

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

Jeni Aina Putri¹, Ade Indah Sari², Teguh Setiawan³

Universitas Harapan Medan, Indonesia

jennyainaputri@gmail.com¹, adeindahsari@unhar.ac.id², tghsetia62@gmail.com³

Submitted: 18th April 2024 | **Edited:** 27th June 2024 | **Issued:** 01st July 2024

Cited on: Putri, J. A., Sari, A. I., & Setiawan, T. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 4(2), 387-398.

ABSTRACT

Human resources are critical to a company's success as they impact objectives. Developing this activity demands management. Developing these activities demands management. Companies help related groups develop in various ways. Agency performance is largely influenced by employees. This study aims to examine how competence, compensation, and communication affect employee performance at the Office of Culture and Tourism of North Sumatra Province. This primary data analysis uses employee performance as the independent variable and competence, compensation, and communication as the dependent variable. This research involved employees of the Culture and Tourism Office of North Sumatra Province. Quantitative associative research was used. A saturated sample of 125 respondents was used in this study. This study collected data with a questionnaire. This study uses SPSS to conduct data quality tests (Validity and Reliability), classical assumption tests, and hypothesis testing (Test f, Test t, Test Coefficient of Determination). The results of this study indicate that the competency variable has a significant effect on employee performance with the results obtained from the tcount value of $t_{table} 2.536 > t_{table} 1,984$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, the compensation variable has a significant effect on employee performance with the results obtained by the tcount value of $10,428 > t_{table} 1,984$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, the communication variable has a significant effect on employee performance with the results obtained by the tcount value of $1,990 > t_{table} 1,984$ with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Competence, Compensation, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai menjadi bagian penting dalam aktivitas perusahaan karena dengan dukungan seluruh pegawai yang ikut berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan maka hal ini dapat memberikan kesempatan lebih besar untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan (Asniwati, 2022). Untuk itulah atasan berharap agar tiap bawahannya dapat memahami dengan baik dan benar tugas yang telah ditetapkan dan yang menjadi tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahpahaman dan penyimpangan antara sesama rekan kerja ketika melakukan tugas dilingkungan

perusahaan (Hasugian, 2022). Kinerja pegawai menjadi poin penting yang menjadi sorotan pimpinan untuk mengetahui sampai sejauh mana pegawai mampu mengembangkan potensi dalam dirinya untuk diberikan bagi kemajuan perusahaan (Anas dkk., 2022).

Menurut Sinambela (2016, p. 481), mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah konsekuensi dari penyelesaian pekerjaan, berikut definisinya (Melia & Tamburian, 2018). Pada kenyataannya, tidak semua pekerja dapat menunjukkan hasil kerja yang ideal seperti yang diharapkan, sehingga beberapa tidak dapat memenuhi harapan kerja atasan mereka (Anas dkk., 2022). Selain itu, tidak semua karyawan dapat mempertahankan kinerja optimalnya dalam jangka waktu yang cukup lama, yang menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Edison dkk., 2017). Kompetensi, kompensasi, dan komunikasi mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam penelitian ini (Syukur dkk., 2019).

Setiap karyawan perusahaan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mengutamakan kepentingan perusahaan (Hutagalung & Ritonga, 2018). Hal ini membutuhkan kompetensi kerja yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan atau yang menjadi tugas pokoknya (Maulana, 2020). Kompetensi membantu perusahaan untuk mengkarakterisasi dan memetakan kinerja karyawan dengan mengkarakterisasi kapasitas pekerjaan mereka (Asniwati, 2022). Uraian di atas menunjukkan bahwa organisasi dapat memaksimalkan tujuan utamanya dengan bantuan dari semua personil yang cakap. Pengetahuan dan kemampuan kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk bertahan dan bersaing.

Karyawan perusahaan mengharapkan upah yang sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab mereka (Zannah & Zain, 2022). Alasan utama perusahaan atas kesediaannya untuk bekerja adalah upah ini. Perusahaan harus memberikan kompensasi dengan harapan akan menerima prestasi kerja sebagai imbalannya (Pradnyana & Widyastini, 2023). Gaji, insentif, dan tunjangan ditawarkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk memotivasi mereka agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Tolandang & Uhing, 2021).

Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak memadai dan tidak sesuai dengan risiko pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik, menunda pekerjaan dan mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi buruk (Wandi, 2022).

Karyawan akan berkomunikasi selama mereka bekerja untuk perusahaan, selain dua elemen di atas yang dapat mempengaruhi kinerja mereka (Asniwati, 2022). Komunikasi dapat berupa hubungan atau kegiatan yang berhubungan dengan kesulitan hubungan, rekomendasi untuk berbagi perspektif, atau interaksi individu atau kelompok (Katidjan et al., 2017). Komunikasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh karyawan ketika bekerja, sehingga mereka harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan (Mundakir & Zainuri, 2018). Dengan kemampuan dan komunikasi yang baik, rekan kerja dan atasan dapat bekerja dengan mudah dan menerima serta memahami informasi dengan baik (Chaerunissa & Pancasasti, 2021).

