

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN PANGKEP

Adnan Ahmad^{*1}, Badaruddin², Haeranah Alwany³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}adnanahmad@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³haeranah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebanyak 50 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau istilah lain dari sensus. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep; 2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep; 3) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep; 4) kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to influence leadership, communication and job satisfaction on employee performance at the Department of Youth and Sports Pangkep Regency partially or simultaneously. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were all employees at the Pangkep Regency Youth and Sports Office as many as 50 people, the sampling technique in this study was saturated sampling or other terms from the census. This study uses multiple linear regression data analysis.

The results showed that: 1) leadership had a positive and significant effect on employee performance at the Pangkep Regency Youth and Sports Office; 2) communication has a positive and significant effect on employee performance at the Pangkep Regency Youth and Sports Office; 3) job satisfaction has no effect on employee performance at the Pangkep Regency Youth and Sports Office; 4) leadership, communication and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance at the Pangkep Regency Youth and Sports Office.

Keywords: leadership, communication, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pada peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal, Sumber daya manusia meliputi kepemimpinan, pengorganisasian, kedisiplinan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, sampai pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi yang bertujuan agar organisasi itu sendiri berjalan secara efektif dan efisien di sisi lain berbagai tantangan yang ada didalam organisasi tersebut bisa teratasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang telah diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa

Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh Pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan Pemerintah, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah.

Salah satu upaya untuk menunjang keberhasilan pembangunan nasional tidak terlepas dari pada pembangunan aparatur negara yang merupakan salah satu unsur pelaksana pembangunan. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri sangat penting dan menentukan karena Pegawai Negeri itu adalah pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), mengatakan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang demikian, maka Pegawai Negeri itu perlu dibina dengan sebaik-baiknya dengan suatu sistem pembinaan yang dapat mendorong semangat dan kegairahan pegawai bekerja untuk mencapai tujuan pembangunan nasional umumnya dan khususnya tujuan instansi dimana pegawai tersebut bekerja dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diantara faktor tersebut adalah kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Pimpinan instansi harus memberikan perhatian, sering berkomunikasi, pegawai diikutsertakan berpartisipasi tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan dan pendelegasian wewenang agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan, jika telah timbul minatnya, maka tindakannya bekerja untuk pencapaian tujuan instansi sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan baik dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi dan tugas-tugasnya menjaga komunikasi serta kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sudarmanto (2015:133) menyatakan kepemimpinan adalah, "Proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan". Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja pegawai dapat diusahakan dengan maksimal apabila faktor yang mendukung dapat dipenuhi. Faktor tersebut diantaranya seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang didukung komunikasi yang lancar serta adanya kepuasan kerja untuk meningkatkan semangatnya agar bekerja lebih maksimal. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka sehingga dapat menghasilkan

kinerja yang baik pula.

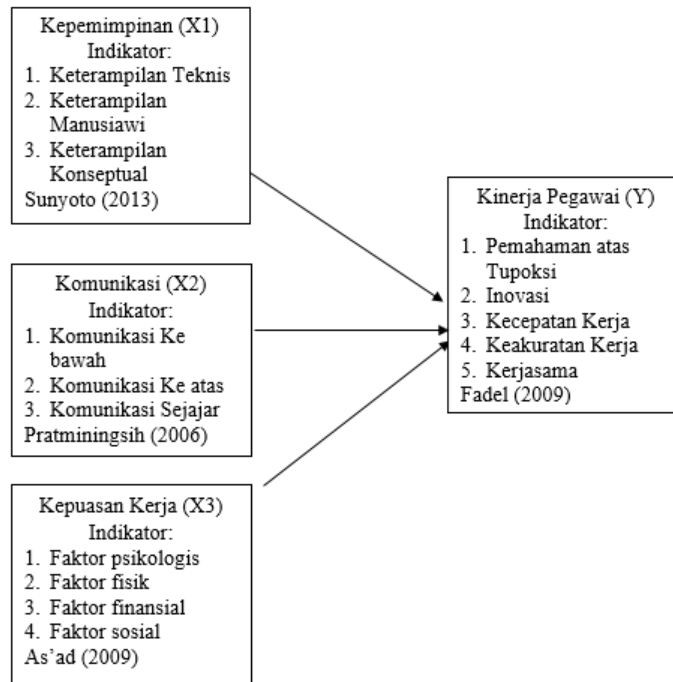
Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi yang baik dapat terjalin bukan hanya dengan pimpinan, namun dengan antar rekan kerja di lingkup organisasi. Sebagian besar organisasi mengungkapkan bahwa saluran komunikasi yang lancar dapat menciptakan hubungan yang baik antar pegawai dimana kemungkinan terjadi kesalahpahaman sangat kecil apabila komunikasi antar pimpinan dan pegawai berjalan dengan lancar. Komunikasi yang terjalin dapat berupa penyampaian informasi, instruksi atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seorang pemimpin kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai di lingkungan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan dan komunikasi, dimana kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Hamdia, 2011). Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sedangkan pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Hakim, 2006).

