

Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan

Nurjaya*, Megawhati Artiyany, Sadariah, M. Farid Wijaya Daud

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia

Jalan Jend. Gatot Subroto Baru, No.54, Kaluku Bodoa, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: nurjaya.gani@gmail.com

Submitted: 15/06/2022; Accepted: 19/06/2022; Published: 30/06/2022

Abstrak-Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang dari populasi sebanyak 120 orang dengan teknik Accidental Sampling. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji T hitung > uji T tabel dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. (2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuuasan kerja pegawai dengan hasil uji T hitung > uji T tabel dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. (3) Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji F hitung > uji F tabel dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Komunikasi; Kepuasan Kepuasan Kerja

Abstract-The aim of this research is to prove the influence of leadership and communication on employee job satisfaction at the Youth and Sports Office of South Sulawesi Province, either partially or simultaneously. The research method used is a quantitative method with a sample of 55 people from a population of 120 people with the Accidental Sampling technique. The results showed: (1) Leadership has a significant effect on employee job satisfaction with the results of the T-test > T-table and a significant value of $0.002 < 0.05$. (2) Communication has a significant effect on employee job satisfaction with the results of the T-test > T-table test and a significant value of $0.021 < 0.05$. (3) Leadership and communication simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction with the results of the calculated F test > F table test and a significant value of $0.001 < 0.05$

Keywords: Leadership, Communication, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi dimana kepemimpinan yang baik selalu memberikan dorongan bagi bawahan melaksanakan tugasnya, sehingga bawahan merasa segan dan siap menjalankan tugas tersebut. Oetomo (2004) mengatakan bahwa pimpinan di organisasi berperan menggerakkan fungsi pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Suryaharma (2011) dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Hal ini menyiratkan bahwa tanggung jawab kepada pimpinan untuk memberikan setiap dukungan kepada bawahannya secara umum, yang mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah mereka sehubungan dengan kinerja, kepuasan kerja dan pertumbuhan pribadi mereka karena sumber daya manusia yang puas akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam waktu terbaik, yang mengarah pada peningkatan produktivitas (Santosa, 2002; Mardikaningsih, 2014). Sifat hubungan pemimpin dengan karyawan memengaruhi kepuasan kerja mereka, hubungan positif, pergantian, kesejahteraan pengikut, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Boyatzis et al., 2012). Perilaku kepemimpinan memicu respons emosional seperti kepuasan kerja pada karyawan yang memengaruhi kinerja mereka pada akhirnya (Hofmeyer et al., 2015).

Komunikasi dianggap sebagai bagian yang penting dalam hubungan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena komunikasi merupakan proses yang paling berharga untuk mentransfer, bertukar ide, perasaan dan informasi dalam organisasi. Darmawan et al. (2020), menyatakan semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga seseorang untuk menjalankan tugasnya. Penelitian Tsai Chuang dan Hsieh (2009) menemukan bahwa karyawan tidak selalu menyadari pentingnya komunikasi untuk tujuan organisasi, atau mengetahui bagaimana membangun dan memelihara sistem komunikasi yang sehat. Ini adalah tanggung jawab pimpinan untuk meningkatkan komunikasi di tempat kerja, melatih karyawan dalam keterampilan komunikasi, dan mendorong komunikasi informal. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap atau reaksi emosional seseorang individu atau pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Kepuasan kerja yang tinggi juga akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Yakub, 2017). Hubungan kerja yang baik antara pimpinan, pegawai dan rekan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Namun sebaliknya jika pemimpin atau rekan kerja

tidak saling mendukung atau tidak ada kepedulian satu sama lain maka pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini akan menimbulkan masalah yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan nampak bahwa masih ada pegawai yang merasa kalau pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan dan kurang memberikan arahan, serta kurang harmonis dalam menjalin hubungan dengan pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan; (2) untuk membuktikan secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan; (3) untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau kausalitas antara variabel dengan perhitungan statistik untuk mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017). Analisis kuantitatif dilakukan setelah diperoleh data hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan melalui instrument penelitian.

Adapun lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan selama kurun waktu 5 bulan sejak bulan Juli 2021 sampai dengan Desember 2021. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independent dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), dan Komunikasi (X2). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y).

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 120 orang, dengan sampel yang diperoleh sebanyak 55 orang. Dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling* yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui tersebut cocok dengan sumber data (Sugiyono, 2017).

2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

2.2 Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel X (kepemimpinan dan komunikasi) dapat mempengaruhi variabel Y (kepuasan kerja). Berikut rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

2.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kekuatan hubungan variabel independent secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

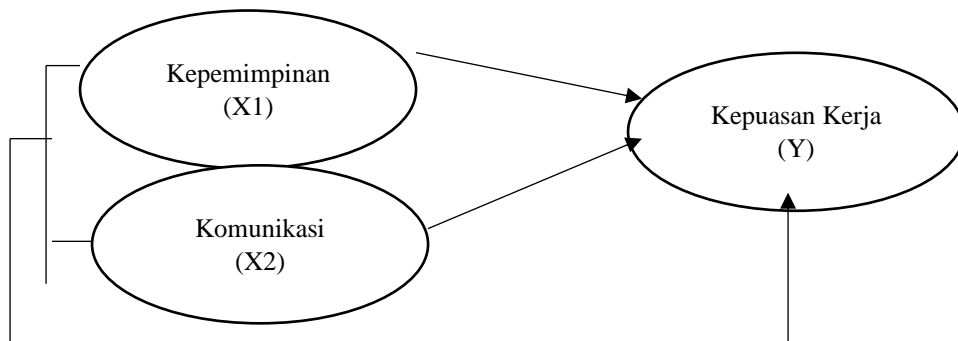
2.4 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai F tabel yang diperoleh dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika F hitung $> F$ tabel atau probabilitas $<$ nilai signifikansi (Sig $< 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.
2. Jika F hitung $< F$ tabel atau probabilitas $>$ nilai signifikansi (Sig $< 0,05$), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

2.5 Hipotesis

Dari uraian di atas, maka diperoleh kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Dari kerangka pikir tersebut di atas, maka hipotesis yang terbentuk adalah

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 3:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

2.6 Kepemimpinan

Dalam organisasi, kepemimpinan memegang peran penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Emron (2018) bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Fahmi (2016) dalam penelitian (Nurjaya dan Riswan, 2019) kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Kepemimpinan dapat diukur berdasarkan jabatan struktural eselon III menurut Undang-Undang No.5 tentang Aparatus Sipil Negara (2014) sebagai berikut:

1. Mampu memahami dan mewujudkan kepemimpinan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya.
2. Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
3. Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya.
4. Mampu mengatur/mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.
5. Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.
6. Mampu menumbuh-kembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya.
7. Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya.
8. Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya.
9. Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya.

10. Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasinya dibawahannya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.

2.7 Komunikasi

Menurut Robbins (2015) komunikasi merupakan pemindahan maupun pemahaman makna. Dalam komunikasi yang sempurna, suatu pemikiran akan dikirimkan sehingga penerima dapat memahami dengan gambaran mental yang sama dengan yang dimaksudkan oleh pengirim. Sedangkan Usman (2017) mengemukakan bahwa. Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis lisan maupun bahasa nonverbal. Dalam penelitian ini menggunakan tujuh indikator komunikasi yang menjelaskan unsur-unsur dalam komunikasi menurut Nurdin (2017) sebagai berikut:

- a. Komunikator
Komunikator sering disebut dengan pengirim pesan, sumber, dan pembuat atau pengirim informasi.
- b. Pesan
Pesan bisa didefinisikan bahwa segala sesuatu (verbal atau nonverbal) yang disampaikan komunikator kepada penerima pesan.
- c. Media
Dalam komunikasi terdapat alat bantu yang disebut dengan saluran komunikasi atau media. Media bisa berupa indera manusia, telepon, surat, telegram, media massa, internet, rumah ibadah, pesta rakyat, dan alat bantu lainnya yang dapat menyebarkan pesan komunikasi.
- d. Komunikan
Komunikan adalah orang yang menjadi sasaran pesan yang dikirim. Ciri komunikan hampir mirip dengan komunikator.
- e. Pengaruh
Pengaruh biasa juga disebut efek merupakan perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh komunikan sebelum dan sesudah menerima pesan.
- f. Umpan Balik
Seseorang komunikator yang menyampaikan pesan kepada komunikannya, pada pelaksanaannya merupakan komunikan ketika komunikan tersebut memberikan tanggapan kepadanya sebagai umpan balik atau *feedback*.
- g. Lingkungan
Lingkungan juga memegang peranan dalam memengaruhi proses komunikasi. Jenis lingkungan bisa digolongkan kedalam lingkungan fisik, sosial budaya, psikologis, dimensi waktu.

