Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 29028-29038

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Sri Yulina Sidabutar[1], Yuni Andri Ekawati[2], Siti Wardah Pratidina Nasution[3]
[1,2,3] Universitas Al Washliyah Medan

Corresponding Author: Sri Yulina Sidabutar, sriyulina2001@gmail.com

Published: October, 2025

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dan seberapa besar persen pengaruhnya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa pada hipotesis 1, H1 ditolak dan H0 diterima. Hal ini dikarenakan Nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,528 dan nilai t tabel sebesar 1,987 maka nilai t hitung < nilai t tabel (0,528 < 1,987) yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada Hipotesis 2, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan Nilai t hitung variabel komunikasi adalah sebesar 5,741 dan nilai t tabel sebesar 1,987 maka nilai t hitung > nilai t tabel (5,741> 1,987) yang artinya secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada hipotesis 3, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (17,093 > 3,13) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Keywords: Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi selalu berusaha agar pelaksanaan programnya efektif. Hal ini juga berlaku untuk Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut, penting bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini didasarkan pada pengamatan awal yang dilakukan terhadap pegawai Dinas.

Untuk mencapai tujuan organisasi, penting bagi individu yang bertanggung jawab memiliki sikap dan perilaku yang baik serta memiliki kemampuan kinerja yang unggul. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pegawai adalah kepemimpinan yang mendukung dan mampu membangun empati terhadap bawahan atau pegawai. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi dengan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi, diharapkan organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Selain kepemimpinan, mempertahankan dan meningkatkan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan dalam suatu organisasi dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan semangat. Hal ini berpotensi menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Menurut Handoko (2020:294), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan juga bisa dianggap sebagai seni seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka mau bekerja sama dan produktif demi mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:197). Definisi lain mengenai kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (Siagian, 2017:62).

Evaluasi keberhasilan seorang pemimpin dapat dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat, kualitas, dan perilaku pemimpin yang digunakan sebagai kriteria untuk menilai orang lain melalui komunikasi, baik dalam skala individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan (Anoraga, 2018:182). Menurut Eugene (2019:224), komunikasi adalah proses yang terjadi dalam pengaturan organisasi untuk menjaga agar manajemen dan karyawan tetap terinformasi tentang hal-hal yang relevan. Sementara itu, menurut Haryani (2018:5), komunikasi adalah proses di mana seseorang (komunikator) mengirimkan rangsangan atau stimuli (biasanya dalam bentuk simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikan).

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi yang menciptakan komunikasi yang baik antara pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan. Selain itu, menjaga ketenangan dan keamanan di lingkungan kerja serta pendengaran yang baik terhadap keluhan pegawai dan memberikan solusi terhadap kendala yang dihadapi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menciptakan kondisi seperti ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Oleh karena itu, manajemen organisasi atau pimpinan organisasi perlu secara terarah memupuk dan meningkatkan kinerja pegawai tanpa mengorbankan kepentingan pegawai itu sendiri, dengan tujuan utama mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2018:160) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2018:1). Menurut Achmad Slamet (2020:236) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan peranannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu. Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

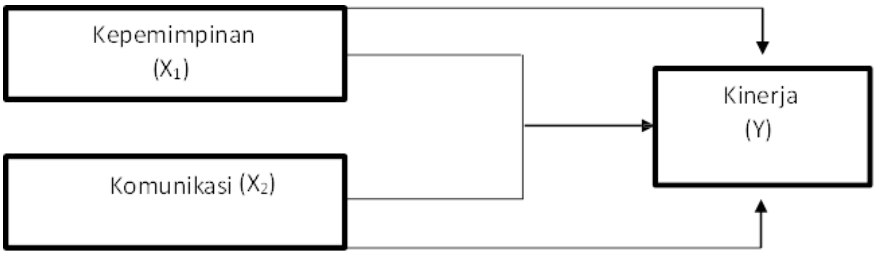
Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Dispora) adalah sebuah lembaga pemerintah yang fokus pada pembangunan dan pengelolaan olahraga nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang bekerja di sektor pemerintahan, baik di tingkat kementerian maupun pemerintahan daerah, seperti provinsi dan kabupaten/kota. Mereka merupakan abdi negara yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Dispora didirikan pada tahun 1999 sebagai bagian dari upaya pembinaan dan pengembangan pemuda dan olahraga, yang merupakan faktor penting dalam pengembangan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata. Pembentukan Dispora didasarkan pada Pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No. 5 tahun 1974, serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Daerah No. 14 Tahun 1997.

