

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu

Eka Apriliani¹✉, Bayu Eko Broto², Budi Febriani³

Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 106 pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu dengan menggunakan rumus slovin dengan presentase kelonggaran ketelitian kesalahan sampel sebesar 0,05%. Data yang diperoleh adalah data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atau kuisisioner online yang disebarakan melalui google form dengan menggunakan skala likert. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari hasil thitung > ttabel (1.985 < 2.000) dengan nilai signifikansi 0,052 > 0,05. Dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Variabel Motivasi (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari hasil thitung > ttabel (3.214 > 2.000) dengan nilai signifikansi 0,002 > 0,05. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Variabel komunikasi (X3) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari hasil thitung > ttabel (2.984 > 2.000) dengan nilai signifikansi 0.004 < 0.050. Dengan demikian variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Variabel kepuasan kerja (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari hasil thitung > ttabel (0.062 < 2.000) dengan nilai signifikan 0.951 > 0.050. Dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Kata Kunci: *Kompetensi, motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of competence, motivation, communication and job satisfaction on employee performance at the Youth, Sports, Culture and Tourism Department of Labuhanbatu Regency. This research is a type of quantitative research. The population of this study were employees at the Department of Youth, Sports, Culture and Tourism, Labuhanbatu Regency, North Sumatra. With a sample size of 65 people from a total of 106 employees at the Youth, Sports, Culture and Tourism Department of Labuhanbatu Regency using the Slovin formula with a sample error accuracy percentage of 0.05%. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers or online questionnaires distributed via Google Form using a Likert scale. The results of the t test show that Competency (X1) has a significant effect on employee performance as seen from the results of tcount > ttable (1,985 < 2,000) with a significance value of 0.052 > 0.05. Thus, the competency variable has a positive and insignificant effect on the performance

variable (Y). The Motivation variable (X2) has a very significant influence on employee performance as seen from the results of $t_{count} > t_{table}$ ($3,214 > 2,000$) with a significance value of $0.002 > 0.05$. Thus, the motivation variable has a significant positive effect on the performance variable (Y). The communication variable (X3) has a very significant influence on employee performance as seen from the results of $t_{count} > t_{table}$ ($2.984 > 2.000$) with a significance value of $0.004 < 0.050$. Thus, the communication variable has a significant positive effect on the performance variable (Y). The job satisfaction variable (X4) does not have a significant effect on employee performance as seen from the results of $t_{count} > t_{table}$ ($0.062 < 2.000$) with a significant value of $0.951 > 0.050$. Thus, the job satisfaction variable has a positive and insignificant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Competence, Motivation, Communication, Work Satisfaction, Performance.*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address :

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Saat ini, kebebasan publik dalam menyampaikan kritik semakin mudah terhadap kinerja aparatur negara dalam melaksanakan tugas fungsinya dalam pelayanan publik. Oleh sebab itu, pemerintah terus berusaha untuk menyelesaikan fenomena tersebut dengan melakukan kebijakan seperti penataan terhadap pelayanan publik melalui peningkatan kinerja para pegawai organisasi publik. Namun hingga saat ini penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan dalam berbagai sektor pelayanan terutama yang menyangkut pemenuhan hak hak sipil dan masih hidup optimal seperti yang diharapkan (Makkasau, 2016). Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelemahan (Ridianto, 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017) . Salah satu bentuk keberhasilan bagi suatu organisasi apabila memiliki kinerja pegawai yang baik begitupun sebaliknya kinerja pegawai yang buruk tidak akan membawa suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan salah satu cara yang sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan kerja dan tingkat kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, seperti yang dinyatakan oleh Agus Budi (2010) dalam (Ridianto, 2023). Karena kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2013). Peningkatan kompetensi pegawai juga didukung oleh pemberian motivasi yang diberikan dalam bekerja sebagai bentuk keyakinan pegawai untuk bekerja secara optimal.

Motivasi juga memiliki faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena motivasi juga didefinisikan sebagai situasi atau keadaan yang mendorong atau memberi energi kepada individu untuk melakukan serangkaian perbuatan khusus untuk memenuhi sasaran (Adrian & Widiawati, 2017). Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu hal yang mendorong atau menjadikan seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Meyci, Sri, dan Adi, 2021). Pemberian motivasi sebagai suatu bentuk dorongan dan dukungan kepada pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi juga diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena komunikasi yang efektif dan jelas merupakan suatu kebutuhan yang sangat berperan penting karena memberikan dampak positif terhadap pegawai untuk membantu dalam

melaksanakan tugas agar tercapainya tujuan organisasi. Karena didalam proses komunikasi pegawai dapat bertukar informasi, gagasan, pikiran yang dapat menghubungkan seluruh pegawai yang bekerja agar seluruh kegiatan yang dijalankan sesuai dengan tujuan organisasi. (Bandriyah, 2015) juga menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai sebagaimana ditegaskan oleh (Timoti, 2018). Karena seorang pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan selalu mempunyai motivasi dalam diri yang mempengaruhi kompetensi dan akan selalau mengevaluasi kinerja mereka. Karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini & Hasrudy Tanjung, 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Meychi Dwi Suharto Putri, Sri Sundari, dan Ady Achadi (2021) memberikan bukti bahwa kompetensi, motivasi, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Cilacap. Namun studi sebelumnya yang dilakukan oleh Anak Agung Nugrah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyanna Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2018) justru menunjukkan hasil sebaliknya bahwa kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Studi yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan tetapi motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan di dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum. Namun studi yang dilakukan oleh Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan dan M. Ikhsan (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Jalan. W.R Supratman, Kecamatan, Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023. Adapun untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti melakukan studi pustaka yang bersumber dari buku, artikel, dan sebagainya.

Menurut Sugiono (2014:115) dalam (Nabila, 2021) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek /subjek dengan karakteristik tertentu yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 106 orang. Menurut Sugiono (2015) dalam (Nabila, 2021) sampel adalah jumlah karakteristik yang dimiliki oleh karakteristik tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Proportionate Random Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dengan proporsinya. Untuk menentukan jumlah sample digunakan rumus slovin dengan margin erroer sebesar 5%. Berdasarkan rumus penentuan jumlah sample dari slovin maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 65 orang.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

- n = Ukuran Sample / Jumlah Responden
- N = Ukuran Populasi
- E = Persentase Kelonggaran Ketelitian
Kesalah Pengambilan Sampel

$$n = \frac{106}{1+106 (0,5)^2} \qquad n = \frac{106}{1+0,625}$$

$$n = \frac{106}{21,626}$$

$$n = 65$$

Peneliti menggunakan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dengan sumber informasi diperoleh dengan menyebarkan kuisioner online melalui google form kepada pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.

Peneliti menggunakan metode survey. Dalam penelitian ini kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiono, 2016). Dalam menjawab skala liker ini responden responden hanya memberikan tanda checklist pada jawaban yang dipilih. Terdapat 5 pembobotan dalam skala liker sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Penggunaan Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Penelitian akan menggunakan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression) dengan menggunakan Aplikasi SPSS Statistic 25 for window . Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y). Menurut (Sugiono, 2017) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Komunikasi
- X₄ = Kepuasan kerja
- a = ` Konstanta
- b₁ = Kofisien Regresi Variabel X1
- b₂ = Kofisien Regresi Variabel X2

- b_3 = Kofisien Regresi Variabel X3
- b_4 = Kofisien Regresi Variabel X4
- e = Variabel Resiu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi				
1	X _{1.1}	0,853	0,244	Valid
2	X _{1.2}	0,876	0,244	Valid
3	X _{3.3}	0,568	0,244	Valid
4	X _{4.4}	0,871	0,244	Valid
5	X _{5.5}	0,535	0,244	Valid
Motivasi				
1	X _{2.1}	0,751	0,244	Valid
2	X _{2.2}	0,855	0,244	Valid
3	X _{2.3}	0,929	0,244	Valid
4	X _{2.4}	0,792	0,244	Valid
5	X _{2.5}	0,976	0,244	Valid
Komunikasi				
1	X _{3.1}	0,944	0,244	Valid
2	X _{3.2}	0,898	0,244	Valid
3	X _{3.3}	0,679	0,244	Valid
4	X _{3.4}	0,623	0,244	Valid
5	X _{3.5}	0,414	0,244	Valid
Kepuasan Kerja				
1	X _{4.1}	0,898	0,244	Valid
2	X _{4.2}	0,818	0,244	Valid
3	X _{4.3}	0,733	0,244	Valid
4	X _{4.4}	0,782	0,244	Valid
5	X _{4.5}	0,888	0,244	Valid
Kinerja				
1	Y ₁	0,887	0,244	Valid
2	Y ₂	0,854	0,244	Valid
3	Y ₃	0,763	0,244	Valid
4	Y ₄	0,854	0,244	Valid
5	Y ₅	0,869	0,244	Valid
6	Y ₆	0,812	0,244	Valid

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian validitas dijelaskan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga indikator adalah valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
X ₁	0,807	0,60	Reliabel
X ₂	0,906	0,60	Reliabel
X ₃	0,810	0,60	Reliabel

X ₄	0,884	0,60	Reliebel
Y	0,916	0,60	Reliebel

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alfa dari variabel-variabel yang diteliti menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini realibel.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara varabel bebas (kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.185	1.725		-1.266	.210
	Kompetensi	.208	.105	.148	1.985	.052
	Motivasi	.552	.172	.478	3.214	.002
	Komunikasi	.515	.173	.350	2.984	.004
	Kepuasan	.010	.153	.008	.062	.951

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan garis regresi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,185 + 0,208 + 0,552 + 0,515 + 0,101 + e$$

Nilai konstanta α menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) sama dengan nol, maka :

$\beta_1 = 0,208$ menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel motivasi, komunikasi, kepuasan kerja tetap

$\beta_2 = 0,552$ menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi kompetensi, komunikasi, kepuasan kerja tetap.

$\beta_3 = 0,515$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja tetap.

$\beta_4 = 0,101$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi kompetensi, motivasi, dan komunikasi tetap .

Hasil Uji t

Uji t Kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kompetensi (X1) mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,985 < 2.000$) dengan signifikan $0,050 > 0,050$ maka kompetensi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 tidak diterima.

Uji t Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Motivasi (X2) mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,214 > 2.000$) dengan signifikan $0,002 < 0,050$ maka komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 terbukti.

Komunikasi (X3) mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.985 > 2.000$) dengan signifikan $0,004 < 0,050$ maka (X3) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 terbukti.

Kepuasan kerja (X4) mempunyai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,062 < 2.000$) dengan signifikan $0,951 > 0,050$ maka kepuasan kerja (X4) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 4 tidak terbukti.

Tabel 5. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.337	4	53.334	124.024	.000 ^b
	Residual	25.802	60	.430		
	Total	239.138	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji secara simultan diketahui besarnya 124,024 nilai signifikansi $0.000 < 0,050$ karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,050 maka dapat dikatakan kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.892	.885	.65577

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh Hasil Uji R² bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,885. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan atau kontribusi variabel independen kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja dalam pengaruh variabel dependen yaitu, kinerja pegawai sebesar 89,2 %. Dan sisanya 100%-89,2% yaitu 10,8% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan , maka dapat ditarik kesimpulan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.

SARAN

Berdasarkan penelitian penulis memberikan beberapa saran untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu perlunya dilakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, keahlian, dan keterampilan guna menunjang kompetensi pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu

Peningkatan motivasi juga kerap dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan reward atau penghargaan dengan tujuan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras kepada pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Dalam meningkatkan komunikasi pimpinan juga kerap melakukan komunikasi yang jelas dalam memberikan arahan dan juga perintah kepada para pegawai guna tersampainya suatu informasi dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu

Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka pimpinan dapat senantiasa memberikan kenyamanan dalam bekerja di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan variabel - variabel lain yang berpengaruh dengan kinerja pegawai yang belum lengkap dan dibahas didalam penelitian ini.

Referensi :

- Danila and Kore, J.R.R. 2019. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 4 No. 2, Hal : 41-42
- Brusro, M., 1028. *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Makkasau, Juhria. 2016. Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju Utara, *Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 5, Hal : 50-60
- Mangkunegara, A. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Serdamayanti, 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Arif Muhammad, Indrawijaya Sigit. 2021. *Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Dinas Penanaman Modal dan*

- Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Man-keu)*, Vol. 10, No. 02, Hal : 315 -319.
- Lustono, Hasnaeni Anisa Desy. 2019. Pengaruh KomunikasiKomunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Batperbalitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis Stie Tamansiswa Banjarnegara*, Vol. 19, Hal : 43-47
- Maharani, Rizky Nabila. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama IndonesiaIndonesia, Tbk) Sripsi, Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sugiyono Edy, Rahajeng S2 Rita. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 4, No. 7, Hal : 2691-2696
- Timoti, (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.
- Sugiono, E., Efendy, S., dan Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Pegawai, Kompetensi, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara, (Pustaka Lebah) I JakartaJakarta. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)*, 5(1), 720-730
- Meychi Putri Dwi Suharto, Sundary Sri, Achady Ady. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap, *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18, No. 02, Hal : 82-87
- Rosmaini, Tanjung Hasrudy. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PegawaiPegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 02, No. 01, Hal : 4-7
- Ni Putu Wijyanthi Putri Ayu, I Gusti Goca2 Putu Agung Widya, Dewa Dewi Ayu Pani Tika. 2023. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 9, No. 1, Hal : 18-20
- Fitri Risda, Marnis, Raden Garnasih Lestari. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Diklat Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 8, No. 3, Hal : 292-297
- Ridianto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Predictor Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur, *Jurnal Stie BengkuluBengkulu Committe to Administrasion for Education Qualit*, Vol. 02, No. 1, Hal : 1-5
- Azhari Zulkifli, Resmawan Erlin, Ikhsan. M. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Forum Ekonomi* 23 (2) 189-191