaya, istiadat dan agama dapat menuntun seorang pemimpin amanah dapat menjalankan roda organisasi dengan baik sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Program Dan Kegiatan.

Menurut Sindu Muliando mengatakan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh pengirim kepada penerima pesan melalui cara dan media tertentu. Markman 1981, Murphy Mendelson 1973: Komunikasi merupakan suatu komunikasi untuk membangun mempertahankan komunikasi interpersonal.

Penulis berpendapat bahwa komunikasi proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dan pada umumnya dua arah dan timbal balik. Dalam efektivitas dan efisiensi bahwa komunikasi tidak bisa terwujud 100% karena perbedaan misalnya latar belakang pribadi masing-masing dan tingkatan pendidikan, hal ini variabelnya sangat mempengaruhi sehingga dapat menimbulkan salah komunikasi (*miss communication*) dan salah pengertian (*miss understanding*). Oleh karena itu agar komunikasi lancar agar berusaha dapat memahami kepentingan masing-masing komunikator dan komunikan.

Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi secara langsung antara dua individu yang berfokus tentang bagaimana suatu hubungan dimulai, bagaimana mempertahankan suatu hubungan, dan keretakan suatu hubungan (Berger, Dalmon & Stafford, 2012). Komunikasi interpersonal adalah proses pengirim dan penerimaan pesan antara individu secara tatap muka, yang memungkinkan setiap komunikan menangkap reaksi individu lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal (Mulyana, 2004). Komunikasi interpersonal juga didefinisikan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. (De vito, 2015).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman pesan dari komunikator kepada komunikan dengan tatap muka dan dapat menumbuhkan pengertian yang mendasar seperti komunikator dapat menyesuaikan keadaan yang sebenarnya apa-apa yang sedang dirasakan komunikan serta hasilnya adanya umpan balik yang positif.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang orang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik situasi kerja adalah faktor-faktor dalam lingkungan kerja seseorang.

Menurut Buchari Alma bukunya Kewirausahaan, Bandung: CV Alfabeta, 2001 bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang dapat memotivasi untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan efisiensi atau kemauan untuk berbuat sesuatu.

Sondang P. Siagian dalam bukunya Teori Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta: PT. Rineka Cipta 1995 mengatakan Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari penjelasan tersebut di atas maka berbicara dengan motivasi dapat mengandung tiga makna yang terpenting adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.
- b. Adanya usaha tertentu sebagai akibat motivasi, artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu dan merupakan ketersediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Kebutuhan yang merupakan keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Sintesis penulis tentang motivasi adalah dorongan dari hati sanubari seseorang untuk mendorong, menggerakkan, mengarahkan bahwa dirinya ingin melakukan usaha/upaya dalam suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga mendapatkan kepuasan dan merasa memiliki serta adanya pengakuan terhadap dirinya sendiri.

Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi.

Dengan demikian kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut menunjukkan tanggung jawab yang jelas. Wewenang, tanggung jawab, komitmen dan kompetensi seseorang dapat menunjukkan hasil kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil pendapat tersebut di atas sintesis penulis kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam rangka pelaksanaan tugasnya baik berupa dimana kontribusinya pada organisasi dalam bentuk produk maupun perwujudan sikap mental yang berkenaan dengan pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja diukur dengan menilai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien meliputi:

1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan, pencapaian target pekerjaan
2. Personal (antarpribadi): inisiatif, kerajinan, kreativitas, keterampilan individu, kompetensi, motivasi dan rekrutmen dalam bekerja dan
3. Pengambilan Keputusan: kemandirian, pengendalian gangguan, pengalokasian sumber daya dan tim negosiasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Bahan dan Metode yang Digunakan**

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk memperoleh gambaran tentang Pengaruh Peran Kepemimpinan,, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tutor dalam Memberantas Buta Aksara. Dimana variabel bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y). Keempat variabel akan dilakukan dengan penelitian kuantitatif dan bila

