

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DEPUTI BIDANG PEMBUDAYAAN OLAHRAGA KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

Paiman Raharjo, Zahera Mega Utama, Muhammad Raditya Saputra

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Indonesia

Email: paiman.raharjo@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

Reflecting on the aspect of success in achieving goals, effectiveness focuses on the level of achievement of organizational goals, and in terms of timeliness, effectiveness is the achievement of certain predetermined targets on time by using certain resources that have been allocated to carry out various activities. This research needs to determine the objectives to be achieved, namely as follows, that this research is to determine the effect of work competence (X1), leadership style (X2), and work motivation (X3) affecting the job satisfaction variable (Y) Employee Deputy for Sports Culture Ministry of Youth and Sport. This study uses explanatory and descriptive survey methods. 4. Work Competence, Leadership Style, and Work Motivation have a significant effect simultaneously or jointly on Job Satisfaction of employees of the Deputy for Sports Empowerment at the Ministry of Youth and Sports.

Keywords: *Work competence, Leadership style, Work motivation, Job satisfaction*

Abstrak

Berkaca pada aspek keberhasilan dalam mencapai tujuan, maka efektivitas menfokuskan pada tingkat pencapaian pada tujuan organisasi, dan ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya beberapa sasaran yang telah ditentukan tepat waktu dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan. Penelitian ini perlu ditentukan tujuan yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut, bahwa penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) Pegawai Deputy Pembudayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga. Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanasi dan deskriptif. 4. Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kemeterian Pemuda dan Olahraga.

Kata kunci: Kompetensi kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Pemuda adalah individu yang bila dilihat secara fisik sedang mengalami perkembangan dan secara psikis sedang mengalami perkembangan emosional. Sehingga pemuda merupakan sumber daya manusia pembangunan baik saat ini maupun masa dating. Sebagai calon generasi penerus yang akan menggantikan generasi sebelumnya.

Secara internasional, WHO menyebut sebagai *young people* dengan batas usia 10-24 tahun, sedangkan usia 10-19 tahun disebut *adolesceneae* atau remaja.

Pemuda merupakan individu dengan karakter yang dinamis, bahkan bergejolak dan optimis namun belum memiliki pengendalian emosi yang stabil. Pemuda menghadapi masa perubahan sosial maupun kultural. Sedangkan menurut draft RUU Kepemudaan, Pemuda adalah mereka yang berusia 18 hingga 35 tahun. Menilik dari sisi usia maka pemuda merupakan masa perkembangan secara biologis dan psikologis. Oleh karenanya pemuda selalu memiliki aspirasi yang berbeda dengan aspirasi masyarakat secara umum. Dalam makna yang positif aspirasi yang berbeda ini di sebut dengan semangat pembaharu. Pemuda juga dikenal dengan sebutan generasi muda dan kaum muda. Seringkali teknologi pemuda, generasi muda, atau kaum muda memiliki definisi beraga. Definisi tentang pemuda di atas lebih pada definisi teknis berdasarkan kategori usia sedangkan lainnya lebih fleksibel.

Olahraga dan budaya sering dianggap sebagai dua bidang terpisah. Namun di banyak negara maju seperti Amerika Serikat, Eropa, Jepang, dan Kanada, olahraga merupakan salah satu penyumbang penting peradaban dan perekonomian nasional mereka. Di banyak negara, penataan budaya olahraga mulai dari hulu sampai hilir ditopang oleh pengelola klub yang profesional serta aspek *recreational event* olahraga telah menjadikan olahraga sebagai budaya yang sangat penting bagi suatu negara.

Olahraga adalah sebuah produk budaya yang saat ini ketenarannya susah untuk dicarikan tandingannya. Keterjebakkan olahraga dalam sebuah ruang kontroversif menjadikannya semakin intens dibicarakan orang. Sebagian orang berdecak kagum akan keelokannya, sementara sebagian besar yang lain dengan penuh semangat mencercanya. Bagai seorang selebritis, olahraga berhasil menyerap ruang pro-kontra menjadi sebuah energi yang kian melambungkan kepopulerannya. Berdasarkan fakta sejarah, olahraga merupakan entitas tertua dalam rentang hidup manusia. Sekian banyak ahli setuju bahwa konsep *homoludens*/ kebermainan manusia seperti apa yang disampaikan Huizinga adalah merupakan cikal bakal olahraga. Dari berbagai bukti sejarah peradaban manusia menunjukkan bahwa kebermainan manusia tersebut hadir bersamaan dengan hadirnya manusia itu sendiri. Untuk itu Huizinga menyatakan bahwa entitas bermain itu lebih tua dari kebudayaan.