2.8 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan harapan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasa kerja yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Handoko (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Emron, dkk (2018) Kepuasan kerja menunjukkan adanya sesuatu kesatuan antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan antaranya:

- a. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
Kompetensi memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dibidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan.
- b. Kebijakan manajemen
Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi kepuasan dan tidak puasanya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan di terima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan bersifat diskriminasi dan menunjukkan berpihak kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
- c. Penghargaan
Perhargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.
- d. Suasana lingkungan
Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Regresi Berganda

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
(Constant)	16,528	6,027			2,742	,008			
1									
Kepemimpinan	,381	,119	,387	3,201	,002		,403	,406	,386
Komunikasi	,232	,098	,287	2,376	,021		,309	,313	,286

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Data tabel 1 dapat dijabarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,528 + 0,381X_1 + 0,232X_2$$

Dari persamaan regresi di atas memiliki arti bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,381 yang berarti bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,381. Sedangkan koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,232 yang berarti bahwa jika komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,232.

3.2 Hasil Uji Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang merupakan kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat kecil. Begitupula sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat besar. Adapun hasil dari perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary						Change Statistics		
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,494 ^a	,244	,215	254,647	,244	8,404	2	52	,001

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) antara kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,244 atau 24,4%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 24,4% sedangkan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

3.3 Hasil Uji T

Uji T atau uji parsial adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada dalam model sebelumnya. Hal ini berarti bahwa seberapa jauh pengaruh masing-masing bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil ringkasan Uji T

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1 – Y	,002	Ha 1 diterima
X2 – Y	,021	Ha 2 diterima

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja diterima. Secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

3.4 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yaitu kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel kepuasan kerja. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108,987	2	54,493	8,404	,001 ^b
Residual	337,195	52	6,485		
Total	446,182	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Dari tabel 4 tersebut, dapat dilihat hasil perhitungan secara simultan pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh F hitung 8,404 yang lebih besar dari F tabel 3,18. Sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

3.5 Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil: Secara parsial variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Secara parsial variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan secara simultan hasil uji F dari variabel kepemimpinan dan variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

4. KESIMPULAN

Secara empiris kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,244 artinya kontribusi pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 24,4% sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil Uji T secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_1 diterima. Secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai Sig sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_2 diterima. Secara empiris kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini diperkuat dengan hasil Uji F. F hitung 8,404 dengan nilai Sig F sebesar 0,001 atau nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka H_0 Hipotesis 3 diterima.

REFERENCES

- Boyatzis, R. E., A. M. Passarelli., K. Koenig., M. Lowe., B. Matthew., J. K. Stoller., & M. Phillips. (2012). Examination of the neural substrates activated in memories of experiences with resonant and dissonant leaders. *Leadership Quarterly*, 23 (2), 259-272.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani., & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4 (1): 58-70.
- Fahmi Irham (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Alfabeta..
- Emron Edison., Yohni Anwar., Imas komariyah (2018). Manajemn Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung, Alfabeta.
- Handoko, Hani(2016). Manajemen Personalial & Sumbe Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hofmeyer, A., B. H. Sheingold., H. C. Kloppe., & J. Warland. (2015). Leadership in learning and teaching in higher education: Perspectives of academics in non-formal leadership roles. *Contemporary Issues in Education Research*, 8 (3): 181-192
- Mardikaningsih, R. (2014). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Ilmu Sosial*, 7 (2): 73-84.



- Nurdin (2017), Ilmu Komunikasi, Ilmiah Dan Populer. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nurjaya,. & Riswan (2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Riztech Multi Cemerlang Makassar. *Jurnal Economix* Volume 7 Nomor 2. Desember 2019.
- Oetomo, H., & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3 (2): 11-22.
- Robbis, Stephen., Judge, Timothy. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, A., & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2): 81-92.
- Suryadhana, N.A 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 2 No. 1. h:2-6.
- Sutrisno, Edy. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tsai, M. T., S. S. Chuang., & W. P. Hsieh. (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 37 (6): 825-834.
- Undang-Undang No.5 tentang Aparatus Sipil Negara (2014.)
- Usman, Husaini (2017). Manajemen Edisi 4. Bumi Aksara, Jakarta.
- Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-29.