

ANALISIS KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMALATE KOTA MAKASSAR

Tinde Bulawan
Sekola Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)
Email: tyndetyn952@gmail.com

Bunyamin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Yayasan Pendidikan Ujung Pandang(YPUP)
Email: bunyaminypup66@gmail.com

Sri Hamdyani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)
Email: srihamdyani65@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, motivation, and communication on employee performance at the Tamalate Subdistrict Office in Makassar City, both partially and simultaneously. This is a quantitative study with an associative design. The study population consisted of 69 employees, all of whom were selected as samples using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a 5-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 23 software. The analysis results indicate that, partially, the leadership variable has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t -value = $2.986 > t$ -table = 1.669 and a significance level of $0.005 < 0.05$. The motivation variable had a positive and significant effect on employee performance with a t -value of $4.182 > t$ -table = 1.669 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The communication variable also has a positive and significant effect on employee performance with a t -value of $2.884 > t$ -table = 1.669 and a significance value of $0.005 < 0.05$. Simultaneously, the three independent variables have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of $256.786 > t$ -table F value of 2.79 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value is 0.925 , meaning that 92.5% of employee performance variation is influenced by leadership, motivation, and communication, while the remainder is influenced by other factors not studied. This study



indicates that improving employee performance at the Tamalate Subdistrict Office can be achieved by strengthening leadership quality, enhancing work motivation, and fostering effective communication in the workplace.

Keywords: Leadership, Motivation, Communication, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 69 pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 2,986 > t tabel = 1,669 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 4,182 > t tabel = 1,669 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 2,884 > t tabel=1,669 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung = 256.786 > F tabel = 2,79 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,925 yang berarti bahwa 92,5% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Tamalate dapat dicapai dengan memperkuat kualitas kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas berbagai aktivitas yang terkait dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan mampu bekerja secara produktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis untuk memperoleh, pengembangan, dan mempertahankan sumber daya



manusia agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Fokus utama MSDM adalah pada peningkatan kompetensi, kesejahteraan, produktivitas pegawai, (Monday dan Martocchio 2022).

Di tengah dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, dan efisien. Hal tersebut tentu membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja tinggi. Kinerja pegawai sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, serta pola komunikasi yang terhubung dalam organisasi.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis. Seorang pemimpin yang kompeten mampu membimbing, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya. Penelitian Amalia (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jatinegara. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, disebabkan oleh kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Motivasi kerja juga menjadi salah satu aspek fundamental dalam mendorong kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat dan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Hidayat (2022), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, temuan dari Fitriani (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena mereka lebih ter dorong oleh incentif material seperti gaji dan fasilitas kerja. Di samping itu, komunikasi organisasi turut memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Proses komunikasi yang terbuka dan dua arah akan memudahkan penyampaian informasi serta mempererat hubungan antar individu dalam organisasi. Putri dan Ramadhan (2020) menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintah. Namun, Maulana dan Indriani (2022) mengungkapkan bahwa komunikasi internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena pola komunikasi yang berjalan cenderung satu arah tanpa adanya umpan balik yang efektif.

Dalam konteks pemerintahan di tingkat kecamatan, Kantor Camat Tamalate Kota Makassar berperan langsung dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu dikaji



secara mendalam mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut.