Berdasarkan observasi awal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, ditemukan bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang optimal. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian kinerja pegawai dengan target kerja organisasi. Penyebabnya antara lain adalah kurangnya hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas, ketidaktepatan waktu

kedatangan pegawai, kurangnya semangat dalam bekerja, dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah pengaruh kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. maka pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan melalui gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. berjumlah 91 orang. Mengingat jumlah populasi yang sedikit maka keseluruhan jumlah populasi akan dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh (sensus) dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Selain itu, dalam menentukan skor kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data merupakan cara atau metode untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Adapun teknis analisis data menggunakan regresi linier berganda. Untuk mempermudah pengolahan data penelitian, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 19. Uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui normalitas regresi dan ada tidaknya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 1. Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kepemimpinan (X1)	Menurut Handoko (2020:294), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan.	1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan	Skala Likert
Komunikasi (X2)	Perpindahan dan pemahaman makna perpindahan, apabila pesan dan ide pokok belum disampaikan, maka komunikasi belum terjadi.	1. Komunikasi Vertikal 2. Komunikasi Horizontal 3. Komunikai Diagonal	Skala Likert
Kinerja (Y)	Suatu yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber data manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	1. Motivasi 2. Kepuasan kerja 3. Tingkat stress 4. Kondisi pekerjaan 5. Sistem kompensasi 6. Desain pekerjaan	Skala Likert

HASIL

Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mengujinya, digunakan metode statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria nilai residual telah terdistribusi normal jika nilai signifikansi *(Asymp.Sig 2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Penyajian data uji normalitas regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	0,0000000
	Std. Deviation	2,38322035
Most Extreme Differences	*Absolute*	0,048
	Positive	0,048
	Negative	-0,146
Kolmogorov-Smirnov Z		0,462
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,983

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *(Asymp. Sig 2- tailed)* sebesar 0,983. Oleh karena signifikansi lebih dari 0,05 (0,983> 0,05), maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinnya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu malahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada di bawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah mulitolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	***Collinearity Statistics***	
1 (Constant)	**Tolerance**	**VIF**
Kepemimpinan	0,990	1,010
Komunikasi	0,990	1,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

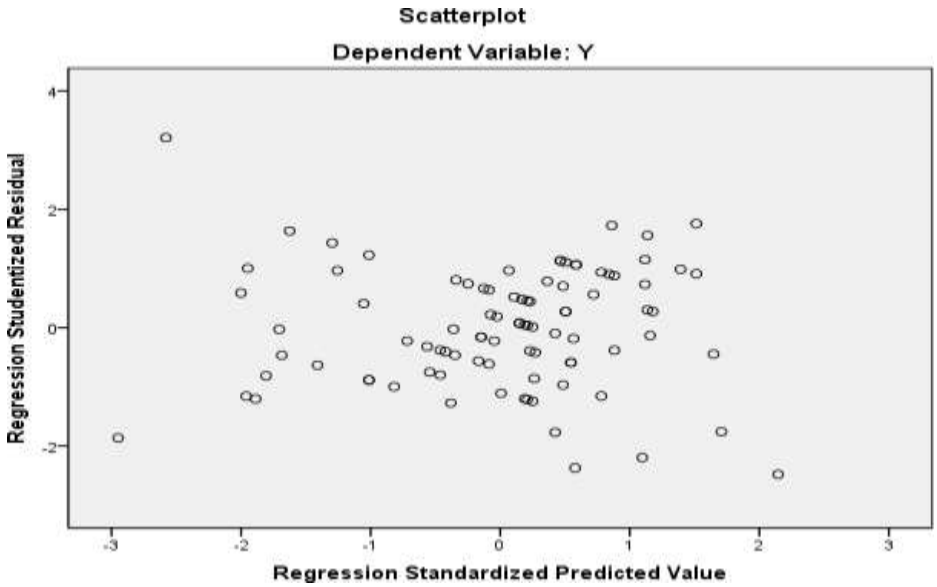
Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatterplots* antara

standardized predicted value (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penyajian data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Penyajian data persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda - *Corfficients*[a]

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
	B	***Std. Error***	***Beta***		
1 (Constant)	21,448	3,800		5,645	0,000
Kepemimpinan	0,030	0,057	0,048	0,528	0,599
Komunikasi	0,469	0,082	0,522	5,741	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y = 21,448 + 0,030X1 + 0,469X2

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 21,448 artinya jika variabel kepemimpinan dan komunikasi nilainya adalah 0 maka kinerja bernilai 21,448.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,030 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,030.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,469 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel komunikasi mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,469.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau t hitung adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Penyajian data uji t dapat dilihat pada Tabel 2. Pada tabel distribusi t pada tingkat kesalahan 5% dan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 91-2-1 maka diperoleh untuk t tabel sebesar 1,987. Maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,528 dan nilai t tabel sebesar 1,987 maka nilai t hitung < nilai t tabel (0,528 < 1,987) yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t hitung variabel komunikasi adalah sebesar 5,741 dan nilai t tabel sebesar 1,987 maka nilai t hitung > nilai t tabel (5,741> 1,987) yang artinya secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penyajian data uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F - ANOVA[b]

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	198,582	2	99,291	17,093	,000[a]
	Residual	511,177	88	5,809		
	Total	709,758	90			

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

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan df1 = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 91-2-1 = 88 maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,10. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (17,093 > 3,13) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Penyajian data uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R^2 - *Model Summary*[b]

Model	***R***	***R Square***	***Adjusted R Square***	***Std. Error of the Estimate***
1	0,529[a]	0,280	0,263	2,410

a. *Predictors: (Constant)*, Kepemimpinan, Komunikasi
b. *Dependent Variable*: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh angka R Square sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kepemimpinan

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pemimpin Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya" didominasi oleh jawaban setuju yakni 38 (41,8%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 34 (37,4%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 13 (14,3%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 6 (6,6%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara" didominasi oleh jawaban setuju yakni 47 (51,6%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 20 (22%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 13 (14,3%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 11 (12,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara" didominasi oleh jawaban setuju yakni 52 (57,1%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 17 (18,7%) orang responden, jawaban tidak setuju sebanyak 12 (13,2%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 10 (11%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pemimpin Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya" didominasi oleh jawaban setuju yakni 51 (56%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 19 (20,9%) orang responden, jawaban tidak setuju sebanyak 12 (13,2%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 (9,9%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pemimpin Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat" didominasi oleh jawaban setuju yakni 50 (54,9%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 20 (22%) orang responden, jawaban tidak setuju sebanyak 12 (13,2%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 (9,9%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pemimpin Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja" didominasi oleh jawaban setuju yakni 54 (59,3%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 15 (16,5%) orang responden, jawaban tidak setuju sebanyak 13 (14,3%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 (9,9%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pemimpin Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis" didominasi oleh jawaban sangat setuju yakni 35 (38,5%) orang responden, jawaban setuju sebanyak 32 (35,2%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 14 (15,4%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 10 (11%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pemimpin Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas" didominasi oleh jawaban setuju yakni 55 (60,4%) orang responden, jawaban tidak setuju sebanyak 14 (15,4%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 13 (14,3%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 (9,9%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan"

didominasi oleh jawaban setuju yakni 34 (37,4%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 31 (34,1%) orang responden, jawaban tidak setuju sebanyak 13 (14,3%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 13 (14,3%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya" didominasi oleh jawaban setuju yakni 50 (54,9%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 20 (22%) orang responden, jawaban tidak setuju sebanyak 12 (13,2%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 (9,9%) orang responden.

Frekuensi Jawaban Responden terhadap Komunikasi

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 52 (57,1%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 22 (24,2%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 14 (15,4%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 3 (3,3%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 50 (54,9%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 21 (23,1%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 19 (20,9%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja" didominasi oleh jawaban setuju yakni 53 (58,2%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 17 (18,7%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 19 (20,9%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 2 (2,2%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai" didominasi oleh jawaban setuju yakni 49 (53,8%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 23 (25,3%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 18 (19,8%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 42 (46,2%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 28 (30,8%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 19 (20,9%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 2 (2,2%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya berdiskusi dengan saya lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 46 (50,5%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 25 (27,5%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 19 (20,9%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya rutin memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung" didominasi oleh jawaban setuju yakni 50 (54,9%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 22 (24,2%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 19 (20,9%).

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya memberikan saran yang relevan kepada atasan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 44 (48,4%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 28 (30,8%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 16 (17,6%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 3 (3,3%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan" didominasi oleh jawaban sangat setuju yakni 37 (40,7%) orang responden, jawaban setuju sebanyak 28 (30,8%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 23 (25,3%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 3 (3,3%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 37 (40,7%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 37 (40,7%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 15 (16,5%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 2 (2,2%) orang responden.

Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja

Item pernyataan kuesioner bahwa " Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 59 (64,8%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 18 (19,8%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 12 (13,2%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 2 (2,2%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target" didominasi oleh jawaban setuju yakni 54 (59,3%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 26 (28,6%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 10 (11%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara" didominasi oleh jawaban setuju yakni 58 (63,7%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 23 (25,3%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 9 (9,9%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya diwajibkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" didominasi oleh jawaban setuju yakni 52 (57,1%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 28 (30,8%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 10 (11%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 60 (65,9%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 18 (19,8%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 12 (20,9%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 13,2%) orang responden.dan 1 orang (1,1).

Item pernyataan kuesioner bahwa "Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asas yang berlaku" didominasi oleh jawaban setuju yakni 53 (58,2%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 30 (33%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 7 (7,7%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara menetapkan pekerjaan yang bersifat transparan dan dapat di pertanggungjawabkan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 51 (56%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 28 (30,8%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 12 (13,2%).

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama anggota lainnya" didominasi oleh jawaban setuju yakni 52 (57,1%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 32 (35,2%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 6 (6,6%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan." didominasi oleh jawaban sangat setuju yakni 38 (41,8%) orang responden, jawaban setuju sebanyak 36 (39,6%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 14 (15,4%) orang responden dan jawaban kurang setuju sebanyak 3 (3,3%) orang responden.

Item pernyataan kuesioner bahwa "Sebagai pegawai saya harus memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai tanggungjawab saya terhadap pekerjaan" didominasi oleh jawaban setuju yakni 45 (49,5%) orang responden, jawaban sangat setuju sebanyak 34 (37,4%) orang responden, jawaban kurang setuju sebanyak 11 (12,1%) orang responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 (1,1%) orang responden.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis 1, H1 ditolak dan H0 diterima. Hal ini dikarenakan Nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,528 dan nilai t tabel sebesar 1,987 maka nilai t hitung < nilai t tabel (0,528 < 1,987) yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Pada Hipotesis 2, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan Nilai t hitung variabel komunikasi adalah sebesar 5,741 dan nilai t tabel sebesar 1,987 maka nilai t hitung > nilai t tabel (5,741> 1,987) yang artinya secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pada hipotesis 3, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (17,093 > 3,13) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran kepada beberapa pihak antara lain:

1. Hendaknya para pegawai di Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara lebih meningkatkan kerjasamnya dalam menyelesaikan tugas yang diberi pimpinan.
2. Hendaknya para pegawai lebih meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan dalam bekerja guna tercapainya tujuan Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang telah direnacanakan.
3. Kepada pimpinan Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara hendaknya lebih sering dalam memberikan motivasi kepada seluruh bawahannya dan melakukan pengawasan yang lebih intensif.

REFERENSI

Achmad, Slamet. 2007. *Penggangaran Perencanaan dan Pengendalian Usaha.* Semarang: UNNES PRESS.

Agus Wahyudin, R. S. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru.* Economic Educatian, 1 (2), 1–6.

Anoraga, Pandji. 2018. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

Brigham, Eugene F., dan Joel F. Houston, 2018, *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Buku 1*, Terjemahan oleh Novietha Indra Sallama dan Febriany Kusumastuti, Edisi 14, Jakarta: Salemba Empat.

Dinda, D., Dewi, M., Firdaus, S., & Azhari, M. H. (2025). Pengaruh Beasiswa KIP Kuliah Terhadap Prestasi Belajar Melalui Motivasi Belajar Dan Gaya Hidup Mahasiswa KIP Di Universitas Deli Sumatera. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, *9*(3), 1363–1376. https://doi.org/10.31604/jim.v9i3.2025.1363-1376

Handoko, T. Hani . 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE .

Hasibuan, M.S.P. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan*. Economics, Business and Management Science Journal, 210

Mangkunegara, A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa.

Siagian, Sondang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) YKPN.

Sopiah dan Sangadji. E.M. 2018. *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis* Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Andi.

Sri Haryani. 2018. *Komunikasi Bisnis*. UPP AMP YKPN: Yogyakarta.

Terry, George dalam Afifudin. 2018. *Dasar dasar Manajemen*, (Terje:G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.