

Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Nagari Cabang Siteba

Gilang Pratama Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Korespondensi penulis: gilangpratamaputr1907@gmail.com

Aminar Sutra Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Alamat: Jalan Khatib Sulaiman No 61

Abstract. *A person's motivation is what drives them to work in such a way as to achieve their desired level of self-satisfaction. Many people believe that fair and good imbalances can inspire them to work well, but in reality, their performance may not be at its best even though they receive proper rewards. The two main factors that can determine the success of a company are supporting infrastructure and motivation. The results of this research are that Servant Leadership has a large influence on Work Motivation, so that the first hypothesis is accepted. The influence of interpersonal communication on work motivation is quite large, thus strengthening the acceptance of the second hypothesis.*

Keywords: *Servant leadership style, communication, work motivation*

Abstrak. Motivasi seseorang inilah yang mendorongnya untuk bekerja sedemikian rupa guna mencapai tingkat kepuasan diri yang diinginkan. Banyak orang yang beranggapan bahwa ketimpangan yang adil dan baik dapat menginspirasi mereka untuk bekerja dengan baik, namun pada kenyataannya kinerja mereka belum tentu maksimal meski mendapat imbalan yang pantas. Dua faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah infrastruktur pendukung dan motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah Servant Leadership mempunyai pengaruh yang besar terhadap Motivasi Kerja, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja cukup besar sehingga memperkuat penerimaan hipotesis kedua.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan pelayan, komunikasi, motivasi kerja

LATAR BELAKANG

Motivasi seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tingkat kepuasan diri yang mereka inginkan. Banyak orang yang percaya bahwa imbalan yang adil dan baik dapat menginspirasi mereka untuk bekerja dengan baik, namun pada kenyataannya, kinerja mereka mungkin tidak berada dalam kondisi terbaik meskipun mereka menerima penghargaan yang layak (Mankunegara, 2018). Setiap manusia pasti mempunyai motivasi mendasar dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu; misalnya, ada alasan mengapa seseorang bekerja keras sementara yang lain pada dasarnya bekerja rata-rata. Semua itu ada landasannya, dan harus ada yang memotivasi seseorang untuk bekerja di Bank Nagari agar hal itu bisa terwujud.

Menurut Kusman (2019), motivasi adalah proses membujuk seseorang atau sekelompok orang agar mau melaksanakan suatu tugas yang telah ditentukan melalui pengaruh

atau dorongan dari luar. Cara lain untuk memahami motivasi adalah sebagai kekuatan pendorong yang dimaksudkan untuk memuaskan dan mempertahankan kerinduan alami akan keberadaan. Karena adanya persaingan kerja yang ketat, setiap karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi agar dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan sesuai dengan tujuan bisnis. Motivasi yang kuat dapat membantu seseorang berkinerja lebih baik di tempat kerja dan bahkan menumbuhkan persaingan yang sehat antar rekan kerja, sehingga meningkatkan nilai setiap orang di mata organisasi.

Salah satu elemen yang mungkin berdampak pada motivasi adalah pendekatan kepemimpinan yang melayani. Menurut Apriliansyah (2018), kepemimpinan yang melayani sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Salah satu pendiri Southwest, Herb Kelleher, menyiapkan landasan bagi seluruh perusahaan untuk diberdayakan dalam mengambil keputusan dan berkembang menjadi pemimpin yang melayani yang mampu menjalankan misi perusahaan dalam memberikan layanan pelanggan yang sangat baik, termasuk kelompok karyawan yang berkinerja tinggi.

Namun dalam hal ini terdapat fenomena yang membuat pekerja sulit termotivasi dalam bekerja. Secara khusus, kurangnya motivasi antara manajer dan staf, sehingga sulit membuat pekerja merespons ketika mereka mengerjakan tugas yang akan berdampak signifikan pada produktivitas dan tujuan organisasi. Penggunaan motivasi kerja yang di bawah standar oleh karyawan telah mengakibatkan sejumlah masalah atau hambatan di tempat kerja. Rendahnya motivasi kerja sebagian karyawan mengakibatkan turunnya produktivitas. Hanya sedikit pekerja yang menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memberikan inspirasi kepada rekan kerja agar dapat dengan mudah meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi serta mengatasi tantangan atau rintangan dalam bekerja. Pada Bank Nagari cabang Siteba kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai sehingga berdampak kepada kinerja pegawai. Adapun menurut survey yang telah dilakukan terdapat beberapa indikator motivasi yang telah dijelaskan:

