

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI UPTD
LABORATORIUM KONSTRUKSI DAN
BANGUNAN DINAS PUPR
PROVINSI BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh:

ADES PANJA NETO
NPM. 2161201257

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI UPTD
LABORATORIUM KONSTRUKSI DAN
BANGUNAN DINAS PUPR
PROVINSI BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**ADES PANJA NETO
NPM. 2161201257**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
UPTD LABORATORIUM KONSTRUKSI DAN BANGUNAN DINAS
PUPR PROVINSI BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**ADES PANJA NETO
NPM. 2161201257**

Disetujui oleh:

Pembimbing

**Merta Kusuma, S.E., M.M.
NIDN. 0204038901**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Furqonti Raniidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301**

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI UPTD LABORATORIUM KONSTRUKSI DAN BANGUNAN DINAS PUPR PROVINSI BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jum'at

Tanggal : 8 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

ADES PANJA NETO
NPM. 2161201257

Dewan Penguji:

1. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**

Ketua

(.....)

2. **Reni Indriani, S.E., M.M**

Anggota

(.....)

3. **Merta Kusuma, S.E., M.M M**

Anggota

(.....)



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furgonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **ADES PANJA NETO** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karena karya ini milik penulis sendiri, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab penulis.

Bengkulu 8 Agustus 2025



Ades Panja Neto
NPM.2161201257

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Pantang dalam menyerah, pantang dalam berpatah arang. Tidak ada kata gagal untuk orang yang enggan berhasil. Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur.”
(QS. Yusuf: 87).

Dengan penuh rasa syukur dan terima kasih yang mendalam penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

- Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya kepada penulis dan memberi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini sehingga tanpa izin dari-Nya tidaklah mungkin skripsi ini bisa penulis tuntaskan.
- Terutama kepada kedua malaikat tanpa sayap yang telah Tuhan kirim di dalam hidup penulis, kedua orangtua tercinta bapak (Toto) dan Ibu (Niyasti Hartini) yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan semangat, motivasi dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk penulis sampai saat ini. Sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
- Untuk kedua adik tersayang (Frestike Dwi Cahaya dan Rivan Alfatar yang telah menjadi penyemangat dan selalu memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis termotivasi menyelesaikan tugas skripsi ini dengan tepat waktu.
- Kepada dosen pembimbing bapak Merta Kusuma, S.E., M. M yang telah banyak membantu dan membimbing serta memberi kelancaran bagi penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga bisa selesai dengan tepat waktu.
- Almamater Universitas Muhammadiyah Bengkulu tercinta.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Proposal Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu”. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, para sahabatnya, serta para pengikutnya hingga akhir zaman. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Merta Kusuma, S.E., M.M, selaku Pembimbing dalam penulisan Proposal Skripsi ini yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga Proposal Skripsi ini dapat diseminarkan.
5. Pimpinan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bnagunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu beserta seluruh Karyawannya yang sudah bersedia memberikan izin dalam melaksanakan penelitian dan memberikan data pendukung dalam penyusunan Skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan kepada mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan, oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam perbaikan penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bengkulu, Agustus 2025

Penulis,

Peneliti

ABSTRAK

Ades Panja Neto, 2025. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu”

Pembimbing : Merta Kusuma, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu”, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah sebanyak 30 orang, dengan menggunakan teknik total sampling, yang artinya semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan uji t pada variabel gaya kepemimpinan diketahui perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,535 > 1,701$) dengan probabilitas $t_{sig} 0,000 < 0,05$. Pada variabel komunikasi interpersonal diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,641 > 1,701$) dengan probabilitas $t_{sig} 0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji f diketahui perolehan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22.688 > 3,34$) dengan probabilitas $f_{sig} 0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Nilai R_{square} yang didapatkan 62,7% yang artinya memiliki pengaruh yang kuat. Angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal sebesar 82,7%. Sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ades Panja Neto, 2025. *“The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Work Motivation at the Construction and Building Laboratory UPTD, PUPR Service, Bengkulu Province”*

Supervisor : Merta Kusuma, S.E., M.M

This study aims to determine the "Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Work Motivation at the Construction and Building Laboratory Technical Implementation Unit (UPTD), Public Works and Housing Agency, Bengkulu Province," both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research. The population in this study amounted to 30 people, using the total side technique, which means the entire population is used as the research sample.

Based on the t-test on the leadership style variable, it is known that the calculated $t_{\text{value}} > t_{\text{table}}$ ($5.535 > 1.697$) with a probability of $t \text{ sig } 0.000 < 0.05$. On the interpersonal communication variable, the calculated $t_{\text{value}} > t_{\text{table}}$ ($3.641 > 1.697$) with a probability of $t \text{ sig } 0.001 < 0.05$. So it can be concluded that both X variables, namely leadership style and interpersonal communication, partially influence employee performance.