Penelitian ini berfokus pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang merupakan sebuah instansi pemerintah. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara memiliki banyak kegiatan dan frekuensi di bidang kebudayaan dan pariwisata, sehingga atasan harus mengarahkan bawahannya untuk bekerja keras dalam setiap tugas dan tujuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing divisi. Namun, data menunjukkan bahwa tidak semua karyawan perusahaan dapat melakukan tugasnya secara efisien dan memenuhi tenggat waktu yang diberikan atasan. Beberapa pekerja masih berkinerja buruk karena masalah ini. Berikut ini adalah data statistik dari organisasi yang menunjukkan target dan pencapaian kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara tahun 2020-2021:

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Periode 2020-2022

Periode	2020			2021			2022		
	Surat Perintah Kerja			Surat Perintah Kerja			Surat Perintah Kerja		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Triwulan I	90	60	66,67	95	69	72,63	96	72	74,18
Triwulan II	95	63	66,32	110	75	68,18	115	78	70,91
Triwulan III	100	71	71,00	110	78	70,91	115	81	73,11
Triwulan IV	120	82	68,33	130	93	71,54	135	95	72,87

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa ekspektasi kerja empat kuartal dari atasan kepada bawahan tidak terpenuhi dari tahun 2020 hingga 2023. Realisasi pencapaian

karyawan dari tahun 2020 sebesar 66,32% - 71%, tahun 2021 sebesar 68,18% - 72,63%, dan tahun 2022 sebesar 70,91% - 74,18%, sehingga pencapaian karyawan masih jauh dari target dan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian dari Pradnyana & Widyastini (2023) menunjukkan bahwa Hasil bahwa komunikasi, beban kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian dari Anas et al. (2022) menunjukkan bahwa hasil bahwa kompetensi dan kompensasi secara parsial pengaruh pada motivasi kerja dan kinerja. Motivasi pengaruh pada kinerja. Motivasi memediasi pengaruh kompetensi dan kompensasi pada kinerja karyawan Dalam hal ini penyebab perubahan penurunan kinerja dalam diri pegawai ini dikarenakan oleh kurangnya kompetensi kerja yang ada pada beberapa pegawai saat melakukan tugasnya kepada masyarakat untuk menginformasikan hal penting mengenai dunia pariwisata dan kebudayaan apa saja yang ada di Provinsi Sumatera Utara dengan tepat sasaran. Dari penjelasan di atas menjadi alasan penulis untuk tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif Sugiyono, (2020, p. 318). Analisis data primer ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel independen dan kompetensi, kompensasi, dan komunikasi sebagai variabel dependen. Penelitian ini terdiri dari staf Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sumatera Utara. Sampel jenuh sebanyak 125 responden digunakan. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk kuesioner. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk perhitungan, namun sebelum dilakukan analisis data, instrumen data harus diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap kompetensi, kompensasi, komunikasi, dan kinerja pegawai, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas, dan heterokedastisitas (Asifa, 2021). Pengujian penelitian meliputi regresi linier berganda, koefisien regresi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jenis dan intensitas hubungan antara kompetensi, gaji, komunikasi, dan kinerja karyawan diestimasi setelah analisis data. Menurut Sugiyono, (2020, p. 318) interval koefisien

korelasi adalah 0,00-0,199. Tingkat hubungan rendah, interval korelasi 0,20-0,399 Hubungan rendah, interval koefisien 0,40-0,599 Hubungan sedang, interval koefisien 0,60-0,799 Hubungan kuat, interval koefisien 0,80-0,100 Hubungan sangat kuat.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini menguji bagaimana remunerasi dan kemampuan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Temuan-temuan analisis terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.879	.972			3.989	.000		
Kompetensi	.137	.054	.168		2.536	.012	.629	1.589
Kompensasi	.626	.060	.691		10.428	.000	.627	1.595
Komunikasi	-.053	.027	-.105		-1.990	.049	.995	1.005

Sumber: Hasil Data di olah Peneliti 2024

Jika kompetensi (X1), gaji (X2), dan komunikasi diabaikan, kinerja karyawan (Y) adalah 3.879 (positif). Bahkan ketika X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah nol, karyawan tetap berkinerja. Dengan mempertahankan skor kompetensi (X1) tidak berubah, menambahkan satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,137. Dengan mempertahankan skor gaji (X2) tidak berubah, menambahkan satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,626. Dengan skor komunikasi (X3) tidak berubah, penambahan satu unit upah meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,053.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) menentukan apakah Kompetensi, Kompensasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.565	3	107.855	80.740	.000 ^b
	Residual	161.635	121	1.336		
	Total	485.200	124			