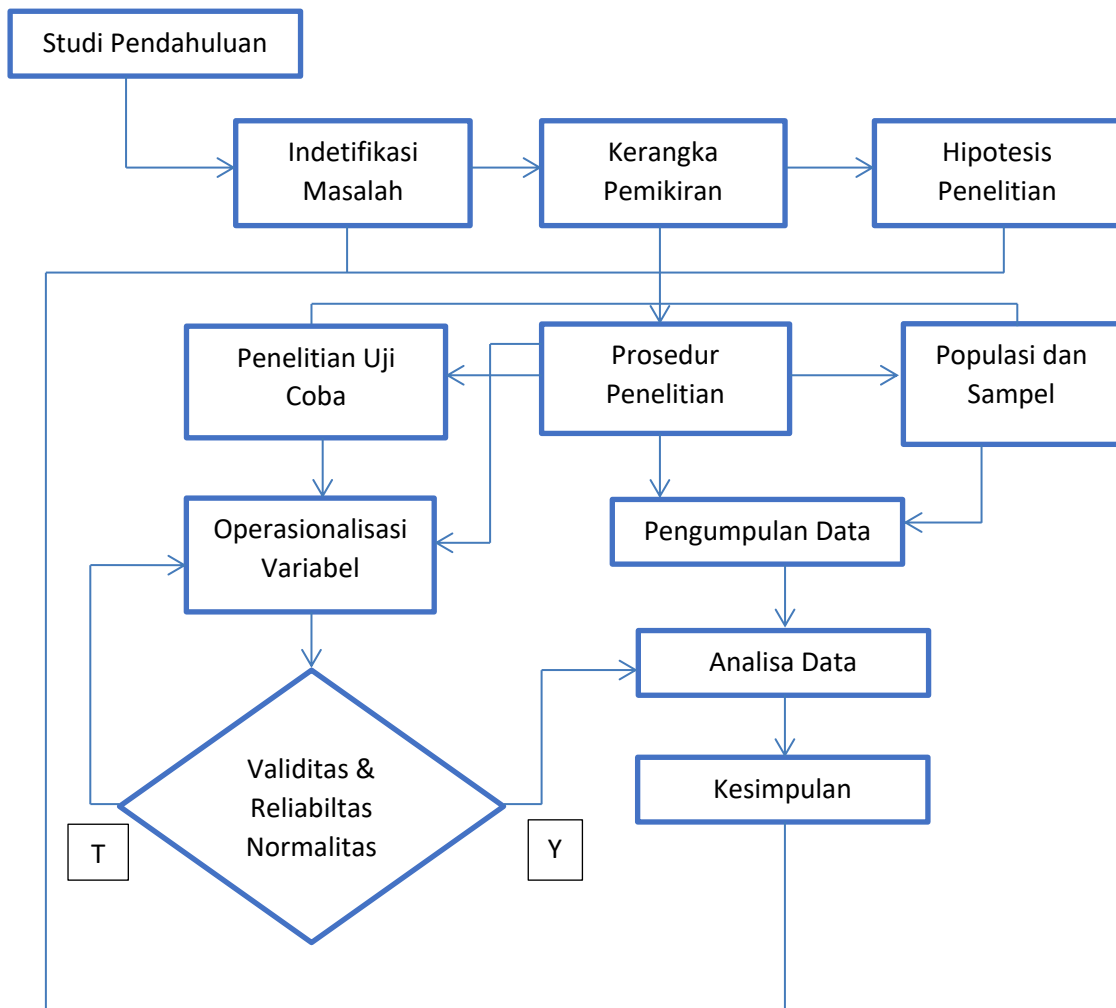
dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode *survey*. Moh. Nazir (2003:54-56), metode penelitian deskriptif dengan jenis metode survei yaitu meneliti suatu objek dengan mendeskripsikan secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta atas fenomena yang ada dan diteliti serta menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi dan mendapatkan makna serta implikasinya. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi mengenai variabel dan sub variabel. Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian verifikatif menurut Suharsimi (2013:7) adalah penelitian yang pada dasarnya menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Kemudian menurut Sekaran (2011), adapun ciri-ciri dari metode *survey* adalah tujuannya dapat bersifat deskriptif dan juga verifikatif, eksplanatori atau konfirmatori, data dikumpulkan dari sampel yang ditentukan, data variabel penelitian dijamin dengan menggunakan alat mengumpulkan data tertentu yaitu kuesioner. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu, maka penelitian ini dikembangkan dalam model pengembangan *cross-sectional* yaitu penelitian yang mengumpulkan datanya dilakukan pada suatu titik waktu tertentu.

