

## **Pengaruh komunikasi persuasif, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap motivasi**

**Afra Elviana Nuryati<sup>1✉</sup>, Jajuk Herawati<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

### **Abstrak**

Penelitian ini untuk mengetahui apakah Komunikasi Persuasif, Kompetensi dan Kepemimpinan Kepala Desa KESA berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi anggota KESA. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota KESA yang berjumlah 40 anggota. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan mengambil sampel sebanyak 40 anggota. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi Persuasif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi anggota. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi anggota. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi anggota. (4)

**Kata kunci:** Komunikasi persuasif; kompetensi; kepemimpinan; motivasi

## ***Influence of persuasive communication, competence, and leadership on motivation***

### **Abstract**

*This research is to find out whether persuasive communication, competence and leadership of kesa village heads have a positive and significant effect on the motivation of KESA members. The population in this study is the entire kesa member population of 40 members. In this study, researchers used saturated sampling techniques, namely sampling techniques if all members of the population were sampled. By sampling as many as 40 members. Data collection methods use questionnaires. The results of this study show that: (1) Persuasive Communication has a positive and significant effect on member motivation. (2) Competence has a positive and significant effect on member motivation. (3) Leadership has a positive and significant effect on member motivation. (4)*

**Key words:** Persuasive communication; competence; leadership; motivation

---

Copyright © 2022 Afra Elviana Nuryati, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini

✉ Corresponding Author  
Email Address: elvianaafra@gmail.com  
DOI: 10.29264/jkin.v19i1.10802

## PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tentunya harus memiliki tujuan yang jelas untuk menentukan keberlangsungan organisasi itu sendiri. Tujuan organisasi tidak lepas dari tanggung jawab serta kinerja setiap anggotanya, di mana hal itu akan berdampak pada berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar di dalam suatu organisasi. Manajemen sangat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Trang (2013), mengatakan bahwa setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut bisa dimulai dari individu kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Pada dasarnya suatu perubahan harus dilakukan terlebih dahulu oleh Pimpinan, karena pimpinan merupakan contoh dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu dalam menggerakkan organisasinya untuk berubah.

Agar dapat menjalankan kepemimpinannya, seorang pimpinan setidaknya harus memiliki kompetensi dasar, yakni 1) mendiagnosis, 2) mengadaptasi, dan 3) mengkomunikasikan. Kemampuan diagnosis merupakan kemampuan kognitif yang dapat memahami situasi saat sekarang dan apa yang diharapkan pada masa yang akan datang.

Kompetensi mengadaptasi adalah kemampuan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan lingkungannya. Sedangkan kompetensi mengkomunikasikan terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami orang lain dengan baik dan jelas. Terkait dengan kepemimpinan maka komunikasi yang baik sangatlah penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai efektifitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya. Lalu bagaimana mungkin komunikasi bisa berjalan dengan baik jika seorang pemimpin tidak memberikan kenyamanan, malahan yang ada adalah ketakutan bagi bawahannya dalam menyampaikan informasi kepadanya.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya suatu organisasi, karena melalui kepemimpinan akan dapat menciptakan budaya organisasi. Budaya Organisasi yang nyaman akan memotivasi anggota untuk berkinerja sehingga produktivitas yang dicapai anggota akan tinggi. Sebaliknya budaya organisasi yang tidak nyaman akan menyebabkan anggota tidak termotivasi bekerja sehingga produktivitas yang dihasilkan semakin rendah.