Sumber: Hasil Data di olah Peneliti 2024

Uji F berpengaruh jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $> 2,678$, namun tidak berpengaruh jika kurang dari Ftabel $< 2,678$ (Tabel 8). H_0 ditolak dan H_a diterima pada Tabel 8 karena Fhitung sebesar $80,740 > Ftabel 2,678$. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan komunikasi meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) akan menilai bagaimana Kompetensi, Kompensasi, dan Komunikasi berdampak pada kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. untuk menyajikan temuan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.879	.972		3.989	.000		
Kompetensi	.137	.054	.168	2.536	.012	.629	1.589
Kompensasi	.626	.060	.691	10.428	.000	.627	1.595
Komunikasi	-.053	.027	-.105	-1.990	.049	.995	1.005

Sumber: Hasil Data di olah Peneliti 2024

Ketika Thitung melebihi Ttabel > 1.984 , maka uji T signifikan. Nilai Thitung $< Ttabel < 1,984$ menunjukkan tidak ada pengaruh dari uji T. Tabel 9 menunjukkan bagaimana Kompetensi, Kompensasi, dan Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Variabel Kompetensi (X1) berdampak pada kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Tabel 9 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) memiliki nilai thitung variabel Kompetensi (X1) sebesar 2,536. Karena thitung $2,536 > ttabel 1,984$ dan ambang batas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompetensi (X1) meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Pengaruh secara individu/parsial variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Tabel 9 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) memiliki nilai thitung variabel Kompensasi (X2) sebesar 10,428. Karena thitung sebesar $10,428 > ttabel 1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi (X2). Temuan di atas menunjukkan bagaimana variabel Komunikasi (X3) mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Tabel 9 menunjukkan bahwa

kinerja pegawai (Y) memiliki nilai thitung variabel Komunikasi (X3) sebesar 1,990. Jika thitung 1,990 > ttabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi (X).

Uji Koefisien Determinasi R Square (R²)

Output Sumarry Model menunjukkan hasil uji Koefisien Determinasi Adjusted RSquare (R2). Pada kolom *Adjusted RSquare*, variabel independen menjelaskan berapa persen variabel dependen. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Lihat tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.667	.659	1.15578	2.034

Sumber: Hasil Data di olah Peneliti 2024

Dalam tabel yang disajikan, Adjusted R Square menunjukkan bahwa faktor-faktor independen seperti Kompetensi, Kompensasi, dan Komunikasi secara kolektif menjelaskan 65,9% variasi dalam variabel dependen, yakni kinerja pegawai. Adjusted R Square merupakan ukuran yang sering digunakan dalam analisis regresi untuk menunjukkan seberapa baik model yang dibangun dapat menjelaskan variabilitas data, dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan. Dalam konteks ini, nilai 65,9% menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Teori-teori yang mendasari pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai sangat relevan dalam konteks ini. Teori Kompetensi, misalnya, mengemukakan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai mempengaruhi efektivitas kerja mereka. Selain itu, teori Kompensasi menyatakan bahwa imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada pegawai berperan penting dalam motivasi dan kinerja mereka. Komunikasi, menurut teori komunikasi organisasi, juga penting karena komunikasi yang efektif dapat memfasilitasi kerja sama dan pemahaman di antara pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini bertentangan dengan studi sebelumnya oleh Katidjan dkk. (2017), yang tidak menemukan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan

oleh variasi dalam konteks penelitian, metodologi, atau bahkan perbedaan dalam cara pengukuran variabel-variabel tersebut. Studi ini menunjukkan bahwa mungkin ada faktor-faktor lain atau konteks spesifik yang mempengaruhi hasil penelitian, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

Kompetensi mempengaruhi perilaku dan kinerja (Fahraini & Syarif, 2022). Kompetensi memprediksi siapa yang berkinerja baik dan buruk berdasarkan kriteria atau standar yang diterapkan (Mauluddin & Irawati, 2021). Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara membutuhkan keahlian untuk menilai pekerjaan apa yang baik bagi para pegawai, bagaimana mereka menggambarkan diri mereka sendiri, dan bagaimana mereka dapat melayani organisasi terkait dengan sebaik-baiknya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Uji t menunjukkan $2,536 > 1,984$ dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, membuktikan bahwa kompetensi meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Kompetensi meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, di mana sebagian besar pekerjanya adalah laki-laki. Penulis menyarankan untuk sering mengadakan pertemuan divisi untuk mengevaluasi kompetensi staf Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. (Anas dkk., 2022) menemukan bahwa kompetensi dan kompensasi mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja, memvalidasi penelitian ini. Kinerja bergantung pada motivasi. Motivasi dari kompetensi dan gaji mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