Dalam metode *survey* melalui skala pengukuran ordinal yang ditujukan melalui bobot angka atau skor tertentu dengan instrumen penelitian kuesioner sebelumnya harus diuji dahulu validitas dan reliabilitasnya.

### **Desain Penelitian**

Penggunaan desain ini untuk dapat memperoleh data mengenai variabel eksogen dan variabel endogen yang ditimbulkan dengan Peran Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y). Pendekatan *cross sectional*, yaitu

penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan pada suatu titik waktu tertentu. Unit analisis fokus terhadap individu-individu sebagai narasumber dan sasaran. Untuk itu secara rinci dapat digambarkan dalam tabel di bawah ini:



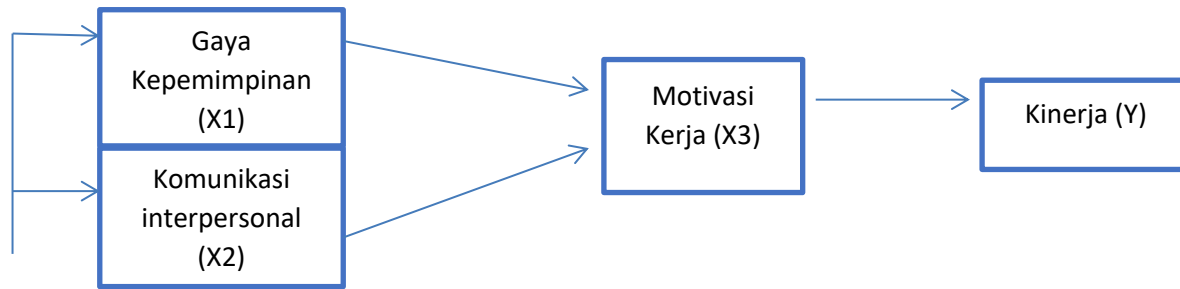
**Gambar 1. Desain Penelitian**

Sumber : Azhar Affandi, Modul Kuliah Metologi Penelitian (2007)

### **Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Penggunaan data kuantitatif dalam penulisan ini sebagai unit analisis yaitu menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Imam Chourmain bahwa metode analisis jalur adalah bagian atau salah satu bentuk dari Metode Korelasional (studi hubungan) yang digunakan dalam upaya memprediksi dan mengeksplorasi antara dua atau lebih variabel. Kemudian menurut Streiner 2005 mengatakan bahwa Analisa jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks. Sebagai objek penelitian adalah tutor yang memfasilitasi warga masyarakat Karawang yang dianggap dewasa yaitu buta aksara yang tidak dapat membaca, menulis, dan menghitung (calistung) diberi pembelajaran 21 hari dan selanjutnya dapat mengikuti ujian paket.

Adapun gambaran korelasi variabelnya adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Path Analysis**

Keterangan :

- X1 : Peran Kepemimpinan
- X2 : Komunikasi Interpersonal
- X3 : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja

### Populasi dan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi harus betul-betul representatif (mewakili populasi) dengan Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan:

N = Populasi

n = Besar Sampel

d = Tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan

$$n = \frac{2374}{1 + 2374(0,1^2)}$$

$$n = 95,96 \text{ dibulatkan } 100$$

$$n = 100$$

Dengan sampel tersebut di atas ditetapkan secara proporsional *random sampling* dengan rincian sebagai berikut:

1. Penilik/pamong =  $100 \times 100 / 2374$  (agar mewakili) = 4 orang
2. Guru dan Instruktur =  $885 \times 100 / 2374 = 37$  orang
3. Staf dan peserta didik =  $1389 \times 100 / 2374 = 59$  orang

Pengembangan dalam penelitian bahwa variabel penulis menggunakan Kuesioner sebelum menjadi instrumen yang akan diujikan. Penilaian validitas dengan menggunakan Rumus Product moment. Penilaian reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Rumus Alpha Cronbach.

