

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Tasmin Idrus¹, Syamsul Ridjal², Dharmawaty Djaharuddin³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email: tasminidrus@gmail.com¹, syamsulridjal@gmail.com², darmawaty@gmail.com³

Received: 02 Desember 2024

Revised: 31 Desember 2024

Accepted: 31 Desember 2024

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang atau jumlah keseluruhan Aparatur Sipil Negara lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, meskipun tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan kinerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai pentingnya kepemimpinan yang baik dan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai

Abstract

This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample in this research was 54 people or the total number of State Civil Apparatus within the Makassar City Manpower Office. The data analysis method used is descriptive statistical analysis and path analysis.

The research results indicate that both leadership and communication have a significant positive effect on employee performance. Additionally, job satisfaction is shown to mediate the relationship between leadership and employee performance, although it does not mediate the relationship between communication and performance. This research provides important insights into the significance of good leadership and effective communication in enhancing employee performance.

Keywords : Transformational Leadership, Communication, Employee Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Aparatur negara sebagai pegawai pemerintahan dituntut untuk memiliki produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal pada instansi. Disamping itu diharapkan dapat memberikan ciri profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, demokratis, berkeadilan, efektif dan efisien. Meningkatkan mutu aparatur pemerintah sebagai modal dasar pembangunan nasional, maka kinerja sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan, keterampilan, motivasi, dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan

kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugpegawainya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai kinerja pegawai faktor sumber daya manusia sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya dengan mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik.

Kinerja dapat merefleksikan kesuksesan organisasi sedangkan prestasi pegawai dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Banyak peneliti tertarik meneliti kinerja pegawai, bagaimana cara meningkatkan kinerja? apa saja faktor yang membuat kinerja pegawai meningkat? Salah satu peneliti yang membahas kinerja pegawai adalah Hounger (2016). Hounger menyatakan bahwa kombinasi dari proses penilaian kinerja yang adil, talenta yang dimiliki (misalnya pekerja keras, pandai bergaul, cerdas), reward yang sesuai, dan motivasi yang dimiliki pegawai itu semua akan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siahaan (2017), penting untuk meneliti kinerja pegawai karena pegawai adalah sumber daya vital yang dimiliki organisasi, dimana kinerjanya sangat berpengaruh terhadap kegagalan dan kesuksesan organisasi, sehingga salah satu tugas pimpinan yang utama adalah meningkatkan kinerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi (Siahan, 2017).

Ketidakpuasan dapat menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah pada kinerja pegawai dalam sebuah organisasi seperti kemangkiran, konflik atasan dengan bawahan, tingkat absensi yang tinggi, ataupun adanya perputaran pegawai. Dengan adanya ketidakpuasan ini akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai, menurunnya moril kerja pegawai, hingga menurunnya tampilan kerja pegawai, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini didasari penelitian oleh Muamar (2017), Sudirman, dkk (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azhari, dkk (2021) tidak dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepuasan kerja salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan kelompok (organisasi) adalah kepemimpinan (Robbins, 2016), kepemimpinan selalu berhubungan dengan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam suatu kelompok kearah tercapainya tujuan, kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan (Robbin, 2016). Menurut Bangun (2017) kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugas pegawainya sebagai pemimpin. Menurut Northouse (2013) kepemimpinan adalah proses dimana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan secara khusus tercermin dari gaya kepemimpinan (Robbins, 2016). Gaya

kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya mengenai perilaku pemimpinnya (Hersey dan Blanchard, 2016).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini didasari penelitian oleh Yohanis, dkk (2023), Putra dan Surya (2020), Priyatmo (2018) dan Gunaputra (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, dkk (2024) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi. Komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya tetapi juga komunikasi secara horizontal antara pegawai yang memiliki level yang sama. Menurut Thoha (2017) adapun sifat dari informasi yang datang sangat berpengaruh oleh jumlah besar sedikitnya informasi yang diterima, cara penyajian dan pemahaman informasi, dan proses umpan balik. Ketiga faktor yang mempengaruhi informasi tersebut dapat disebut sebagai istilah lain berlebihan informasi (*overload*), pengertian dan feedback.

Proses komunikasi yang terjadi di dalam instansi khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan pegawai yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan (Muhammad, 2017). Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim organisasi yang ideal.

Tujuan utama dari komunikasi antara atasan dengan bawahan adalah mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pimpinan dan pegawai. Pimpinan harus dapat memfasilitasi kondisi komunikasi antar pribadi yang efektif. Komunikasi antar pribadi yang efektif meliputi: keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), kepositifan (*positiveness*) dukungan (*supportiveness*) dan kesetaraan (*equality*).

Komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan organisasi mereka (Muhammad, 2017). Agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan efektif, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang berlaku pada setiap pihak-pihak yang terkait didalamnya. Komunikasi yang berlaku dalam organisasi erat kaitannya dengan tujuan dan pencapaian target organisasi.

Komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan komunikasi dapat meningkatkan kepuasan yang berdampak terhadap

peningkatan kinerja pegawai, hal ini didasari penelitian oleh Nurdin dan Prinandita (2023), Hermawan dan Suwandana (2019), Ardiansyah (2016) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan komunikasi terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Artana (2014) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan komunikasi terhadap kinerja.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai unsur perangkat daerah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang ketenagakerjaan memiliki komitmen untuk terus menerus melakukan perbaikan pelayanan dibidang ketenagakerjaan hal ini penting dalam membantu membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan latar belakang masalah yang terjadi serta masih terdapat berbagai macam kendala yang dihadapi oleh Dinas yang belum terungkap, oleh sebab itu penelitian ini mengkaji secara mendalam ” Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”.

Menurut Bangun (2017) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2020) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif.

Kepuasan Kerja

Handoko, (2019) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins & Judge, (2018) indikator kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran, kondisi kerja, kenaikan jabatan, rekan kerja, pengawasan, dan kepribadian.

Menurut Bass & Avolio (1993) gaya kepemimpinan transformasional adalah tentang memimpin, merubah strategi dan budaya organisasi sehingga menjadi lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya, dimana pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang memberi energi serta mengarahkan pekerja kepada serangkaian nilai-nilai baru. Menurut Rotwell, Stavros, dan Sullivan (2016:95) Kepemimpinan transformasional adalah a style of leadership that transforms followers to rise above their self-interest and challenges them to collective goals.

Menurut Wibowo, (2017) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Indikator komunikasi menurut kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober s/d November 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah 54 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam analisis SEM-PLS.

HASIL PENELITIAN
Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	31	57.41	57.41	57.41
Valid Perempuan	23	42.59	42.59	100
Total	54	100	100	

Berdasarkan Tabel 1. di atas diketahui bahwa responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 31 orang (57,41%) dan responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 23 orang (27,27%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin lebih besar laki-laki dibanding perempuan, walaupun tidak ada perbedaan gender namun untuk penempatan pegawai namun terlihat di lebih banyak laki-laki pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Tabel 2. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 30 Tahun	1	1.85	1.85	1.85
30 - 40 Tahun	8	14.81	14.81	16.67
Valid 41 - 50 Tahun	22	40.74	40.74	57.41
> 50 Tahun	23	42.59	42.59	100
Total	54	100	100	

Dari tabel 2. di atas diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tertinggi berusia diatas 50 tahun sebanyak 23 orang (42,59%), berusia 41 – 50 tahun sebanyak 22 orang (40,74%), berusia 30 - 40 Tahun sebanyak 8 orang (14,81%) dan berusia dibawah 30 tahun sebanyak 1 orang (1,85%). Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tergolong pegawai yang berada pada masa persiapan memasuki usia pensiun sebanyak 42,59% dan usia kematangan dalam bekerja sebanyak 40,74%

Tabel 3. Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 10 Tahun	6	11.11	11.11	11.11
10 - 20 Tahun	33	61.11	61.11	72.22
Valid 21 - 30 Tahun	9	16.67	16.67	88.89
> 30	6	11.11	11.11	100
Total	54	100	100	

Dari tabel 3. di atas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tertinggi adalah masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 33 orang (61,11%), masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 9 orang (16,67%), masa kerja diatas 30 tahun dan dibawah 10 tahun sebanyak 6 orang (11,11%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagian besar pegawai sudah cukup berpengalaman walaupun ada sebahagian masih relatif baru.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMU	2	3.70	3.70	3.70
Diploma	1	1.85	1.85	5.56
Valid Sarjana	32	59.26	59.26	64.81
Magister	19	35.19	35.19	100
Total	54	100	100	

Dari tabel 4. di atas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tertinggi tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 32 orang (59,26%), Magister sebanyak 19 orang (35,19%), SMU sebanyak 2 orang (3,70%) dan Diploma sebanyak 1 orang (1,85%). Hal ini merupakan indikator yang mencerminkan kepemimpinan kerja seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki jabatan tertentu.

Tabel 5. Loading Factors Model

	Kepemimpinan	Komunikasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Karisma	0.824			
Inspirasional	0.770			
Stimulus Intelektual	0.880			
Perhatian Individu	0.855			
Kemudahan Informasi		0.927		
Intensitas Komunikasi		0.952		
Efektivitas Komunikasi		0.858		
Pemahaman Pesan		0.970		
Perubahan Sikap		0.951		
Pekerjaan Itu Sendiri			0.732	
Pengawasan			0.870	
Rekan Kerja			0.852	
Promosi			0.891	
Bayaran			0.785	
Kualitas kerja				0.898
Kuantitas kerja				0.833
Tanggung Jawab				0.940
Kerjasama				0.873
Inisiatif				0.901

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada table 5. di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau telah memenuhi kriteria reliabilitas indikator.

Tabel 6. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0.854	0.869	0.901	0.695
Kepuasan Kerja	0.884	0.894	0.916	0.686
Kinerja	0.934	0.936	0.950	0.791
Komunikasi	0.962	0.964	0.971	0.869

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada tabel 6. di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,70 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,80 maka dapat diterima. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,80, sehingga telah memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan dapat diterima.