Setiap pengoperasian suatu organisasi sangat tergantung pada komunikasi, komunikasi dianggap sebagai masalah pokok dalam organisasi, karena komunikasi memungkinkan pemimpin dan para anggota dalam organisasi saling bertukar pikiran tentang tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasinya. Sebuah organisasi dapat terbentuk, karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Karena pada dasarnya, organisasi di bentuk dan di pertahankan atas dasar kebersamaan kepentingan di kalangan anggotanya. Banyak orang memandang organisasi sebagai sarana untuk membantu mencapai tujuan mereka, tetapi pada dasarnya organisasi adalah yang membutuhkan orang-orang untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitar, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya. Akan tetapi, sebuah organisasi juga susah untuk mencapai apa yang menjadi dasar untuk mencapai tujuannya tanpa beberapa factor seperti loyalitas, solidaritas, tanggungjawab, disiplin, dan sebagainya.

Melihat fenomena yang terjadi pada saat ini, sangat tidak mungkin jika seseorang tidak melakukan interaksi / berinteraksi dengan sesama. Apalagi dalam ruang lingkup mahasiswa. Mahasiswa akan banyak berinteraksi dengan orang lain yang berlatar belakang berbeda-beda. Dari situlah kemampuan komunikasi seorang mahasiswa akan terlatih dalam menghadapi berbagai persoalan dan konflik yang terjadi. Kedewasaan berpikir mahasiswa akan semakin tumbuh seiring aktifnya berorganisasi di kampus. Bahkan saling berinteraksi bisa di sebut sebagai kebutuhan pokok dalam kehidupan. Begitu juga solidaritas yang harus tetap terjaga di manapun seseorang berada. Interaksi sosial adalah kunci kehidupan sosial, karena tanpa adanya interaksi sosial, tak akan mungkin ada kehidupan bersama bertemunya orang-perorangan secara badaniah belaka tidak akan menghasilkan pergaulan hidup dalam suatu kelompok sosial. Pergaulan hidup yang seperti itu baru akan terjadi, jika yang satu dengan yang lain saling bekerja sama, saling berbicara, dan melakukan pekerjaan yang akhirnya mencapai suatu tujuan bersama. Maka dapat dikatakan berinteraksi adalah dasar proses sosial yang menunjuk pada kehidupan yang dinamis. Tanpa pengetahuan dasar organisasi sukarlah untuk mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam suatu organisasi, termasuk proses komunikasi yang ada di dalamnya. Seperti yang sekarang ini terjadi di organisasi (KESA).

KESA adalah sebuah wadah atau organisasi mahasiswa yang meliputi berbagai latarbelakang mahasiswa yang berkuliah di Yogyakarta. KESA atau biasa di singkat Kelompok Studi Tentang Desa merupakan sebuah kelompok studi yang dibentuk berdasarkan berbagai keprihatinan. Pertama, keprihatinan akan kehausan konsep belajar yang menekankan kerja nalar dalam berbagai aspek pembahasan. Kedua, Keprihatinan akan sebuah wadah bersama yang menekankan tingkat kebersamaan dalam meraih cita-cita bersama. Ketiga, keprihatinan akan fokus studi tentang desa saat ini masih sangat kurang sekali. Keempat, keprihatinan akan semakin berkurangnya wadah kreatif, dan inovatif.

## **METODE**

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh komunikasi persuasif, kompetensi dan kepemimpinan Kepala Desa KESA terhadap motivasi anggota KESA. sehingga sifat penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang menjelaskan hubungan kausalitas, dan pengujian hipotesis dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Menurut Suharsimi Arikunto dalam MUFARROHAH (2021) populasi merupakan keseluruhan subjek dari sebuah penelitian. Apabila seseorang ingin melakukan sebuah penelitian pada semua elemen yang ada dalam satu wilayah yang menjadi target pada penelitian tersebut, maka penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi.

Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh anggota Kelompok Studi Tentang Desa (KESA) berjumlah 40 orang

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dan dalam penelitian ini, yang menjadi subjek yang akan diteliti atau menjadi responden adalah 40 anggota Kelompok Studi Tentang Desa (KESA)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian uji validitas dan uji reabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Hasil penelitian yang valid jika ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian juga harus reliabel yaitu terjadi kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Jadi instrumen penelitian yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data, yaitu.