Indikator Motivasi	Target	2020	2021	2022	Keterangan
Tanggung Jawab	100	87	85	87	Belum Tercapai
Prestasi	100	90	74	85	Belum Tercapai
Peluang Untuk Maju	100	75	76	70	Belum Tercapai
Pengakuan	100	70	81	65	Belum Tercapai
Tantangan	100	85	88	80	Belum Tercapai
Jumlah	100	81	82	78	Belum Tercapai

Dari table di atas menjelaskan bahwa hasil dari jumlah survey indikator motivasi kerja di Bank Nagari Cabang Siteba di mana pada tahun 2020 sampai tahun 2022 terjadi fluktuasi pada hasil dari motivasi kerja yang diukur berdasarkan indikator seperti tanggung jawab, prestasi, peluang untuk maju, pengakuan dan tantangan. Pada tahun 2020 persentase kinerja berdasarkan sebesar 81 %. Lalu meningkat pada tahun 2021 menjadi 82 % dan kembali menurun pada tahun 2022 menjadi 78 %. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja Pegawai di Bank Nagari Cabang Siteba cenderung berfluktuatif dan tidak konsisten sehingga mampu berdampak kepada target perusahaan yang mesti dicapai

Setiap pemimpin organisasi, tanpa terkecuali, menghadapi hambatan yang signifikan dalam peran kepemimpinannya. Memperkenalkan ide-ide baru dan modifikasi terhadap teori dan praktik manajemen yang terus berkembang di seluruh tingkatan SDM adalah cara lain untuk menerapkan pola pengembangan SDM yang berkelanjutan. Meskipun menerapkan sistem seperti ini jelas sulit, manajemen perusahaan termotivasi untuk melakukannya karena mereka ingin transparan, belajar dari kesalahan, dan menyadari bahwa tugas mereka adalah memperbaiki perusahaan (Keradjaan, 2020).

Selain *Servant leadership style*, Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor seperti komunikasi internal. Tindakan komunikasi interpersonal seorang pemimpin perusahaan mempunyai dampak besar dan menentukan pola komunikasi dalam organisasi. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin biasanya menerapkan pengetahuannya sebelumnya sambil mengambil alih kepemimpinan dalam kapasitas yang berbeda. Mengenai pengoperasian perusahaan terpisah dan memodifikasinya agar sesuai dengan kepribadian pemiliknya, hal ini memerlukan setiap karyawan untuk memiliki keterampilan kontak interpersonal. Namun pada saat ini di Bank Nagari cabang Siteba menerapkan sebuah kebijakan di mana seorang bawahan wajib mematuhi perintah atasan tanpa terkecuali. Hal ini membuat motivasi karyawan menjadi rendah di mana para bawahan tidak bisa mengeluarkan pendapat pribadinya. Dalam penelitian yang dilakukan (Asvriana, 2021) dan (Keradjaan, 2020) menjelaskan bahwa *Servant leadership style* memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu motivasi.

Untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama, komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan disembunyikan atau ditutup-tutupi bukanlah komunikasi yang efektif. Sebaliknya, atasan harus memiliki fleksibilitas untuk melakukan penyesuaian dan memutuskan apakah akan berkomunikasi dengan cara yang lebih jelas dan transparan. Meskipun tidak ada jaminan bahwa komunikasi terbuka ini akan menguntungkan organisasi atau memberikan jaminan yang lebih baik, namun para pemimpin perlu mengalami, melihat, memahami, dan mengelola situasi dan kondisi yang dihadapi oleh anggota stafnya di bidangnya masing-

masing. Keharmonisan tempat kerja dan kinerja pegawai akan bangkit dan tetap stabil apabila pemimpin dapat melatih dirinya untuk melakukan kegiatan komunikasi yang terbuka di seluruh lini kerja. Selain meningkatkan keterlibatan karyawan, komunikasi terbuka ini akan menumbuhkan hubungan kerja yang sukses dan lingkungan kerja yang produktif (Andreani, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Khurniawan, 2023) menjadi acuan dalam penelitian ini dimana variabel independen dan variabel terikatnya sama. Perbedaan nya terletak pada objek penelitian dan tahun dilakukannya penelitian. Sehingga dapat memunculkan hasil yang lebih baik daripada sebelumnya. Maka dari itu Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, penulis bermaksud untuk membahasnya lebih lanjut dalam bentuk skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Servant leadership style dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Nagari Cabang Siteba”.

KAJIAN TEORITIS

Pengaruh Servant leadership style Terhadap Motivasi Pegawai Bank Nagari Cabang Siteba

Menurut Apriliansyah (2018), kesuksesan perusahaan disebabkan oleh kepemimpinan yang melayani. Herb Kelleher, salah satu pendiri Southwest Airlines, secara strategis memperlengkapi seluruh organisasi untuk memberikan wewenang kepada semua individu, bahkan kelompok karyawan berkinerja tinggi, memungkinkan mereka mengambil keputusan dan mengambil peran sebagai pemimpin yang melayani dalam melaksanakan tujuan memberikan pelanggan yang luar biasa. Melayani. Masalah kepemimpinan menimbulkan tugas yang penting bagi semua pemimpin organisasi, tanpa ada pengecualian. Penerapan pola pengembangan SDM yang berkelanjutan melibatkan pengenalan konsep-konsep baru dan modifikasi terhadap teori dan praktik manajemen yang terus berkembang di semua tingkatan SDM. Penerapan sistem seperti ini tentu saja merupakan sebuah tantangan, namun hal ini berakar dari aspirasi manajemen perusahaan untuk menjadi lebih transparan dan terus melakukan perbaikan. Mereka menyadari bahwa merupakan tanggung jawab mereka untuk menciptakan sesuatu yang unggul (Keradjaan, 2020).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Pegawai Bank Nagari Cabang Siteba

Membangun saluran komunikasi yang transparan sangat penting untuk membina komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasannya. (Baharum, 2005) menegaskan bahwa komunikasi merupakan sarana mendasar dalam menyampaikan informasi secara efektif. Komunikasi yang efektif adalah metode yang paling layak untuk meningkatkan pemahaman

pesan, termasuk instruksi dari atasan dan umpan balik dari karyawan. Hal ini juga memfasilitasi koreksi atas pesan-pesan keliru yang disampaikan oleh karyawan, memastikan bahwa instruksi yang diberikan dipahami dengan benar. Diterima dan juga dapat ditafsirkan. Komunikasi interpersonal mengacu pada studi terpilih dalam ilmu komunikasi yang berfokus pada penerimaan komunikasi oleh satu orang dan orang lain. Sebelum mencapai hal ini, komunikasi antarpribadi perlu mempertimbangkan apakah pesan yang disampaikan merupakan proses dua arah dan apakah umpan balik diperlukan untuk memfasilitasi komunikasi yang efektif. Komunikator harus menggunakan bahasa yang tepat dan dapat dipahami, sedangkan penerima harus aktif memproses pesan yang diterima sebagai pendengar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan agar memahami Pengaruh Servant leadership style dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Nagari Cabang Siteba. Data yang didapat akan diolah agar dapat membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang pernah dikerjakan sebelumnya. Objek penelitian akan dilakukan di Bank Nagari Cabang Siteba. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti Priyono, (2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dengan mengambil semua pegawai sebagai responden dimana jumlah penelitian sampel sebanyak 62 pegawai..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui pola penyebaran data yang mendukung variabel penelitian apakah telah berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Berdasarkan proses estimasi yang telah dilakukan ditemukan hasil seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Alpha Sign 2 Tailed	Alpha	Keterangan
Servant Leadership	0.200	0.05	Normal
Komunikasi Interpersonal	0.200	0.05	Normal
Motivasi	0.200	0.05	Normal

Sumber: *SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,091 yang melebihi ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05 seperti terlihat pada Tabel 4.9. Dengan demikian, nilai sisa terbukti mematuhi distribusi normal. Dengan demikian, proses evaluasi hipotesis dapat dipertahankan.

Analisis Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengolahan data dengan metode analisis regresi berganda variabel penelitian disajikan pada tabel 2 sebagai berikut :

Variabel	Alpha Sign 2 Tailed
(Constant)	11.196
Servant Leadership	0.546
Komunikasi Interpersonal	0.795

Mengacu pada tabel 2 di atas, persamaan regresinya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 11.196 + 0.546 X_1 + 0.795X_2 + e$$

Penafsiran persamaan ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Tidak adanya kepemimpinan pelayan (x1) dan komunikasi interpersonal (x2) menghasilkan nilai tetap sebesar 11,196 pada motivasi kerja pegawai (y).
2. Berdasarkan analisis regresi, diperoleh koefisien untuk kepemimpinan pelayan (x1) sebesar 0,546 yang menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan pelayan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja pegawai (y) sebesar 0,546 satuan, tanpa memperhitungkan komunikasi interpersonal (x2).
3. Peningkatan motivasi kerja pegawai (y) sebesar 0,795 dapat diprediksi dengan peningkatan komunikasi interpersonal sebesar satu satuan (x2) namun tanpa pertimbangan kepemimpinan pelayan (x1). Kesimpulan tersebut didukung dengan nilai regresi sebesar 0,795