Dalam konteks kekinian dapat dilihat bahwasannya olahraga telah mengalami evolusi yang demikian luar biasa. Berangkat dari sekedar aktivitas ludic (bermain) yang sederhana, olahraga saat ini telah bermetamorfosis menjadi sebuah entitas yang sedemikian kompleksnya. Keterkaitan olahraga dengan berbagai dimensi sosial yang melingkupinya, menjadikan olahraga tidak semata hanya sebagai sebuah produk budaya, namun lebih jauh juga sudah menjadi bangunan budaya tersendiri.

Pada masa pemerintahan Kabinet Indonesia Maju saat ini Kementerian Pemuda dan Olahraga sebagaimana diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 mempunyai Visi yaitu Kementerian Pemuda Olahraga yang andal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga untuk terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong. Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga melalui Deputy Bidang Pembudayaan Olahraga sebagai lembaga pengembang kebudayaan olahraga di Indonesia telah mencanangkan suatu gagasan untuk mengembangkan kebudayaan olahraga yang berprestasi sebagai identitas bangsa berdaya saing tinggi dalam percaturan globalisasi untuk melaksanakan visi tersebut.

Berdasarkan misi tersebut pula sangat dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Akan tetapi faktanya seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan sebuah tugas secara efektif, terkadang kita harus meluangkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh pelayanan atau hasil pekerjaan yang kita inginkan. Untuk mendapatkan pelayanan atau hasil kerja yang efektif tentunya dibutuhkan pegawai yang berkompentensi dalam hal tersebut. Suatu instansi atau organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai. Karena hal ini sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam pasal 1 ayat 1, bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat dan telah menerima jabatan tertentu dan mendapatkan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian di atas kewajiban pegawai negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah RI, Nomor 53 Tahun 2010 dan beberapa ayat yang tertuang dalam pasal 3 mengenai kewajiban dari pegawai negeri dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor. Terdapat beberapa peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka pegawai negeri sangatlah penting perannya dalam kelancaran tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas., dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pemimpin maupun dari pegawai itu sendiri serta memerlukan kedisiplinan. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kinerja.

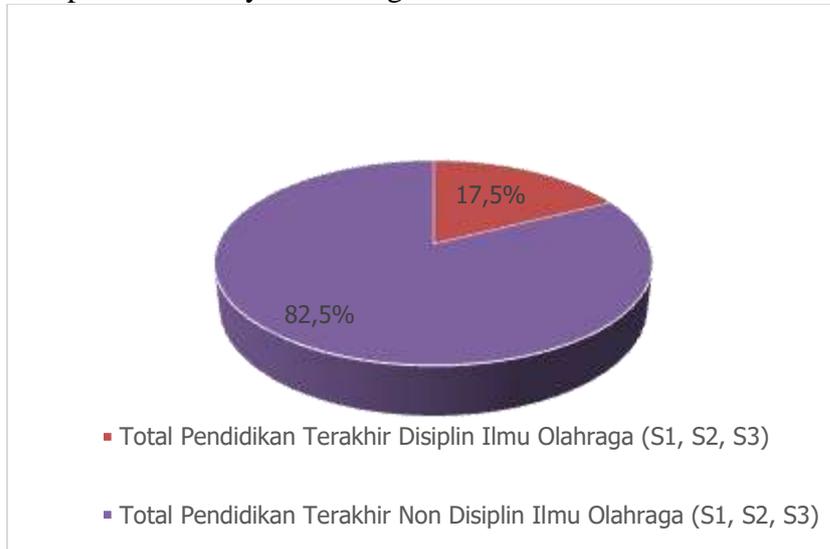
Salah satu untuk membentuk disiplin kerja yang baik yaitu kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan sikap yang sesuai dengan jabatan yang dilakukannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang menjadi acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Pendapat ini menggambarkan bahwa kompetensi menjadi penting karena faktor penentu sumber daya manusia dalam mencapai kinerja. Dalam hal tersebut bila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right place*).

Kompetensi sendiri dapat diartikan sebagai suatu karakteristik- karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif dalam pekerjaan. Seorang pegawai diharapkan dapat berpartisipasi sebagai perencana, pelaksana, serta pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas kerja diperlukan pegawai yang berkompeten dan berpengalaman sesuai dengan tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai. Efektivitas

merupakan unsur pokokaktivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan rencana sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Dinas Pemuda dan Olahraga memiliki hampir setengah dari pegawainya adalah kedudukannya dahulu sebagai atlit bahkan sekarang para pegawai merangkap menjadi pelatih para atlit. Adapula yang masih menjalankan tugas sebagai atlit sehingga harus mengikuti kegiatan di luar Dinas Pemuda dan Olahraga. Banyak pula pegawai yang tidak masuk berbulan-bulan karena sebagian dari mereka pula ada yang tidak mengerti tugas pokok dan fungsi mereka bekerja disana. Berikut adalah ilustrasi pendidikan terakhir pegawai Deputy Pembudayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga.



Gambar 1.1 Pendidikan Terakhir Pegawai Deputy Pembudayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga

Dilihat dari ilustrasi di atas dapat diketahui bahwa terdapat dua jenis Pendidikan terakhir pegawai Deputy Pembudayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga, yaitu disiplin ilmu olahraga dan non disiplin ilmu olahraga. Pegawai dengan latar belakang Pendidikan terakhir baik dari Pendidikan S1, S2, dan S3 berjumlah sekitar 17.5% sementara mayoritas pegawai memiliki latar belakang Pendidikan terakhir di disiplin ilmu olahraga sebanyak 82.5%.

Tanpa adanya kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam organisasi tidak akan dapat mungkin dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, untuk mengupayakan organisasi kearah yang lebih baik, maka diperlukan pengetahuan karakter atau sifat dasar manusia dalam mengelola hasil yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tercapainya efektivitas kerja merupakan awal yang sangat penting bagi kinerja seorang pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media masa baik cetak dan elektronik, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Pada era saat ini dibutuhkan sosok pimpinan yang harus bersedia menerima lima tantangan fundamental, yaitu:

- (1) Pemimpin harus mau menjadi lebih peka dan memahami semua perbedaan etnis, budaya dan gender.
- (2) Pemimpin harus memiliki visi dan misi untuk tempat kerjanya.
- (3) Pemimpin harus bersedia merancang dan mengimplementasikan proses-proses komunikasi yang baru dan berbeda.
- (4) Pemimpin harus bersedia membawa komitmen penuh dalam upaya mendayagunakan pengikut yang beragam secara efektif.
- (5) Pemimpin harus menjadi pasak (penyangga) antara organisasi dan masyarakat luas.

Dalam suatu birokrasi yang baik diharapkan pejabat (pimpinan) yang dapat berperan sebagai pemimpin (leader) wajib mengikuti serangkaian diklat oleh pimpinan pada tiap jenjang. Sesuai dengan PP No 101 tahun 2000 bahwa Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dimaksud adalah untuk mencapai persyaratan kepemimpinan birokrasi guna mencapai kinerja instansi yang baik.

Berkaca pada aspek keberhasilan dalam mencapai tujuan, maka efektivitas menfokuskan pada tingkat pencapaian pada tujuan organisasi, dan ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya beberapa sasaran yang telah ditentukan tepat waktu dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Setiap dinas tentu ingin memiliki karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, karena jika sudah ditanamkan disiplin dalam diri setiap individu. Dengan melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian tesis dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Deputy Bidang Pembudayaan Olahraga Kementerian Pemuda Dan Olahraga”

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan serta meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Peneliti menggunakan metode deskriptif untuk melihat sebab-akibat antara variabel bebas (kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kepuasan kerja). Darmawan (2013 :38) mengungkapkan bahwa metode deskriptif merupakan metode penelitian berupa pengumpulan data untuk mengetes hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang. Melaporkan keadaan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya. Tujuan metode deskriptif adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanasi (*explanatory survey method*). Sugiyono (2011:7) menyatakan bahwa *metode explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Konsekuensi metode survey eksplanasi ini adalah diperlukannya operasional variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya (ciri-cirinya). Metode ini dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji t

Uji t merupakan uji parsial untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.716	3.857		.963	.338
	Kompetensi Kerja	.344	.137	.265	2.509	.014
	Gaya Kepemimpinan	.212	.160	.139	1.324	.189
	Motivasi Kerja	.446	.092	.481	4.854	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berikut penjelasan pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai Sig. pada variabel Kompetensi Kerja (X1) pada tabel Coefficients adalah sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t sebesar 2,509. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai Sig. pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) pada tabel Coefficients adalah sebesar 0,189 lebih bsar dari 0,05 dengan nilai t sebesar 1,324. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai Sig. pada variabel Motivasi Kerja (X1) pada tabel Coefficients adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t sebesar 4,854. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2. Uji F

Pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusan hasil uji F adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel maka hipotesa tidak terbukti, sehingga H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel maka hipotesa tidak terbukti, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5318.177	3	1772.726	42.604	.000 ^b
	Residual	3162.311	76	41.609		
	Total	8480.488	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X1), variabel Gaya Kepemimpinan (X2), dan variabel Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara signifikan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dihitung melalui nilai R Square. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.612	6.451