### **Uji Validitas**

Menurut Riduwan, pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan menggunakan teori tertentu, maka selanjutnya dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun. Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan

mengkorelasikan antara skor item instrumen. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment*:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisiensi korelasi  
 $X$  = Skor pertanyaan tiap nomor  
 $Y$  = Skor total  
 $n$  = Jumlah responden

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah kita bagikan ke responden relatif konsisten dari waktu ke waktu, meskipun diukur ulang pada subyek yang sama. Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam arti yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjukkan kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk melakukan estimasi reliabilitas. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas  
 $\sum S_i$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item  
 $S_t$  = Varians total  
 $k$  = Jumlah item

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik. Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, linearitas, dan normalitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. Selain itu, Untuk menguji apakah data normal atau tidak maka perlu dilakukan uji normalitas terhadap residual yang dihasilkan. Normalitas data dilakukan dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan *ShapiroWilk*. Jika nilainya lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka data normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$ , atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Mengingat penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Anlysis*), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah Trimming Theory, di antaranya:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std	Keterangan
Komunikasi Persuasif (X1)	4,27	0,06	Tinggi
Kompetensi (X2)	4,36	0,09	Tinggi
Kepemimpinan	4,31	0,10	Tinggi
Motivasi	4,20	0,07	Tinggi

Berdasarkan table diatas komunikasi persuasif, kompetensi dan kepemimpinan termasuk dalam kategori Tinggi

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk keempat variabel penelitian menggunakan *alpha cronbach* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach.</i>	Nilai kritis	keterangan
Komunikasi Persuasif (X1)	0,949	0,31	Reliable
Kompetensi (X2)	0,965	0,31	Reliable
Kepemimpinan (X3)	0,964	0,31	Reliable
Motivasi (Y)	0,967	0,31	Reliable

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *alphacronbach* lebih besar dari 0,31. Keempat variabel penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, uji ini menggunakan pengujian *univariate* dengan *One Sampel Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Normalitas

Model	Variabel	Z	Keterangan
$Z = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2$	Unstandardized Residual	0,87	Normal

Berdasarkan Tabel di atas nilai *asympt. sig (2-tailed)* lebih besar 0,05 artinya data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Analisis terhadap problem multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variante inflation factor* (VIF), jika nilai VIF yang diamati > 10 maka diduga terjadi problem multikolinearitas.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Komunikasi Persuasif (X <sub>1</sub> )	5,301	Tidak ada multikolinearitas
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	2,927	Tidak ada multikolinearitas
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	3,831	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan diatas menunjukan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Linearitas

Pedoman yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi dilakukan dengan jalan menguji signifikansi nilai F. Adapun hasil uji linieritas hubungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Linearitas

Hubungan	F	P	Keterangan
Komunikasi Persuasif (X <sub>1</sub> ) dan Motivasi (Y)	1,939	0,077	Linear
Kompetensi (X <sub>2</sub> ) dan Motivasi (Y)	1,782	0,104	Linear
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) dan Motivasi (Y)	5,045	0,080	Linear

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis korelasinya mempunyai hubungan linear. Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Ada hubungan yang linear antara Komunikasi Persuasif (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (Y);

Ada hubungan yang linear antara Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (Y); dan

Ada hubungan yang linear antara Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) dan Motivasi (Y).

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6.**  
Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	thitung	Sig
Komunikasi Persuasif (X <sub>1</sub> )	0,001	0,009	0,993
Kompetensi(X <sub>2</sub> )	0,020	0,165	0,870
Kepemimpinan X <sub>3</sub>	0,888	6,382	0,000

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independennya terhadap variabel dependennya. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan  $\alpha$  (5%).