Based on the results of the f test, it is known that the calculated $f_{\text{value}} > f_{\text{table}}$ ($22,688 > 3.34$) with a probability of $f \text{ sig } 0.000 < 0.05$, which indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that leadership style and interpersonal communication simultaneously have a positive effect on performance variables. The R square value obtained is 62.7%, which means it has a strong influence. This figure shows that employee performance can be explained by leadership style and interpersonal communication by 82.7%. The remaining 37.3% is influenced by other factors not examined or explained in this study.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	
SAMPUL DEPAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Motivasi Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat	12
2.1.1.4 Teori Motivasi Kerja	13
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.1.1.6 Prinsip Motivasi Kerja	15
2.1.1.7 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	20
2.1.2.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan	21

2.1.2.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	22
2.1.2.5	Indikator Gaya Kepemimpinan	22
2.1.3	Komunikasi Interpersonal	25
2.1.3.1	Pengertian Komunikasi Interpersonal	25
2.1.3.2	Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal	27
2.1.3.3	Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	27
2.1.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	29
2.1.3.5	Indikator Komunikasi Interpersonal	30
2.2	Pengaruh Antar Variabel.....	33
2.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	33
2.2.2	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja.....	35
2.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja	37
2.3	Hasil Penelitian yang Relevan	39
2.4	Kerangka Konseptual	41
2.5	Definisi Operasional.....	41
2.6	Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.2	Metode Penelitian	44
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.3.1	Populasi.....	44
3.3.2	Sampel.....	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5	Instrumen Penelitian	46
3.5.1	Uji Validitas	46
3.5.2	Uji Reliabilitas	47
3.6	Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif	47
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.6.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.6.5	Uji Hipotesis	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	53
-----	------------------------	----

4.1.1	Gambaran Umum UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan	
	Dinas PUPR Provinsi Bengkulu	53
4.1.2	Karakteristik Responden	54
4.1.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.1.3.1	Uji Normalitas	62
4.1.3.2	Uji Multikolinearitas	63
4.1.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.1.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.1.6	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	67
4.1.6.1	Uji t (Parsial)	67
4.1.6.2	Uji F (Simultan)	68
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja ...	69
4.2.2	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja.....	71
4.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja	72
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Periode Oktober-Desember	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2 Definisi Operasional	41
Tabel 3.1 Data Karyawan UPTD Laboraturium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.....	45
Tabel 3.2 Skala Likert	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Komunikasi Interpersonal.....	59
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefiesn Determinasi	66
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)	67
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Scatterplot</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Tabulasi data awal	88
Lampiran 3. Hasil uji coba validitas dan reliabilitas.....	89
Lampiran 4. Tabulasi data hasil	97
Lampiran 5. Hasil uji normalitas.....	99
Lampiran 6. Hasil uji heteroskedastisitas	99
Lampiran 7. Hasil uji multikolinearitas	100
Lampiran 8. Hasil uji analisis regresi linear berganda	100
Lampiran 9. Hasil analisis koefisien determinasi	100
Lampiran 10. Hasil uji parsial (uji-t).....	100
Lampiran 11. Hasil uji simultan (uji-f)	101
Lampiran 12. t Tabel	102
Lampiran 13. F Tabel	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dari zaman dahulu hingga era globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia merupakan sistem yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku karyawan, sikap dan kinerja untuk berkontribusi dan memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dan aset penting bagi organisasi memiliki peran dalam memberdayakan semua Sumber Daya pada organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sehingga menjadi sebuah pematik bagi Sumber Daya Manusia yang berperan aktif dengan semangat bekerja dan mengembangkan diri secara produktif agar mempunyai potensi kearah yang lebih baik.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan dicapai jika dapat memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki karyawan agar dapat menciptakan komitmen pada karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang bermotivasi tinggi, maka tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik di tengah kehidupan masyarakat yang majemuk. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan seseorang untuk bekerja mengerjakan sesuatu, dan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Terdapat dua hal yang sering memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi secara interpersonal. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Tujuan pada gaya kepemimpinan adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap karyawannya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin

komunikasi dengan karyawan, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan. Sebaliknya juga apabila semakin buruk gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin buruk pula dalam penyelesaian masalah, contohnya pimpinan acuh dalam penyelesaian masalah (Mendrofa *et al.*, 2021).

Selain dengan gaya kepemimpinan yang tepat, dalam sebuah organisasi, komunikasi interpersonal juga dibutuhkan agar kegiatan organisasi berjalan sesuai tujuan. Komunikasi interpersonal yang terjalin dapat menentukan seberapa besar karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tinggi atau rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dibutuhkan dukungan adanya komunikasi interpersonal dari para rekan sekerja tersebut contohnya: seringkali terjadi antar karyawan berkomunikasi dengan cepat kepada teman sekerjanya, sehingga teman sekerjanya tidak mengerti apa maksud dari perkataan tersebut, dan mengakibatkan komunikasi tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan lain dilakukan melalui komunikasi interpersonal yang baik. Komunikasi interpersonal adalah terjadinya proses pertukaran pesan atau informasi antara dua orang atau lebih yang berlangsung secara timbal balik. Komunikasi interpersonal mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Suatu pesan yang dikomunikasikan, bermula dari diri seseorang. Pentingnya suatu komunikasi interpersonal ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Dialog adalah