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,627 atau 62,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi sebanyak 62,7% oleh variabel Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja. Dan sisanya sebanyak 37,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis 1 yang dilakukan dengan menggunakan uji t diketahui bahwa variabel Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga sangat penting. Apabila semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja juga akan menunjukkan hasil yang baik, sehingga kepuasan kerja akan lebih ditunjukkan dengan baik. Dapat dilihat bahwa instansi pemerintah kebanyakan memiliki pegawai dengan kompetensi yang kurang baik sehingga menunjukkan kurang mampunya instansi tersebut dalam pengelolaannya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga

Kementerian Pemuda dan Olahraga sering mendapatkan pelatihan-pelatihan yang bersifat menambah kompetensi mereka di bidang yang mereka kerjakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Gijoh (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* pada hotel Sintesa, Manado. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian Putra dan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa semakin meningkatnya kompetensi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti halnya penelitian yang dilakukan pada Karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian Kuta Badung, Bali.

Selanjutnya, pengujian hipotesis 2 yang dilakukan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja. Dari ketiga variabel independen, hanya variabel gaya kepemimpinan yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa ada atau tidaknya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu seperti penelitian Virgana (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Negeri Jakarta Utara.

Pengujian hipotesis selanjutnya adalah hipotesis 3 yang dilakukan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja memberikan dampak yang besar, dimana ketika seorang karyawan mendapat motivasi kerja yang baik maka akan tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan tempat bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Negara dan Dewi (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik. Koefisien korelasi pada penelitian ini juga bernilai positif, dimana semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan CV. Jaya Utama Teknik. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Shintya dan Hamdani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai PD. BPR BKK, Blora.

Hipotesis 4 atau hipotesis terakhir pada penelitian ini menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor yaitu kompetensi, gaya kepemimpinan, dan motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini diperlukan sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki, gaya kepemimpinan yang mengayomi karyawan, dan motivasi kerja individu yang dimiliki maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putra dan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa jika kompetensi dan motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *take Japanese restaurant* Legian

Kuta Badung, Bali. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan penelitian Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, variabel-variabel independen pada penelitian ini bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dibutuhkan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan, dan baiknya motivasi kerja individu akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga. Hal ini diharapkan kedepannya dapat menciptakan pelayanan publik yang semakin baik kepada masyarakat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga.
4. Kompetensi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai Deputy bidang Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Bagi Pimpinan**

Disarankan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari pegawai serta dapat memberikan solusi yang bermanfaat ketika ada masalah yang dihadapi oleh para pegawai. Memberikan pelatihan-pelatihan yang layak sehingga kompetensi dari para pegawai terus berkembang dan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Serta terus memberikan motivasi atau dorongan-dorongan yang baik sehingga tercapainya kepuasan kerja pegawai.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat dijadikan acuan oleh peneliti selanjutnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau mengurangi variabel-variabel independen dan tentunya menggunakan populasi yang berbeda untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap populasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anas Sudijono. (2012). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press.
- Anwar Prabu A Mangkunegara. (2004). Manajemen SDM Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hadari Nawawi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. (2000). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Husein Umar. (2010). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis & John W. Newstorm. (1985). Perilaku dalam Organisasi (Alih Bahasa: Agus Dharma). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moch As'ad. (1995). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Mutiara S, Panggabean. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Zainur Roziqin. (2010). Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press.
- Robbins, P.S dan Judge, A.T. (2017), Organizational Behavior, Edisi ketujuh belas, England: Pearson.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. (2003). Perilaku Organisasi (Alih Bahasa: Tim Indeks). Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani & Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susilo Martoyo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persad

B. Jurnal

- Gijeh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4.

- Negara, I. W. (2014). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaya Utama Teknik, Denpasar, Bali.
- Pawirosumarto, S. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *Internasional Journal of Law and Management*. Vol. 59, No. 6.
- Putra, I. P. P. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian, Kuta Badung, Bali. *E-Journal Management Unud*. Vol. 5, No. 1.
- Shintiya, C. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PD. BPR BKK Blora. *Journal of Economics and Banking*. Vol. 2, No. 2.
- Virgana,. & Suprijadi, D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Jakarta Utara. *Jurnal Formatif*. Vol. 2, No. 2.

C. Skripsi

- Anton Budi Sanstoso. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank “X” Skripsi. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.
- Rosy Fauziah. (2014). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta. Skripsi.Yogyakarta: FE UNY.

D. Artikel Internet

- Hardianingsih, D. (2021). Dokter I Nyoman: Hanya 34 persen orang Indonesia suka berolahraga. <https://www.jpnn.com/news/dokter-i-nyoman-hanya-34-persen-orang-indonesia-suka-berolahraga>