Tingkat signifikansi untuk variabel komunikasi persuasif (X<sub>1</sub>) sebesar 0,993 ( $p > 0,05$ ) dan t hitung sebesar 0,009 sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi persuasif terhadap motivasi

Tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,870 ( $p > 0,05$ ) dan t hitung sebesar 0,165 sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi

Tingkat signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X<sub>3</sub>) 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan t hitung sebesar 6,382 sehingga terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi

#### Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7.**  
Hasil Uji f  
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2269,555	2	1134,777	83,073	.000 <sup>b</sup>
	Residual	505,420	37	13,660		
	Total	2774,975	39			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2

Dari tabel dapat dilihat Nilai f hitung sebesar 53,885 dengan signifikan 0,000 ( $\alpha=5\%$ ). Dari hasil ini dapat dilihat variabel Komunikasi Persuasif, Kompetensi, dan Kepemimpinan (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi (Y).

#### **Pengaruh komunikasi persuasif terhadap motivasi anggota KESA**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi persuasif terhadap motivasi pada warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai  $t_{hitung} (0,009) < t_{tabel} (2,021)$  dan nilai probabilitas (0,993) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Apabila komunikasi persuasif semakin baik maka motivasi bagi warga juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika komunikasi persuasif semakin kurang baik maka motivasi anggota juga akan semakin menurun. Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan motivasi anggota. Mereka yang memiliki motivasi yang tinggi akan semakin fokus pada hal-hal yang positif, sehingga tugas mereka terus belajar dan berkembang secara bujuk dan melaksanakan segala tugas dengan secara optimal.

#### **Pengaruh kompetensi terhadap motivasi anggota KESA**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi pada warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai  $t_{hitung} (0,165) < t_{tabel} (2,021)$  dan nilai probabilitas (0,870) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Apabila kompetensi seorang pemimpin semakin baik maka motivasi bagi warga juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika kompetensi pemimpin semakin kurang baik maka motivasi anggota juga akan semakin menurun. Pemimpin hanya mungkin berhasil dan efektif menjalankan tugas dan tanggung jawabnya apabila mampu mengelola motivasi dari semua anggota dalam organisasi.

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi anggota KESA**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi pada warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai  $t_{hitung} (6,382) < t_{tabel} (2,021)$  dan nilai probabilitas (0,000) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Apabila kepemimpinan semakin baik maka motivasi bagi warga juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan semakin kurang baik maka motivasi anggota juga akan semakin menurun. Seorang pimpinan dapat dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain dengan karisma yang dimilikinya dan juga dapat mengendalikan semua situasi dan kondisi yang dihadapi dalam organisasi.

#### **Pengaruh Kompetensi dan kepemimpinan terhadap motivasi anggota KESA**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan kepemimpinan terhadap motivasi pada warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai Signifikan 0,000 ( $< 0,005$ ),  $f_{hitung} 83,073 > f_{tabel} 0,999$ . Apabila kompetensi dan kepemimpinan semakin baik maka motivasi bagi warga juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika kompetensi dan kepemimpinan semakin kurang baik maka motivasi anggota juga akan semakin menurun.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

Komunikasi persuasif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai  $t_{hitung} (0,009) < t_{tabel} (2,021)$  dan nilai probabilitas (0,993) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05;

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai  $t_{hitung} (0,165) < t_{tabel} (2,021)$  dan nilai probabilitas (0,870) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05;

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai  $t_{hitung} (6,382) < t_{tabel} (2,021)$  dan nilai probabilitas (0,000) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05; dan

Kompetensi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi warga kelompok studi tentang desa (KESA). Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai Signifikan 0,000 ( $< 0,005$ ),  $f_{hitung} 83,073 > f_{tabel} 0,999$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, S. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic. 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Ginting, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1434–1454.
- Desy Natalia, B. R. P. M. (2017). Pengaruh komunikasi persuasif sales kartu kredit terhadap keputusan menggunakan kartu kredit bank bca. 3(1), 96–123.
- Dina, S. (n.d.). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Penyelesaian Konflik Pada Organisasi Bem Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri.
- Elvie Maria. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Tujuh Cahaya Bintang Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 1(1).
- Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, N. N. K. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan , Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 3731–3764. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/35912/21699/>
- Evi Zahara. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. April.
- Fahrurazi, R., Ghalib, S., Arifin, H., Belakang, L., & Bisnis, J. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 1(1), 37–46.
- Handoko, Y. (2017). Kontribusi Komunikasi Persuasif , Motivasi Berprestasi dan Pengetahuan Manajerial terhadap Kepemimpinan Transfor ... 11(2).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