bentuk komunikasi interpersonal atau antar pribadi yang menunjukkan terjadinya interaksi. Mereka yang terlibat dalam komunikasi bentuk ini berfungsi ganda, masing-masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian. Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan disebut sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan mendorong dari bawahannya dengan menciptakan motivasi kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan merupakan salah satu unit pelayanan teknis daerah yang berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur di suatu wilayah dan mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan kegiatan teknis tugas dan fungsi bidang pengujian laboratorium untuk menguji kualitas bahan konstruksi, kualitas air dan pengujian struktur konstruksi yang menjadi kewenangan. Pada pelaksanaan tugasnya karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan dipimpin oleh seorang Kepala dan bekerja melalui kolaborasi dengan karyawan lain. Sehingga kepemimpinan dan komunikasi secara interpersonal sangat dibutuhkan dalam bekerja. Selain itu diperlukan motivasi kerja yang tinggi dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan. Namun data absensi UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan pada bulan Oktober - Desember 2024 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah, disebabkan oleh karyawan yang terlihat masih datang terlambat. Data absensi karyawan tiga bulan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan
Periode Oktober-Desember 2024**

Bulan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat
Oktober	90,87%	9,13%
November	92,53%	7,47%
Desember	93,50%	6,50%

Sumber: Data UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Provinsi Bengkulu

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase karyawan yang datang terlambat dari bulan Oktober - Desember 2024 mengalami kemajuan yang baik dimana persentase keterlambatan karyawan menurun. Namun angka tersebut masih tergolong tinggi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pra penelitian terhadap karyawan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu ditemukan fakta di lapangan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tergolong masih rendah. Berdasarkan wawancara secara langsung yang peneliti lakukan terhadap Pimpinan yaitu Tejo Suroso, S.T., M. Si pada tanggal 10 November 2024 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pada UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan adalah demokratis dengan lebih menekankan pada pemimpin yang bersifat terbuka yaitu mau menerima masukan dari bawahan, dan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang di buat. Pimpinan menyebutkan bahwa motivasi karyawan masih tergolong rendah. Rendahnya motivasi kerja yang disebutkan oleh pimpinan di duga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan faktor komunikasi interpersonal.

Faktor gaya kepemimpinan di duga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didasari oleh hasil wawancara terhadap Dodi Haryanto, S.T selaku karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan pada tanggal 10 November 2024 yang menyatakan bahwa karyawan sering mengalami kejenuhan dengan tugas-tugas yang diberikan serta sering kali kurang memahami penyampaian pimpinan dengan jelas dikarenakan pimpinan kurang aktif melibatkan karyawan dalam memberikan pendapat dan jarang melakukan interaksi terhadap karyawan.

Faktor selanjutnya adalah komunikasi interpersonal yang diduga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didasari oleh hasil wawancara dengan Lita Novita, S.T dalam wawancara pada tanggal 10 November 2024 menyatakan bahwa karyawan terkadang mengalami konflik antar karyawan disebabkan komunikasi yang terjadi di lingkup kerja. Sehingga karyawan kesulitan dalam memahami satu sama lain dan mengakibatkan kejenuhan saat bekerja dan turut menurunkan motivasinya dalam bekerja.

Adanya permasalahan gaya kepemimpinan yang kurang optimal ini sering kali berakibat kepada rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sama halnya dengan komunikasi interpersonal yang kurang baik dapat menyebabkan motivasi karyawan rendah sehingga mempengaruhi efektivitas dan produktivitas di dalam bekerja. Sehingga adanya gaya kepemimpinan yang optimal dan komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian temuan lapangan yang telah di uraikan di atas, maka untuk menjawab dugaan tersebut, penulis akan mengadakan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini:

1. Kurangnya interaksi antara karyawan dengan pimpinan.
2. Masih seringnya karyawan yang mengalami kejenuhan atau bosan terhadap tugas-tugasnya.
3. Masih sering terjadi konflik antar karyawan.

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi permasalahan pada penelitian ini yaitu pada karyawan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu, dan objek yang akan diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

1.5.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD

Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman, pengalaman pengumpulan data, dapat meningkatkan kemampuan mengolah dan menganalisis data di masa yang akan datang. Serta pemahaman penulis, terhadap sesuai atau tidaknya teori terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan pada lokasi penelitian.

2. Bagi Karyawan UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan PUPR Provinsi Bengkulu

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan data awal bagi Sumber Daya Manusia yang ada di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu untuk meningkatkan motivasinya di dalam bekerja baik bagi pimpinan ataupun seluruh karyawan agar menjadi semakin lebih baik.

3. Bagi Penelitian lain

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai perbandingan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia yang serupa atau merupakan penelitian lebih lanjut terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan.