

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN LABUHANBATU

Muhammad Ridho Rahmansyah Hasibuan¹, Junita Lubis², Anita Sri Rejeki Hutagaol³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu

¹edohasibuan65@gmail.com, ²junitayuri@yahoo.com, ³boruhutagaolbest@gmail.com

ABSTRACT - *The Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Labuhanbatu Regency is the subject of this study, which aims to examine the relationship between employee performance and factors including salary, communication, competence, and work discipline. Increasing employee effectiveness in managing regional funds and assets to support good governance is the main topic underlying this study. Using a saturated sample technique, researchers in this study surveyed 44 BPKAD employees of Labuhanbatu Regency to compile quantitative data. The data were analyzed using multiple linear regression analysis after conducting conventional assumption tests. At a level greater than the t-table, this study found that the remuneration variable had a positive and statistically significant effect on employee performance. Other characteristics that had a significant and positive effect on employee performance were competence, communication, and work discipline. The four independent determinants at BPKAD Labuhanbatu Regency simultaneously had a significant effect on employee performance, which was 76% of the performance difference and the remaining 24% was influenced by other variables not studied. These results have real consequences for the executives of BPKAD Labuhanbatu Regency, who should prioritize aspects such as remuneration, communication, competence, and work discipline if they want to see better performance from their employees.*

Keywords: *Compensation, Communication, Competence, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK - Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu menjadi subyek penelitian ini, yang bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang meliputi gaji, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Peningkatan efektivitas pegawai dalam mengelola dana dan aset daerah untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik merupakan pokok bahasan utama yang mendasari penelitian ini. Dengan menggunakan teknik sampel

jenuh, peneliti dalam penelitian ini mensurvei 44 pegawai BPKAD Kabupaten Labuhanbatu untuk menyusun data kuantitatif. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda setelah dilakukan uji asumsi konvensional. Pada tingkat yang lebih besar dari t-tabel, penelitian ini menemukan bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Karakteristik lain yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja. Keempat determinan independen di BPKAD Kabupaten Labuhanbatu tersebut secara bersamaan cukup besar mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebesar 76% dari selisih kinerja dan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini memiliki konsekuensi nyata bagi para eksekutif BPKAD Kabupaten Labuhanbatu, yang seharusnya mengutamakan aspek-aspek seperti remunerasi, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja jika ingin melihat kinerja yang lebih baik dari para pegawainya.

Kata Kunci: *Kompensasi, Komunikasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah serangkaian taktik dan prosedur yang digunakan untuk mengelola orang-orang di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan tertentu, (Samsudin et al., 2024). Berdasarkan teori *human capital*, pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi, sehingga investasi dalam pengembangan kompetensi dan pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan produktivitas mereka, (Rohman

et al., 2023). Selain itu, teori **Goal-Setting** menekankan bahwa komunikasi yang jelas dalam penyampaian tujuan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, (Kusnadi et al., 2022). Sementara itu, menurut (Setiawan & Saputro, 2025) pendekatan **Self-Determination Theory** menyatakan bahwa faktor-faktor seperti Motivasi intrinsik karyawan akan meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung dan dengan disiplin kerja yang kuat, sehingga berdampak positif pada kinerjanya. Dengan demikian, keempat variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan erat dengan konsep SDM yang menekankan bahwa kesejahteraan, keterampilan, komunikasi efektif, serta disiplin pegawai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu.

Kinerja pegawai merupakan hal yang krusial bagi keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada organisasi pemerintahan yang bertugas mengelola aset dan dana daerah (Maya & Bambang, 2022). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu memegang peranan strategis yang krusial dalam menjamin terselenggaranya pengelolaan anggaran dan aset secara efisien, terbuka, dan akuntabel. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu diperhatikan.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji. Menurut Ludin et al. (2023), motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat ketika mereka memperoleh kompensasi yang adil dan kompetitif. Ketika gaji karyawan

sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, mereka cenderung termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja dan berpotensi menyebabkan ketidakpuasan pegawai.

Selain kompensasi, komunikasi di lingkungan kerja juga menjadi faktor yang penting dalam menentukan efektivitas pekerjaan, (Mangkunegara, 2019). Komunikasi yang efektif antar rekan kerja dan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing, (Oktarina & Prayoga, 2024). (Maduratna et al, 2024) menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka akan mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan koordinasi dalam tim kerja. Jika komunikasi tidak berjalan efektif, maka kinerja pegawai dapat terganggu akibat kurangnya informasi yang akurat dan tepat waktu.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, serta pola pikir yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan seseorang secara efektif, (Dessler, 2017). Menurut (Patonengan & Setiawan, 2021), pegawai yang berkompotensi tinggi seringkali lebih produktif dan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Jika pegawai di BPKAD Kabupaten Labuhanbatu memiliki kompetensi yang memadai, maka mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, terutama dalam mengelola keuangan dan aset daerah yang memerlukan ketelitian tinggi.

Selain itu, komponen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Seseorang yang memiliki sikap Disiplin kerja, maka pegawai dapat mengimplementasikan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, standar kerja,

dan jadwal yang telah ditetapkan, (Hasibuan, 2019). Menurut (Pratama et al, 2025), Pekerja yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan kualitas layanan yang diberikan.

Meskipun faktor-faktor tersebut memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja pegawai, masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam implementasinya di lingkungan kerja BPKAD Kabupaten Labuhanbatu. Misalnya, belum optimalnya pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, komunikasi yang kurang efektif dalam penyampaian informasi, serta adanya perbedaan tingkat kompetensi antarpegawai yang dapat memengaruhi kualitas pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja pegawai juga masih menjadi tantangan dalam menjaga efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sesuai uraian di atas bagaimana pengaruh Kompensasi, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Labuhanbatu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

(Shafwah & Clara, 2024) menggambarkan kompensasi sebagai karyawan menerima layanan timbal balik semacam ini sebagai ucapan terima kasih atas usaha dan kontribusi mereka terhadap bisnis. Pengharganya mungkin tidak langsung, dan kompensasinya bisa berupa uang. Kompensasi didefinisikan sebagai sejumlah uang yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari kontrak kerjanya,

(Barkah & Fadli, 2023). Selain itu, menurut (Sutirno, 2019) dalam hal manajemen sumber daya manusia (SDM), gaji sangatlah penting. Indikator kompensasi menurut (Simamora, 2018) adalah upah dan gaji, sistem penghargaan, asuransi/tunjangan, fasilitas dan apresiasi dan pengakuan.

Berdasarkan pemasaran diatas, dapat diputuskan bahwa Kompensasi adalah salah satu jalan bagi perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan kinerja mereka. Uang atau keuntungan langsung atau tidak langsung lainnya dapat digunakan sebagai kompensasi. Gaji juga memiliki dampak signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya terhadap retensi dan motivasi karyawan.

Komunikasi

Komunikasi kerja menurut (Prabowo & Sahputra, 2021) adalah proses penyampaian informasi di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai efektivitas kerja dan koordinasi antar individu. Menurut (Cyrious & Adriana, 2023) komunikasi kerja merupakan proses pertukaran informasi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk memastikan pemahaman yang sama dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Motik et al, 2024), komunikasi kerja adalah interaksi yang terjadi dalam lingkungan kerja yang berfungsi sebagai alat untuk mengoordinasikan tugas, membangun hubungan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Indikator komunikasi kerja mencakup lima aspek utama. yaitu kejelasan informasi, ketepatan waktu komunikasi, umpan balik komunikasi, saluran komunikasi yang efektif, keterbukaan komunikasi, (Rizkyana et al., 2024).

Berdasarkan beberapa definisi terkait komunikasi menurut para ahli, dengan demikian, komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyebaran dan penyampaian informasi. di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai efektivitas kerja, koordinasi, serta pemahaman yang sama antar individu atau kelompok.

Kompetensi

Menurut (Wahyuni, 2024), kompetensi mengacu pada ciri-ciri mendasar individu yang dikaitkan dengan efektivitas kinerja profesionalnya. Kompetensi menurut (Yohanson et al, 2024), adalah keterampilan yang dimiliki dan diterapkan oleh seseorang dengan bidang penjualan melalui kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kemampuan untuk menciptakan pada tingkat yang sesuai dalam pekerjaan, termasuk kapasitas untuk meningkatkan keunggulan yang telah disepakati dan menggunakan kemampuan serta pengetahuan tersebut dalam situasi modern. Menurut pendapat (Purnama et al., 2024), kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi, sifat, dan konsep diri yang merupakan lima pilar kompetensi serta merupakan penanda yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, (Hartati et al, 2025).