Berdasarkan observasi penulis menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep, beberapa pegawai terkadang mengabaikan pekerjaannya, dan pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung akibat dari kurangnya pengawasan dari atasan sebagai pemimpin dalam instansi tersebut. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja yang ditunjukkan dari sikap pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, seperti tidak memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya, masih ada sebagian pegawai yang berkeliaran saat jam kerja. Namun demikian Komunikasi dua arah yang terjadi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep telah berjalan dengan baik, namun ada kalanya maksud yang kurang jelas dari informasi yang disampaikan, seperti penyampaian tugas atau informasi lain yang menyangkut pekerjaan. Selain itu komunikasi dengan pihak luar juga harus diperhatikan, yaitu para stakeholder yang memiliki urusan dengan instansi tersebut. Dari sisi kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan, beberapa pegawai memilih pulang dengan meninggalkan tugas yang seharusnya diselesaikan namun karena masih adanya rasa tidak puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang mereka kerjakan tidak memiliki variasi dalam tugas-tugas yang diberikan sehingga mereka merasa tidak menantang dan menarik dalam mengerjakan pekerjaan. Dengan demikian fenomena ini berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.
4. Kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data angka-angka (numerical) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya metode kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulannya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Lokasi penelitian ini di Kabupaten Pangkep khususnya Dinas Pemuda dan Olahraga dengan waktu penelitian selama dua bulan yaitu Agustus hingga September 2021.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebanyak 50 orang. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan demikian teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2016:126). Berdasarkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga sebanyak 50 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,9200	8,606	,741	,908
X1.2	20,9600	8,447	,753	,906
X1.3	21,1400	7,837	,808	,899
X1.4	21,2200	8,175	,726	,911
X1.5	21,1400	8,123	,862	,892
X1.6	21,2200	7,971	,746	,908

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 seluruh item pernyataan mengenai variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2353 sehingga pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,9600	24,447	,522	,896
X2.2	37,0600	24,670	,515	,896
X2.3	37,3800	22,363	,773	,881
X2.4	37,3000	22,786	,699	,885
X2.5	37,0600	23,404	,668	,888
X2.6	37,1600	23,239	,541	,895
X2.7	37,4200	21,432	,655	,889
X2.8	37,2600	21,788	,675	,886
X2.9	37,1800	21,293	,708	,884
X2.10	37,2800	21,471	,762	,880

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 seluruh item pernyataan komunikasi menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2353 sehingga pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28,0600	16,017	,614	,879
X3.2	28,1200	15,373	,607	,878
X3.3	28,5400	14,009	,756	,863
X3.4	28,6200	13,996	,744	,864
X3.5	29,0400	12,121	,673	,889
X3.6	28,4400	15,109	,682	,871
X3.7	28,2000	15,755	,702	,873
X3.8	28,0600	15,282	,744	,868

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 seluruh item pernyataan kepuasan kerja menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2353 sehingga pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21,2400	7,819	,693	,910
Y2	21,3000	6,867	,845	,888
Y3	21,3600	6,684	,847	,888
Y4	21,3800	7,098	,818	,892
Y5	21,3400	7,127	,831	,891
Y6	21,2800	8,002	,550	,928

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 seluruh item pernyataan kinerja menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2353 sehingga pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Teknik pengukuran yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Penelitian dikatakan reliabel yaitu jika *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 50 kuesioner yang telah diisi responden. Dengan demikian diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	6

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919 lebih besar dari 0,60 sehingga semua kuesioner variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	10

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,898 lebih besar dari 0,60 sehingga semua kuesioner variabel komunikasi dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	8