Pegawai mendapatkan kompensasi untuk pekerjaan agensi mereka (Fahraini & Syarif, 2022). Tugas-tugas HRM seperti kompensasi mencakup semua jenis insentif individu untuk pekerjaan organisasi. Kompensasi berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan, menjadikannya aspek kunci dalam meningkatkan kinerja. Penilaian kerja membuat pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja keras (Susanto dkk., 2022). Kompensasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara akan

meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja pegawai. Remunerasi berbasis kinerja diputuskan oleh karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,428 > 1,984$) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Kompensasi memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, yang ditunjukkan dengan temuan responden berdasarkan masa kerja pegawai yang paling banyak 6-10 tahu. Menurut (Fahraini & Syarif, 2022) yang menemukan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bersamaan. Penulis menyarankan agar Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara memberikan penghargaan atas prestasi staf untuk meningkatkan semangat dan produktivitas.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

Organisasi membutuhkan komunikasi. Kepemimpinan, personil, dan tindakan penting perusahaan atau institusi dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi meningkatkan kinerja untuk personel yang kompeten, mau, dan memiliki informasi. Kesulitan komunikasi yang membatasi pertumbuhan psikologis dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Promosi, insentif, dan pengakuan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sumatera Utara mendorong komunikasi yang sangat baik. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, 87 pemegang gelar sarjana mengatakan bahwa komunikasi memiliki dampak positif pada kinerja staf. Studi ini menunjukkan bahwa komunikasi meningkatkan kinerja karyawan. Uji t menghasilkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,990 < 1,984$) dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini mendukung penelitian (Fatira dkk., 2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.. Penulis menyarankan untuk mengadakan seminar, lokakarya, atau pelatihan bagi pegawai Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata untuk meningkatkan komunikasi mereka, yang sangat penting untuk melayani masyarakat Provinsi Sumatera Utara

KESIMPULAN

Penelitian ini berjudul "pengaruh kompetensi, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara" menarik kesimpulan dari hasil kesimpulan dan analisis data. Pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, staf yang lebih termotivasi akan bekerja keras untuk memastikan keunggulan. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai thitung sebesar $2,536 > ttabel 1,984$ menegaskan hipotesis bahwa kompetensi individu (X1) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kompetensi meningkatkan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, di mana sebagian besar stafnya adalah laki-laki. Penulis menyarankan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara untuk memberikan penghargaan kepada staf atas prestasi mereka. Hal ini membuktikan bahwa “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”.

Kompensasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara akan membuat para pekerja senang karena hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menunjukkan bahwa upah (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung sebesar $10,428 > ttabel 1,984$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hipotesis 2 - “kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara” - teruji kebenarannya. Hipotesis penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi (X3) meningkatkan kinerja pegawai (Y), sehingga komunikasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara akan membantu pegawai dalam bekerja. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi (X3) berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai thitung $1,990 > ttabel 1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Aspek-aspek lainnya tidak signifikan. Provinsi Sumatera Utara membutuhkan komunikasi yang lebih baik, oleh karena itu penulis memberikan seminar, lokakarya, dan pelatihan untuk pekerja

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Hipotesis kedua (H3): “komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”. Eksekutif Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara harus memimpin dengan terampil untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan. Mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerja, kompensasi, komunikasi, tanggung jawab, penggunaan waktu, dan pengakuan kinerja. Penelitian di masa depan harus memasukkan lebih banyak metrik kinerja karyawan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, A., Ginting, G., & Widokarti, J. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 6(1), 74–85.
- Asifa, V. (2021). Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai. *elibrary.unikom.ac.id*. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161–1174.
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://doi.org/10.48181/JRBMT.V5I2.13080>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Organisasi*. Alfabeta.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fatira, D., Suprihartini, L., & Dermawan, D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(1), 22–31.
- Hasugian, S. (2022). Peranan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. *Skesta Bisnis (e-jurnal)*, 9(1), 73–90. <https://doi.org/10.35891/JSB.V9I1.3188>
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204–216. <https://doi.org/10.24198/JKK.V6I2.16712>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224–241.

- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi:(Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi). *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96.
- Mauluddin, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4), 1–10.
- Melia, M., & Tamburian, H. H. D. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Koneksi*, 2(2), 441–448. <https://doi.org/10.24912/KN.V2I2.3921>
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/BMAJ.V1I1.2639>
- Pradnyana, N. M. A., & Widyastini, N. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Susanto, A., Hadiyati, E., & Setia, K. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening dalam Masa Pandemi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(2), 260–269.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 28–37. <https://doi.org/10.35829/MAGISMA.V7I2.123>
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada balai pelestarian nilai budaya provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 873–883.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/JISDM.V1I1.35>
- Zannah, M., & Zain, J. (2022). Analisis Peranan Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 7(3), 14–26. <https://doi.org/10.58487/AKRABJUARA.V7I3.1880>.