Uji Validitas

Tabel 7. Cross Loadings

	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja	Komunikasi
X11	0.824	0.704	0.774	0.716
X12	0.770	0.531	0.591	0.573
X13	0.880	0.721	0.756	0.748
X14	0.855	0.812	0.891	0.852
X21	0.815	0.793	0.880	0.927
X22	0.815	0.795	0.875	0.952
X23	0.814	0.666	0.780	0.858
X24	0.813	0.740	0.833	0.970
X25	0.848	0.764	0.845	0.951
Y1	0.863	0.787	0.898	0.772
Y2	0.772	0.755	0.833	0.857
Y3	0.885	0.809	0.940	0.846
Y4	0.766	0.731	0.873	0.703
Y5	0.788	0.813	0.901	0.838
Z1	0.490	0.732	0.592	0.529
Z2	0.752	0.870	0.808	0.747
Z3	0.774	0.852	0.737	0.666
Z4	0.743	0.891	0.772	0.654
Z5	0.694	0.785	0.699	0.727

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada table 7. di atas menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* tertinggi ketika dihubungkan dengan konstruk yang dituju

dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja	0.731	0.721
Kinerja Pegawai	0.905	0.899

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada table 8. di atas menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama dalam membentuk kepuasan kerja adalah sebesar 0,721 atau 72,1%. Sisanya sebesar 0,279 atau 27,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh dari kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam membentuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,899 atau 89,9%. Sisanya sebesar 0,101 atau 10,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Koefisien Jalur	T-statis (>1,976)	Sig. < 0,05	Hasil
H ₁	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	0.374	3.065	0.002	Diterima
H ₂	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	0.352	3.001	0.003	Diterima
H ₃	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	0.277	2.560	0.011	Diterima
H ₄	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	0.589	3.976	0.000	Diterima
H ₅	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	0.290	1.841	0.066	Ditolak
H ₆	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	0.163	2.176	0.030	Diterima
H ₇	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	0.080	1.435	0.152	Ditolak

Pada table 13. di atas menunjukkan bahwa H₁, H₂, H₃, H₄ dan H₆ hasilnya diterima, sedangkan untuk H₅ dan H₇ hasilnya ditolak karena nilai t-hitung lebih kecil dari (<1,976) dan nilai signifikansi (p-values) lebih besar dari (>0,05).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 54 orang pegawai ASN lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar didapatkan hasil yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar 0,374 dengan nilai t-hitung sebesar 3,065 ($>1,976$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,0002 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam ini diterima.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar 0,352 dengan nilai t-hitung sebesar 3,001 ($>1,976$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,003 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar 0,277 dengan nilai t-hitung sebesar 2,560 ($>1,976$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar 0,589 dengan nilai t-hitung sebesar 3,976 ($>1,976$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.
5. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar 0,290 dengan nilai t-hitung sebesar 1,841 ($<1,976$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,066 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini ditolak.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar 0,163 dengan nilai t-hitung sebesar 2,176 ($>1,976$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,030 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima.
7. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar 0,080 dengan nilai t-hitung sebesar 1,435 ($<1,976$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,152 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja makin tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam

- penelitian ini diterima. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya.
5. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak nyata pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.
 6. Kepemimpinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jika kepemimpinan makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
 7. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka beberapa saran yang diberikan guna pengembangan sebagai berikut :

1. Pimpinan diharapkan untuk memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan menggunakan penalaran yang tepat, karena pegawai cenderung mencontoh perilaku pimpinan.
2. Meskipun komunikasi berada dalam kategori sangat baik, perlu ada perhatian lebih pada indikator tingkat pemahaman pesan untuk memastikan kejelasan informasi, sehingga hasil kerja dapat terukur dengan baik.
3. Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berada kategori baik, indikator promosi (Z_4) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan indikator lainnya untuk diperhatikan dalam hal kesamaan hak dan kesempatan dalam mengembangkan karir.
4. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai berada kategori sangat baik, indikator indikator tanggungjawab (Y_3) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja pegawai dibandingkan dengan indikator lain untuk diperhatikan dengan memberikan tanggungjawab pegawai dalam mengembang tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan, M. 2019. The Relationship Between Work Motivations, Job Autonomy, Emotional Burnout And Job Satisfaction Among Women Working In Tourism In Jordan. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 10(2), 328–339.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- As'ad, & Fridiyanto. (2021). *Perilaku Organisasi (Edisi Revisi)*. Malang: Literasi Nusantara.
- Azhari Zulkifli, Erwin Resmawan, M. Ikhsan M. Ikhsan. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol 23, No 2. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i2.9325>
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass dan Avolio. 2011. *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass. 2011., *Transactional to Transformasional Leadership Learning to Share the Vision, Organizational Dynamics*.
- Bernardin, O., dan Russel, D. 2016. *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep- Konsep Dasar Manajemen*. Personalialia. Surabaya: Refika Aditama.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dubrin, Andrew J. (2015). *Leadership* (terjemahan) Edisi kedua. Jakarta: Prenada
- Gie, The Liang dan Buddy Ibrahim. (2010). *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit. Andi. Yogyakarta
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard. 2016. *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Thoha, Miftha. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi Pertama*, Cetakan, Keenambelas. Yogyakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2015, *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, PT. Indeks., Jakarta.