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887 lebih besar dari 0,60 sehingga semua kuesioner variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	6

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 lebih besar dari 0,60 sehingga semua kuesioner variabel kinerja dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep, analisis ini diolah dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,749	,414		1,811	,077
	X1	,318	,130	,338	2,444	,018
	X2	,471	,157	,463	2,999	,004
	X3	,055	,152	,055	,364	,718

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil regresi linier berganda dapat dimasukkan dalam persamaan menjadi:

$$Y = 0,749 + 0,318 X_1 + 0,471 X_2 + 0,055 X_3$$

Adapun makna dari persamaan model regresi tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,749 artinya kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 1,015 jika variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan variabel kepuasan kerja (X_3) bernilai 0.
2. Untuk variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan pengaruh positif yaitu sebesar 0,318 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 0,318 bila nilai variabel lain konstan.
3. Untuk variabel komunikasi (X_2) menunjukkan pengaruh positif yaitu sebesar 0,471 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 0,471 bila nilai variabel lain konstan.
4. Untuk variabel kepuasan kerja (X_1) menunjukkan pengaruh positif yaitu sebesar 0,055 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Pangkep sebesar 0,055 bila nilai variabel lain konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 9, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1

Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,318 dan t-hitung sebesar 2,444 lebih besar dari t tabel = 2,011 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

b. Pengujian Hipotesis 2

Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,055 dan t-hitung sebesar 2,999 lebih besar dari t tabel = 2,011 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

c. Pengujian Hipotesis 3

Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,471 dan t-hitung sebesar 0,364 lebih kecil t tabel = 2,011 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,718 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

Uji f (Secara Simultan)

Pengujian terhadap hipotesis keempat untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* dengan menggunakan uji simultan (F-hitung). Apabila probabilitas tingkat signifikansi uji F-hitung lebih besar dari f-tabel atau nilai t sig lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu yakni 5%, maka pengaruh variabel *independen* yaitu kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep adalah signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,720	3	2,907	25,147	,000 ^b
	Residual	5,317	46	,116		
	Total	14,037	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 25,147 lebih besar dari F tabel = 2,80 dengan nilai sig F = 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,597	,33998

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai *adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel *independen* yaitu kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh faktor lain selain faktor yang diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan setuju, sangat setuju dan cukup setuju terhadap seluruh pernyataan tentang kepemimpinan yang terdiri dari indikator: keterampilan teknis; keterampilan manusiawi dan keterampilan konseptual. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan harus didukung oleh pimpinan memiliki pengetahuan secara luas tentang organisasi yang dipimpinnya, kemudian memiliki pengetahuan tentang tugas dan peran organisasi yang dipimpinnya, lalu memiliki kemampuan untuk memahami perasaan, menjalin hubungan yang efektif dan kooperatif dengan seluruh bawahannya selanjutnya memiliki konsep untuk memajukan instansi yang dipimpinnya dan pimpinan memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep secara parsial dimana diperoleh nilai koefisien sebesar 0,318 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 0,318. Demikian pula t-hitung sebesar 2,444 lebih besar dari t tabel = 2,011 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga sehingga dapat dikatakan bahwa jika kepemimpinan diselenggarakan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Muhammad Sabil, Muhamad Mansyur dan Afi Rahmat Saleh (2018), Niken Dwi Ardillah dan Hengky Pramusinto (2015) serta Pande Wayan Agus dan Ni Wayan Mujiati (2012) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan setuju, sangat setuju dan cukup setuju terhadap seluruh pernyataan tentang komunikasi yang terdiri dari indikator: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi seajar. Hal ini dapat menjelaskan bahwa komunikasi yang baik harus meliputi: pimpinan memberikan perintah kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, pimpinan memberikan arahan kepada bawahan tentang penyelesaian pekerjaan, pimpinan memberikan bimbingan tentang prosedur pelaksanaan pekerjaan, pimpinan memberikan teguran kepada bawahan jika terjadi kesalahan kerja, bawahan menyampaikan laporan hasil pekerjaan kepada pimpinan, bawahan mengadukan kesulitan yang ditemukan dalam penyelesaian pekerjaan, bawahan memberikan saran kepada pimpinan, para pegawai berdiskusi dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, para pegawai saling memberi dukungan dalam penyelesaian pekerjaan dan para pegawai saling mendamaikan jika terjadi perbedaan pendapat di antara mereka

Variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep secara parsial dimana diperoleh nilai koefisien sebesar 0,471 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 0,471. Demikian pula t-hitung sebesar 2,999 lebih besar dari t tabel = 2,011 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga sehingga dapat dikatakan bahwa jika komunikasi tercipta dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Muhammad Sabil, Muhamad Mansyur dan Afi Rahmat Saleh (2018), Pande Wayan Agus dan Ni Wayan Mujiati (2012) serta Dudun Juhana, Kadir dan Daniel Yahya (2011) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Effendy (2011) bahwa saluran komunikasi yang lancar dapat menciptakan hubungan yang baik antar pegawai dimana kemungkinan terjadi kesalahpahaman sangat kecil apabila komunikasi antar pimpinan dan pegawai berjalan dengan lancar sehingga mendorong kegiatan individu dan kelompok dalam hal ini para pegawai dalam sebuah institusi berdasarkan tujuan yang dikejar bersama.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan setuju, sangat setuju dan cukup setuju terhadap seluruh pernyataan tentang kepuasan kerja yang terdiri dari indikator: faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kepuasan kerja terwujud jika pegawai selalu bersikap baik selama saya bekerja di instansi ini, pegawai dapat menerapkan bakat dan keterampilan yang dia miliki dalam bekerja, pihak instansi telah memberikan fasilitas pendukung kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, sirkulasi dan temperatur udara di ruangan kerja memenuhi lingkungan kerja yang sehat, penghasilan yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja, instansi memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam promosi jabatan, pegawai senantiasa dapat menjalin hubungan baik dengan sesama pegawai dan pegawai senantiasa dapat menjalin hubungan baik dengan atasan.

Variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep secara parsial dimana diperoleh nilai koefisien sebesar 0,055 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 0,055. Demikian pula t-hitung sebesar 0,364 lebih kecil t tabel = 2,011 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar 0,718 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga sehingga dapat dikatakan bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak meningkat meskipun para pegawai telah mendapatkan tunjangan kinerja namun belum dianggap maksimal karena terkadang penerimaan tunjangan kinerja tidak tetap dalam setiap bulannya bahkan tahun 2022 ini tunjangan kinerja mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. Ikhsan M. Ikhsan (2021) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hamdia, (2011) Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sedangkan pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa F-hitung sebesar 25,147 lebih besar dari F tabel = 2,80 dengan nilai sig F = 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($\alpha=0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep. Hal ini menjelaskan bahwa jika kinerja pegawai dipengaruhi kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja artinya jika kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Muhammad Sabil, Muhamad Mansyur dan Afi Rahmat Saleh (2018), Niken Dwi Ardillah dan Hengky Pramusinto (2015) serta Pande Wayan Agus dan Ni Wayan Mujiati (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,597. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk variabel bebas dalam penelitian ini seperti kompetensi sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, serta faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.
4. Kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale, Timple. (2011). *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya. Manusia.* Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DPMDPPKBP3A KABUPATEN BARRU PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- As'ad, Mohammad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV.* Yogyakarta. Liberty.
- Danim, Sudarwan. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius. IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos).* Bandung. Alfabeta.
- Deddy, Mulyana. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Cet. XIV.* Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong, Uchyana. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya.* Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Fadel, Muhammad. (2009). *Reinventing Local Government.* Jakarta. PT. Elex Media. Komputindo.
- Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi).* Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika.* Jakarta. Salemba empat.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI. Vol 2. No 2.* Hal: 165-180.
- Hamdia, Mudor., and Phadett, Tooksoon. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(2), pp: 41-49.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta. Bumi Aksara.

- Kamaluddin, L. A., Firman, A., & Agussalim, A. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Kartono., dan Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT Raja. Grafindo Persada.
- Liliweri. (2011). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta. Remaja Rosdakarya.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinis, Yamin., dan Maisah. (2010). *Kepemimpinan Dan Manajemen Masa Depan*. Bogor. IPB Press.
- Mathis, Robert, L., dan John, H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pertama Salemba Empat.
- Muddiah, M., Hidayat, M., & Firman, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA, TATA RUANG, PERTANAHAN DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *The Manusagre Journal*, 1(4), 594-607.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Pratminingsih. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana.

Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. PT. Raja. Grafindo Persada.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.

Wahjosumidjo. (2011). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.