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui signifikansi statistik pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Dalam hal nilai probabilitas yang dihitung lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diambil sebagai pengganti hipotesis nol (H_0), sehingga menandakan adanya hubungan. Sebaliknya, jika nilai estimasi probabilitas melampaui 0,05, hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan digantikan oleh hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak adanya hubungan apa pun. Tabel 3 menampilkan hasil pengolahan data yang dirinci sebagai berikut:

Tabel 3

Variabel	T Hitung	T Tabel	A	Sign	Keterangan
Servant Leadership	3.667	1.998	0.05	0.001	H1 Diterima
Komunikasi Interpersonal	4.596	1.998	0.05	0.000	H2 Diterima

Sumber: *SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Servant Leadership (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Nilai signifikansi variabel kepemimpinan melayani (X1) sebagaimana terlihat pada Tabel 3 sebesar 0,001 berada di bawah ambang batas sebesar 0,050. Dalam semua hal lainnya, nilai t yang dihitung melebihi 3,667 dan lebih besar dari 1,998. Akibatnya hipotesis alternatif (H_a) dianggap valid dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Servant Leadership (X1) mempengaruhi Motivasi sampai taraf tertentu. Pekerjaan Karyawan (Y)

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ seperti terlihat pada Tabel 3. Selanjutnya nilai t hitung lebih kecil dari nilai kritis sebesar 1,998 pada Tabel 4.596. Akibatnya hipotesis alternatif (H_a) dianggap valid dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X2) mempengaruhi Motivasi secara positif dan signifikan secara statistik. Pekerjaan Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Servant Leadership (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Nilai signifikansi statistik sebesar 0,001 untuk variabel Kepemimpinan Pelayan (X1) ditemukan berada di bawah ambang batas 0,050 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.15. Selanjutnya, nilai t hitung melampaui 3,667, lebih besar dari nilai 1,998 yang diperoleh dari Tabel 3. Hal ini mengakibatkan ditolaknya hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang Melayani (X1) memiliki pengaruh yang besar dan patut diperhatikan terhadap Motivasi. Pekerjaan Karyawan (Y) Apriiliansyah (2018) menegaskan bahwa kepemimpinan yang melayani merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Herb Kelleher, salah satu pendiri Southwest, secara strategis melengkapi seluruh bisnis untuk memberikan wewenang kepada semua individu, bahkan kelompok karyawan berkinerja tinggi, memungkinkan mereka mengambil keputusan dan mengambil peran sebagai pemimpin yang melayani dalam melaksanakan tujuan memberikan layanan pelanggan yang luar biasa. Masalah kepemimpinan menimbulkan tugas yang penting bagi semua pemimpin organisasi, tanpa ada pengecualian. Penerapan pola pengembangan SDM berkelanjutan melibatkan pengenalan unsur-unsur baru dan modifikasi pengembangan teori dan praktik manajemen di seluruh tingkatan SDM. Penerapan sistem seperti ini tentu saja menantang, namun hal ini berakar dari aspirasi manajemen perusahaan untuk lebih transparan dan menerapkan pembelajaran berkelanjutan. Mereka sadar bahwa menciptakan sesuatu yang unggul adalah tanggung jawab mereka (Keradjaan, 2020). Berbagai penelitian telah dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan melayani, mengungkapkan beberapa kesenjangan penelitian dalam hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dan motivasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asvriana (2021) dan Keradjaan (2020), Pada gilirannya, motivasi, yang merupakan variabel terikat, secara substansial dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang melayani. Temuan Fitria (2019) dan Olah (Andreani, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel, variabel Komunikasi Interpersonal (X2) mempunyai nilai signifikansi statistik sebesar 0,000, kurang dari ambang batas sebesar 0,050. Selanjutnya nilai t hitung yang lebih kecil dari 1,998 berarti lebih besar dari 1,998. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Komunikasi Interpersonal (X2) mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap Motivasi. Pekerjaan Karyawan (Y) Baharum (2005) menegaskan bahwa untuk menjaga komunikasi yang