### Hipotesis

1. Hubungan peran kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja
2. Hubungan langsung komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja
3. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja

4. Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan berdampak pada Kinerja

**Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah keluaran statistik dari skor masing-masing variabel seperti terangkum pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Data**

No	Variabel	Skor			Galat Baku (S)	Varian (S <sup>2</sup> )	Median
		Min	Max	Rata-rata			
1.	X1	187	220	209,48	8,65	74,79	212,50
2.	X2	102	120	111,36	4,68	21,90	111,75
3.	X3	93	107	98,20	3,32	11,02	98,67
4.	X4	137	161	152,10	5,55	30,79	153,34

**A. Uji Keberartian Regresi**

Uji keberartian hubungan rekrusif pada model penelitian dapat dijelaskan dengan rangkuman indikator pada tabel 2 berikut :

**Tabel 2. Uji Regresi**

No	Indikator	Skor				Parameter Tabel
		X2→X4	X3→X4	X4→X1	X2X3→X4	
1.	Nilai R <sup>2</sup>	0,375	0,322	0,610	0,534	-
2.	Nilai R	0,612	0,567	0,781	0,731	> 0,284
3.	Nilai t	5,366	4,772	8,656	-	> 2,578
4.	Nilai α	0,000	0,000	0,000	0,000	< 0,01
5.	Nilai F	-	-	-	26,981	> 4,040

Dari semua indikator pada tabel 2 diatas, nilai R, t, F, lebih besar dari nilai tabel, dan α kecil dari 0,01. Didapat persamaan regresi linier:

1.  $X_4 = 71,271 + 0,612 X_2$
2.  $X_4 = 58,992 + 0,567 X_3$
3.  $X_1 = 24,399 + 0,781 X_4$
4.  $X_4 = 19,326 + 0,574 X_2 + 0,701 X_3$

Maka dapat disimpulkan bahwa semua regresi pada model penelitian adalah linier dan signifikan.

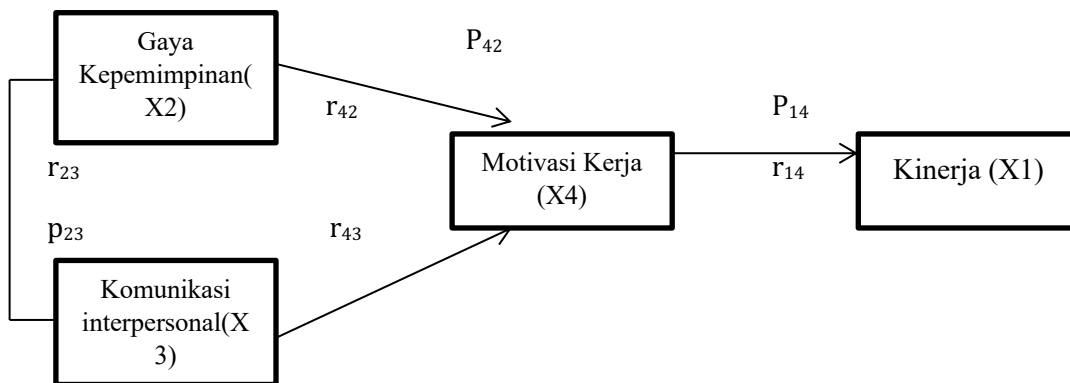
**B. Pengujian Model**

1. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah menganalisis model penelitian berdasarkan konseptual model, yaitu pengembangan hipotesis dari model teoritis sebagai dasar untuk menghubungkan dan mengukur hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap

variabel endogen dan visualisasi konsep model agar memudahkan serta mengurangi tingkat kesalahan dalam membangun model teori yang diuji sebagai berikut:

€1



**Gambar 3. Diagram Jalur Model Teoritik**

Koefisien jalur, koefisien korelasi dan koefisien residual yang diperoleh dari uji statistik tersebut di muka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 p_{24} &= 0,485 & r_{32} = r_{23} &= 0,305 & \epsilon_1 &= 0,138 \\
 p_{34} &= 0,419 & r_{34} = r_{43} &= 0,567 & \epsilon_2 &= 0,217 \\
 p_{41} &= 0,781 & r_{24} = r_{42} &= 0,612 \\
 p_{24} = p_{42} &= 0,485 & r_{41} = r_{14} &= 0,781
 \end{aligned}$$

Model diagram jalur dapat juga dijelaskan dalam bentuk tabel “Model Dekomposisi”, yaitu model yang hanya memasukkan hubungan kausalitas atau pengaruh langsung (*direct causal effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect causal effect*) seperti tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Model Diagram Jalur**

o	Jalur (p)	Koefisien Pengaruh			Residual
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1.	X2→X4	0,485	-	0,485	0,138
2.	X3→X4	0,419	-	0,419	
3.	X4→X1	0,781	-	0,781	0,217
4.	X2→X4→X1	-	0,379	0,379	
5.	X3→X4→X1	-	0,327	0,327	

Nilai semua koefisien jalur (p) tersebut di atas adalah signifikan dengan galat varian pada X4 dan X1 (13,8 dan 21,7) lebih kecil dari total varian X4 dan X1 (30,79 dan 74,79).