Fenomena penelitian kantor camat tamalate kota makassar sebagai salah satu instansi pemerintah di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi dan pemerintahan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih di temukan beberapa kondisi yang mencerminkan adanya tantangan dalam aspek kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari sisi kepemimpinan, arahan yang di berikan pimpinan terkadang kurang jelas dan berubah-ubah, sehingga pelaksanaan tidak selalu sejalan dengan target yang di tetapkan. Pengambilan keputusan cenderung bersifat top-down tanpa banyak melibatkan masukan pegawai, serta pengawasan belum merata di seluruh bidang. Dari sisi motivasi, sebagian pegawai terlihat bekerja hanya untuk memenuhi jam kerja tanpa target kinerja yang jelas. Minimnya insentif, penghargaan, dan kesempatan mengikuti pelatihan turut memengaruhi semangat kerja dan inovasi pegawai. Sementara itu, dari sisi komunikasi, alur penyampaian informasi antar bidang belum optimal, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam memproses layanan publik. Informasi dari pimpinan juga tidak selalu tersampaikan secara menyeluruh, yang berdampak pada koordinasi dalam kegiatan pelayanan massal seperti pembuatan e-KTP atau program pelayanan keseluruhan. Kondisi tersebut berimplikasi pada kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal, seperti waktu penyelesaian pelayanan yang terkadang melebihi standar, target administrasi yang tidak selalu tercapai, serta tingkat kepuasan masyarakat yang bervariasi. Fenomena ini menunjukkan pentingnya penguatan kepemimpinan, peningkatan motivasi, dan perbaikan komunikasi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai di kantor camat tamalate kota makassar.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tamalate Kota Makassar". Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan yang terkait dengan penelitian ini adalah: 1). Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar? 2). Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar? 3). Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar? 4). Apakah kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah: 1). Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar.



2). Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar. 3). Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar. 4). Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate Kota Makassar.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah: Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan bisa membantu pimpinan di Kantor Camat Tamalate dalam memperbaiki cara memimpin, memberikan motivasi, dan menjalin komunikasi yang baik.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan dan pengaruh antar variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y). Desain ini dipilih karena mampu memberikan analisis kuantitatif mengenai sejauh mana variabel bebas berkontribusi terhadap kinerja pegawai serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang bersifat numerik dan analisis data menggunakan statistik inferensial. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Data kuantitatif, adalah data yang berupa angka-angka yang di peroleh dari data sekunder, baik dokumen, laporan-laporan ilmiah/terbitan berkala yang relavan dengan permasalahan yang di bahas. Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan, penjelasan diri hasil interview, wawancara koesione/observasi dilapangan yang tidak berupa angka-angka dan di olah untuk mendukung penjelasan dalam analisis, jenis data ini di peroleh dari primer.

Berdasarkan Sumber Data: Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan pegawai Kantor Camat Tamalate Kota Makassar. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait kepemimpinan, motivasi, komunikasi, serta kinerja pegawai. Data ini digunakan untuk



menganalisis sejauh mana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen pendukung yang bersumber dari Kantor Camat Tamalate Kota Makassar, seperti data struktur organisasi, jumlah pegawai, serta peraturan atau kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Informasi ini digunakan sebagai pelengkap dan pendukung dalam analisis hasil penelitian.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua teknik utama: Observasi, suatu proses pengamatan langsung ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat objek penelitian yang sebenarnya. Observasi ini dilakukan guna untuk memperkaya analisis yang ada. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan angket kepada responden yang berisi rangkaian pertanyaan untuk dijawab. Angket ini mencakup beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel utama, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Teknik dokumentasi di gunakan untuk memperoleh informasi dan data sekunder berupa dokumen yang memuat sejarah, gambaran umum, serta hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja di kantor camat Tamalate kota makassar, data tersebut diperoleh dari arsip, laporan, serta dokumen resmi yang relawan dengan objek penelitian.

Populasi menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkannya oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Tamalate Kota Makassar. Yang jumlah pegawai di Kantor Camat Tamalate sebanyak 69 orang, yang terdiri atas 40 pegawai laki-laki dan 29 pegawai perempuan. Populasi ini dipilih karena seluruh pegawai tersebut memiliki keterlibatan langsung dalam sistem kerja organisasi, sehingga relevan untuk dijadikan objek penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan kinerja.