efektif antara karyawan dan pimpinannya, penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang jelas. Komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi tercapai. Pertukaran pesan komunikasi yang efisien dan berdampak ini berfungsi sebagai pilihan alternatif. Prestasi utamanya adalah meningkatkan pemahaman komunikasi yang dikirim atau diterima, termasuk instruksi dari atasan dan umpan balik dari karyawan. Selain itu, hal ini juga melibatkan perbaikan kesalahpahaman yang mungkin timbul dari pesan karyawan, memastikan bahwa instruksi yang dimaksudkan telah dipahami dan dipahami dengan benar. Komunikasi interpersonal mengacu pada studi pilihan dalam ilmu komunikasi yang berfokus pada penerimaan komunikasi oleh satu orang dan orang lain. Sebelum mencapai hal ini, komunikasi antarpribadi terlebih dahulu harus mempertimbangkan apakah pesan yang disampaikan terjadi secara dua arah dan apakah umpan balik diperlukan untuk memfasilitasi komunikasi yang efektif. Komunikator harus menggunakan pilihan kata yang mudah dipahami, sedangkan penerima pesan harus aktif mengolah informasi sebagai pendengar. Mengenai faktor-faktor dalam komunikasi interpersonal Berbagai penelitian telah dilakukan, mengungkapkan banyak kesenjangan dalam temuan penelitian mengenai pengaruh karakteristik komunikasi interpersonal terhadap motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2021) dan Alfauzan (2022) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kusman (2019) dan Mulyana (2022) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan bab-bab sebelumnya, berbagai kesimpulan dapat diambil:

1. Servant Leadership mempunyai pengaruh yang besar terhadap Motivasi Kerja, sehingga membenarkan diterimanya hipotesis pertama.
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja cukup besar sehingga memperkuat diterimanya hipotesis kedua.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis selanjutnya memberikan rekomendasi kepada Bank Nagari Cabang Siteba sebagai berikut:

1. Bank Nagari Cabang Siteba diharapkan dapat meningkatkan komunikasi interpersonal dengan menerapkan sistem insentif dan penalti bagi stafnya.
2. Bank Nagari Cabang Siteba diharapkan dapat meningkatkan remunerasi pegawai dengan menerapkan sistem penghargaan dalam organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi motivasi kerja di luar variabel spesifik yang diteliti dalam penelitian ini, seperti etos kerja, peluang peningkatan karir, insentif, dan sebagainya. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian tambahan yang mendalam dan melengkapinya dengan kuesioner terbuka, dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini bertujuan sebagai dokumentasi untuk berkontribusi pada literatur yang ada, dengan tujuan memajukan ilmu pengetahuan dan menyediakan bahan untuk penelitian masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan tulus kepada semua pihak STIE “KBP” Padang yang telah memberikan dukungan, bimbingan, semangat, dan do’a khususnya kepada orang tua penulis, dan teruntuk ibu Aminar Sutra Dewi, SE, M.Si selaku dosen pembimbing saya.

DAFTAR REFERENSI

- Apriliansyah, A. (2018). Analisis kompensasi dan servant leadership: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Din, S. T. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. HM Sampoerna Tbk. ISSN 2303-1174.
- Faiza, P. A. (2021). Pengaruh seleksi, kemampuan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 14(1). <https://doi.org/10.1410/jebma.v4n1.3574>
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Keradjaan, H. (2020). The effect of servant leadership on lecturer performance through trust in leader as a mediation variable. Sam Ratulangi University, Manado.
- Khairani, M. (2015). Psikologi komunikasi dalam pendidikan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Khurniawan, D. (2023). Pengaruh servant leadership style dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai melalui komitmen organisasi. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Kurniawati, R. K. (2018). Komunikasi antarpribadi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusman, M. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi belajar siswa di sekolah menengah atas. Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahulhuda Subang.
- Lantu. (2017). Servant leadership: The ultimate calling to fulfill your life's greatness. Yogyakarta: Gradien Books.
- Mankunegara, A. P. (2018). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Marianti. (2021). Nilai-nilai Kristiani dalam kepemimpinan pelayan. Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar: Bina Ekonomi, 15(1).
- Muhammad, K. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi belajar siswa di sekolah menengah atas. Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahulhuda Subang.
- Mulayana, Y. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi belajar siswa di MDTA Al-Huda Cicalengka. K-Jiev, 1(1). Staial-Falah Cicalengka, Bandung.
- Nofrion. (2018). Komunikasi pendidikan. Jakarta: Prenamedia Group.
- Patras, D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. ISSN 2303-1174.
- Rachmat, J. (2016). Psikologi komunikasi. Bandung: Rosdakarya.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktek. Depok: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku organisasi (Buku 1, edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silaban, B. E. (2021). Pengaruh servant leadership, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja PNS pada Kota Administrasi Jakarta Pusat. Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis, 24(3). Institut Bisnis Nusantara.
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian statistika. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). Manajemen sumber daya manusia – Edisi pertama. Sidoarjo: Indomedia Media.

- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia, dan Keuangan*, 6(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Warda. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi belajar peserta didik kelas X Madrasah Aliyah Didi Banat. Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zarkani. (2022). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Staf Adm Fakultas Syariah UIN Sultan Thaha Syaifuddin Jambi*.