Sedangkan sumbangan pengaruh efektif (determinan) variabel X2, X3 dan X4 terhadap X1 dapat dijelaskan dengan tabel 4 berikut :

**Tabel 4. Determinan**

No	Jalur (p)	Koefisien Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1.	X2→X4→X1	-	(0,379) (0,395)	(0,1497)
2.	X3→X4→X1	-	(0,327) (0,349)	(0,1141)
3.	X4→X1	(0,781) (0,781)	-	(0,6099)
Total Pengaruh Efektif				(0,8737)

Tabel 4 pengaruh efektif (determinan) tersebut di atas, menjelaskan bahwa persentase total pengaruh variabel eksogen gaya kepemimpinan (X2), hubungan interpersonal (X3) dan motivasi kerja (X4) terhadap variabel endogen kinerja (X1) adalah 0,8737 atau 87,37% dan berarti hanya 12,63 yang dijelaskan oleh variasi dari variabel lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Tutor sangat berkorelasi dan sangat mempengaruhi dengan Bab sebelumnya.

Adapun pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut:

### **Pengujian Pengaruh Langsung Peran Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

**H<sub>1</sub>:** Peran Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 1 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,485 menunjukkan bahwa pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,366 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima. Hal ini berarti bahwa dengan semakin meningkatnya Peran Kepemimpinan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja.

### **Pengujian Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja**

**H<sub>2</sub>:** Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 1 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,419 menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,772 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin membaiknya Komunikasi Interpersonal maka akan memberikan tambahan Motivasi Kerja.

### **Pengujian Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 1 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,781 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki arah yang positif, dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 8,656 dan probabilitas sebesar 0,000 (p<0,01), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung yang positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja diterima. Sehingga dengan semakin baiknya Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja.

### **Pengujian Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja sebagai Variabel mediasi dalam Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja.**

Pada hubungan Peran Kepemimpinan dengan Kinerja terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh Tidak Langsung Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja

Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PX_2X_4 \times PX_4X_1 \\ &= 0,485 \times 0,781 \\ &= 0,379 \\ \text{Total Effect (TE)} &= PX_2X_1 + (PX_2X_4 \times PX_4X_1) \\ &= 0,395 + 0,379 \\ &= 0,774 \end{aligned}$$

Pada hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja

Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PX_3X_4 \times PX_4X_1 \\ &= 0,419 \times 0,781 \\ &= 0,327 \\ \text{Total Effect (TE)} &= PX_3X_1 + (PX_3X_4 \times PX_4X_1) \\ &= 0,349 + 0,327 \\ &= 0,676 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat di jelaskan bahwa pengaruh tidak langsung Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja sebesar 0,379 sehingga total pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,774.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat di jelaskan bahwa pengaruh tidak langsung Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja sebesar 0,327 sehingga total pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja sebesar 0,676.

Hal di atas menunjukkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan memberikan pengaruh paling tinggi terhadap Kinerja dan variabel Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh lebih rendah.

**H<sub>4</sub> : Pada hubungan Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja terdapat dugaan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.**

**Pengaruh tidak langsung Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja.**

Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= \text{PX}_2\text{X}_1 \times (\text{PX}_2\text{X}_4 \times \text{PX}_4\text{X}_1) \text{ jalur } \text{X}_2 \rightarrow \text{X}_4 \rightarrow \text{X}_1 \\ &= 0,395 \times (0,485 \times 0,781) \\ &= 0,395 \times 0,379 \\ &= 0,1497 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= \text{PX}_3\text{X}_1 \times (\text{PX}_3\text{X}_4 \times \text{PX}_4\text{X}_1) \text{ jalur } \text{X}_3 \rightarrow \text{X}_4 \rightarrow \text{X}_1 \\ &= 0,349 \times (0,419 \times 0,781) \\ &= 0,349 \times 0,327 \\ &= 0,1141 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Direct Effect} &= (\text{PX}_4\text{X}_1 \times \text{PX}_1\text{X}_4) \\ &= (0,781 \times 0,781) \\ &= 0,6099 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= \{ \text{PX}_2\text{X}_1 \times (\text{PX}_2\text{X}_4 \times \text{PX}_4\text{X}_1) \} + \{ \text{PX}_3\text{X}_1 \times (\text{PX}_3\text{X}_4 \times \text{PX}_4\text{X}_1) \} + \\ &\quad \{ \text{PX}_4\text{X}_1 \times \text{PX}_1\text{X}_4 \} \\ &= 0,1497 + 0,1141 + 0,6099 \\ &= 0,8737 \end{aligned}$$