Sampel menurut Sugiyono (2021), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini sering digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, sehingga peneliti dapat mengikutsertakan semua elemen populasi secara menyeluruh tanpa harus melakukan proses pengambilan sampel yang kompleks. Sampling jenuh juga dikenal dengan istilah sensus, karena dalam prosesnya tidak ada satu pun anggota populasi yang dikeluarkan dari penelitian. Sugiyono menjelaskan bahwa metode ini dipilih ketika jumlah populasi dianggap mampu dikelola oleh peneliti dari segi waktu, tenaga, dan biaya. Misalnya, jika suatu instansi hanya memiliki 69 pegawai, peneliti dapat menjadikan semua pegawai tersebut sebagai responden penelitian tanpa perlu melakukan pemilihan sampel secara acak atau bertahap. Hal ini berbeda dengan teknik sampling pada populasi yang besar, di mana



peneliti perlu menggunakan metode acak, stratifikasi, atau klaster untuk mendapatkan representasi yang memadai. Alasan penggunaan teknik sampling jenuh antara lain: Ukuran populasi kecil sehingga memungkinkan untuk menjangkau seluruh anggota populasi, Penelitian memerlukan tingkat ketelitian tinggi, sehingga semua unit populasi harus disertakan, Keterbatasan variasi dalam populasi, sehingga pengambilan sebagian anggota populasi tidak memberikan hasil yang berbeda secara signifikan. Dan pertimbangan praktis, seperti efisiensi waktu, biaya, dan tenaga dalam mengumpulkan data.

Uji Validitas, menurut Sugiyono (2022) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Apa yang seharusnya diukur, valid yang menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji Reabilitas, menunjukkan konsistensi hasil pengukuran saat diujii ulang. Karena kesalahan pengukuran bisa terjadi, uji reliabilitas penting untuk menilai keakuratan data. Penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 23. Berikut ini merupakan kriteria penilaian uji reliabilitas: Apabila Cronbach Alpha $\geq 0,8$ dapat dikatakan reliabel baik, Apabila Cronbach Alpha $0,6-0,79$ dapat dikatakan reliabel (diterima). Dan apabila Cronbach Alpha $\leq 0,6$ dapat dikatakan tidak reliabel

Uji Hipotesis, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih variabel yang terdiri satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Uji T, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel dependen, dengan memperhatikan derajat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kegunaan Uji F untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $<0,05$ maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen



Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam mampu menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R^2 kecil, maka kemampuan dari variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik yang digunakan mengukur validitas pernyataan adalah Correlation product moment dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung dengan taraf signifikan 5%. Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid, Jika r hitung < r tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Dengan melihat pada tabel distribusi r tabel berdasarkan degree of freedom (DF) sebesar $N-2 = 69-2 = 67$ dengan signifikan 0,5, maka di dapatkan nilai r tabel sebesar 0,199.

Tabel. 1. Hasil Uji Validasi Variabel Kepemimpinan (x1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,690	0,199	Valid
X1.2	0,694	0,199	Valid
X1.3	0,665	0,199	Valid
X1.4	0,627	0,199	Valid
X1.5	0,736	0,199	Valid
X1.6	0,699	0,199	Valid

Sumber: diolah peneliti (2025)

Uji reabilitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Reabilitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten, sehingga jika pengukuran dilakukan kembali dalam kondisi yang sama, atau hasilnya tetap relatif serupa.

Tabel. 2. Analisis Uji Reabilitas

Variabel	Reabilitas Coefficient	Cronbacach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	6 item pernyataan	0,773	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6 item pernyataan	0,809	Reliabel
Komunikasi (X3)	6 item pernyataan	0,801	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6 item pernyataan	0,694	Reliabel

Sumber: diolah peneliti (2025)



Dari tabel di atas, hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu, Kepemimpinan (x_1) 0, 773 Motivasi kerja (x_2) 0, 809, Komunikasi (x_3) 0,801 dan Kinerja pegawai (y) 0694 masing-masing memiliki nilai chorbach alpha diatas 0,06 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel.