- Hendra Jayusman, S. K. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *SPREAD*, 2(2).
- Hendriati, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Di Lingkungan Sdn 005 Sekupang. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(4), 678–688. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3462>
- Junaedy, A., Ramly, M., & Sufri, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Biro Humas dan Protokol Sulsel). *CESJ : Center of Economic Student Journal*, 2(3).
- Kasman, K., Serang, S., & Murfat, M. Z. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu ...*, 2(3). <https://mail.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/267>
- Kusuma Wardhani, N. (2017). Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performance on Employee Careers. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 81–94. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.012.10>
- M. Chairul Anam, Sudirman Wilian, D. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Selaparang Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.29303/jipp.v1i1.5>
- Machasin2), G. A. T. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(3), 437–454.
- MUFARROHAH, F. (2021). No Title.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2).
- Nathania Juliani Christy, R. O. (2021). Pengaruh Komunikasi Persuasif Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Saat Pandemi COVID-19 Abstract. 5(1), 187–193.
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. 12(2/september). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/141>
- NOERHAINI, O. (2018). Pengaruh Self-Efficacy, Kompetensi, Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- Nurliana. (2020). Komunikasi Persuasif Dinas Lingkungan Hidup Dalam Menciptakan Masyarakat Sadar Lingkungan Di Aceh Tengah. *XXVI(1)*, 22–30.
- Nurul Septiana. (2018). Strategi Komunikasi Persuasif Personal Selling Anggota Paytren Dalam Melakukan Network Marketing Di Pekanbaru. 5(1), 1–14.
- Pongoh, S. (2014). The Effect of Principal Leadership and Achievement Motivation on Teaching Competence of Public School Teacher in Manado City. *Journal of Education and Practice*, 5(1), 139–146.
- Pratiwi, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42–48. <http://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/155/137>
- Putra, A. S. D. (2018). Komunikasi Persuasif Pt Herba Penawar Alwahida Indonesia (Hpai) Dalam Membangun Jaringan Di Kota Pekanbaru. 5(1).

- Rahman, A. M., Mutiani, M., & Putra, M. A. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dosen terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Pendidikan IPS. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 10(2), 375–387. <https://doi.org/10.30739/darussalam.v10i2.380>
- Reigion Jumanoro, Umi Farida, A. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. 3(1), 106–117.
- Roeleejanto, C., & Payangan, O. R. (2015). Effects of Leadership , Competency , and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees ' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta , Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, III(XI), 14–24.
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Septi Andriani, Nila Kesumawati, M. K. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Setyadi, D., & Sriekaningsih, A. (2015). The Effect Of Competence And Motivation And Cultural Organization Towards Organizational Commitment And Performance On State University Lecturers In East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(17), 208–219.
- Sudarwati, A. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Kai Di Stasiun Sragen. *Paradigma*, 12(01).
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Trang, D. S., & Fakultas. (2013). *Gaya*. 1, 208–216.
- Untung Subagyo, Endang Tri Widyarti, I. (2021). Dampak Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dilihat Dari Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2).
- Utami, S. S., & Hartanto, A. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 58–67. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/89/62>
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
- WIDIYANTI, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Persuasif Da'i Terhadap Perubahan Perilaku Masyarakat (Studi kasus di Desa Petajen Kecamatan Bajubang Kabupaten Batanghari). <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65%0Ahttp://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>
- Zain, N. L. (2017). Strategi Komunikasi Persuasif Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Nomosleca*, 3(2).