Pengaruh efektif (determinan) tersebut di atas, menjelaskan bahwa persentase total pengaruh variabel eksogen Peran Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Hubungan Interpersonal (X<sub>3</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) terhadap variabel endogen Kinerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,8737 atau 87,37% dan berarti hanya 12,63% yang dijelaskan oleh variasi dari variabel lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hal ini dapat menunjukkan bahwa para pamong dan Instruktur hubungan dalam proses belajar mengajar sangat baik, dimana bahwa Peran kepemimpinan dapat meningkatkan hubungan antar pribadi dan meningkatnya motivasi kerja sehingga berdasarkan hasil kinerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif terukur dengan baik misalnya *output* dan *outcome* menulis, membaca dan menghitung para peserta buta aksara. Didapatkan dalam penelitian ini adalah untuk Peran kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja bermakna bahwa Peran kepemimpinan yang visioner para bawahan menjadi termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini sangat berkorelasi dengan kurikulum pembelajaran hanya dengan waktu singkat yaitu selama 32 (tiga puluh dua hari) dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Komunikasi interpersonal yang menjadi motivasi kerja bagi bawahan untuk dapat bekerja dengan baik, sama halnya dengan Kinerja sangat dipengaruhi oleh Motivasi kerja, sehingga semakin besar Motivasi Kerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Hal ini merupakan sub sistem dimana variabel tersebut saling mempengaruhi dan menghasilkan motivasi kerja yang sangat signifikan terhadap kinerja yang dicapai. Kinerja yang dihasilkan optimal tidaknya sangat dipengaruhi hubungan interpersonal dan implementasi komunikasi, informasi dan edukasi. Untuk itu agar kegiatan tersebut berhasil sesuai dengan fungsi manajemen kebutuhan peserta harus diperhatikan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan yang diharapkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alma, Buchari. Kewirausahaan. (2016). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Amstrong Principles of Marketing 2014. (2015). 12 Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran. Jakarta: Erlangga Kinerja (2015, h247).
- Carnegie, Dale.& Associates, Inc. (2020). *Sukses Memimpin*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Padang: Alfa Beta.
- GR. Terry. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Edisi Cet. Ke 13 Tahun 2012.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. (2016:h 170)
- Hidayat, Rais. (2017). "Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.4. No.2.
- Maier. (2017). *Psychology Industri*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Noer, Rida Nadia., Rachmawati, Ike. dan Basori, Yana Fajar. (2020). *Pengaruh Motivasi Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota*, jurnal.
- Nurdin, Ali. (2020). *Komunikasi Interpersonal*. Prenada Media Group
- Roem, Elva Ronaning. dan Sarmiati. (2019). *Komunikasi Interpersonal*. Purwokerto: CV IRDH.
- Setiawan, Yana., Yuniarsih, Tjutju. (n.d). *Leaderships strategic and employee performance. The International Journal of Business Review*. Volume 1. P 63-72.
- Suhardi, Muhammad Imanuddin, Kunarso, Rofiq Hidayat, Sulaiman, Yohanes Umbu Lede, Arif Ahmad Fauzi, Fachrurazi, Yosefo Gule, Siraj, Basri, Syafruddin,

- Roikhan MA, Yanti Krismayanti. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: PT Publica Indonesia Utama
- Sulasmi, Emilda. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Suprpto, Bambang, Sukweenadhi, Johan. Syukur, Abdul, Thika, Maulida Rahmawati Marlina, Tafwidah, Yuyun., Carolina. Putria., Kinik Darsono, Ed Nurul Fatikhah. (2023). *Hubungan Interpersonal*. Purbalingga: CV.EUREKA MEDIA AKSARA,
- Thoha, Miftah. (2021). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2019). *Kepemimpinan Efektif*. PT Bumi Aksara, Jakarta