Uji regresi linear berganda merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel independent (bebas) terhadap satu variabel dependen terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil uji regresi yang diperoleh memelui pengolahan data dengan program, SPSS di tampilkan pada tabel berikut:

Tabel. 3. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	2.544	.853		2.982	.004
	Kepemimpinan	.307	.106	.329	2.911	.005
	Motivasi	.406	.097	.446	4.182	.000
	Komunikasi	.196	.068	.216	2.884	.005
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber: diolah peneliti (2025)

Penjelasan dari model regresi di atas adalah Konstanta (a) = 2,544, artinya jika nilai kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka nilai dasar kinerja pegawai berada pada angka 2,544 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) = 0,307, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,307 satuan. Koefisien regresi motivasi (X_2) = 0,406, artinya setiap peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,406 satuan. Koefisien regresi komunikasi (X_3) = 0,196, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam komunikasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,196 satuan.

Uji F merupakan salah satu metode pengujian dalam analisis regresi linera berganda yang digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) variabel independent (x) yang digunakan dalam model regresi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen



Tabel. 4. Uji f

ANOVA ^a		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.650	3	73.550	265.786	.000 ^b
	Residual	17.987	65	.277		
	Total	238.638	68			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, motivasi , Kepemimpinan						

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel, dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung 265.786 > F tabel 2,74 (nilai diperoleh dari distribusi probabilitas = 0,05), dengan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t merupakan salah satu metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dalam model regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut: a).Jika thitung > ttabel , maka H0 ditolak dan Ha diterima (artinya terdapat pengaruh signifikan). b).Jika thitung < ttabel , maka H0 diterima dan Ha ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh signifikan).

Tabel. 5. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.544	.853	2.982	.004
	Kepemimpinan	.307	.106	.329	2.911 .005
	Motivasi	.406	.097	.446	4.182 .000
	Komunikasi	.196	.068	.216	2.884 .005

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: diolah peneliti (2025)



Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana masing-masing nilai t-hitung < t-tabel. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_0) ditolak untuk masing-masing variabel.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat presentase pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Berdasarkan perhitungan aplikasi SPSS versi 26 for windows. Maka nilai Koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh dari tabel model summary sebagai berikut:

Tabel. 6. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.921	.52605

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, motivasi , Komunikasi

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 6 mengenai Uji Determinasi (R^2), diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,962. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel independen, yaitu Kepemimpinan, motivasi, Komunikasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,925 mengindikasikan bahwa sebesar 92,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh Kepemimpinan, motivasi, Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tamalate.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tamalate, baik secara simultan maupun parsial. Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F-hitung sebesar 265,786 yang lebih besar dari F-tabel (2,74) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel



bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan 92,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Kota Makassar, maka dapat disimpulkan yaitu: (1) Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Kota Makassar; (2) Komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Kota Makassar; (3) Kepuasan kerja dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Kota Makassar.

REFERENSI

- Ayu, Dewa, Dwi Putri, and I Made Santosa, 'Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya', 6.2 (2020), pp. 258–69
- Ayunasrah, Tiswanti, and others, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah', Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 4.1 (2022), pp. 1–10, doi:10.55542/juiim.v4i1.147
- Huda, Syamsul, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan', Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (SENESIS), 2.1 (2024), pp. 65–73.
- Hutasoit, Enzelika, and others, 'Optimalisasi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan : Studi Literatur PT Dwi Indah', 7 (2024), pp. 15026–32
- Jannah, Fitri Lutnatul. (2024). 'Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mitra Gamesindo Semarang'. (Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar).
- Lazuardi, Bayu, and Muhammad Ikhsan Harahap, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara', Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 2.1 (2024), pp. 125–34
- Mijaya, Rudi, and Febsri Susanti, 'Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam', Jurnal Economina, 2.2 (2023), pp. 562–73, doi:10.55681/economina.v2i2.336.



Ritonga, Zuriani, and others, 'Pengaruh Gaya Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membangun Loyalitas Karyawan', AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4.2 (2024), pp. 526–33, doi:10.37481/jmh.v4i2.865.