Kesimpulan dari definisi di atas adalah bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja dalam bidang profesionalnya. Kompetensi mencakup keterampilan, kreativitas, dan inovasi yang diterapkan dalam pekerjaan, khususnya dalam bidang tertentu seperti penjualan.

Disiplin Kerja

Untuk meningkatkan tekad karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap menghormati aturan dan

konvensi yang berlaku di suatu Perusahaan, (Gaurifa, 2024). Menurut (Siregar & Gistituati, 2024), disiplin adalah kesadaran dan keinginan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu bisnis dipengaruhi oleh berbagai variabel, (Koto et al., 2024). Tingkat kehadiran, protokol kerja, rasa hormat kepada atasan, kesadaran kerja, dan akuntabilitas adalah beberapa ukuran kedisiplinan.

Disiplin kerja, sebagaimana didefinisikan oleh definisi tersebut di atas, adalah sikap kepatuhan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan, konvensi, dan peraturan yang berlaku dalam suatu bisnis atau organisasi. Peningkatan dedikasi dan tekad staf untuk mencapai tujuan organisasi merupakan tujuan dari disiplin kerja. Ketika karyawan disiplin, mereka diharapkan untuk bekerja lebih konsisten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan aturan.

Kinerja Pegawai

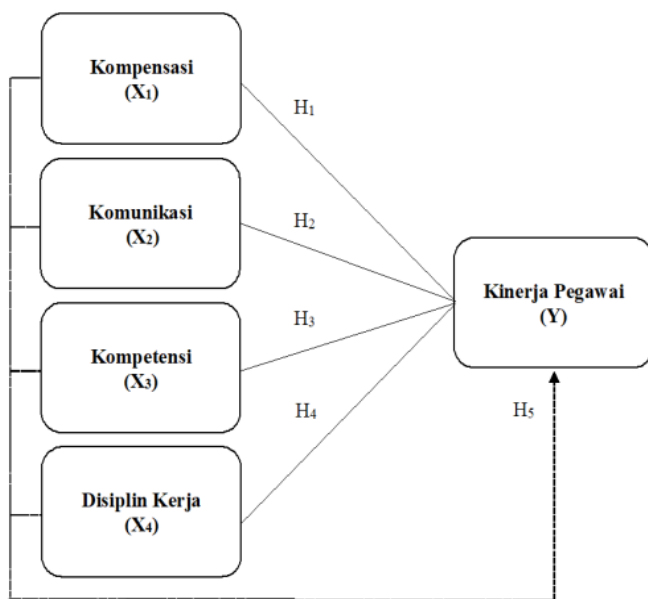
Menurut (Sibhan & Lukitasari, 2021), pegawai yang berkinerja terbaik berjuang untuk mencapai tujuan mereka dengan membuat rencana kerja yang menyeluruh, menggunakan umpan balik yang spesifik, dan melaksanakan rencana mereka. Mereka juga menunjukkan sifat akuntabilitas yang tinggi, keberanian mengambil risiko, dan tujuan yang masuk akal. Kinerja adalah volume dan hasil pekerjaan yang dicapai oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab utama sesuai dengan arahan standar, SOP, kriteria, dan prosedur (Fernandez, 2022). Menurut (Ondi et al, 2023) berdasarkan peran dan tanggung jawab masing-masing, seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi dapat

mencapai kinerja. (Munardi et al, 2021) menegaskan bahwa kuantitas kerja, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja.

Kesimpulan dari definisi di atas adalah bahwa kinerja pegawai mencerminkan pencapaian hasil kerja kelompok atau individu yang mematuhi posisi, tugas, dan standar yang ditentukan dalam suatu organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang memperjelas hubungan antara teori dan komponen yang telah dikenali sebagai masalah signifikan (Syahputri et al., 2023).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

(Syahputri et al, 2023) menjelaskan bahwa karena hipotesis hanyalah perbaikan sementara terhadap suatu permasalahan, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut;

H1: Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu, gaji

memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja pegawai.

H2: Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu, komunikasi memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja pegawai.

H3: Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu, keterampilan memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja pegawai.

H4: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu.

H5: Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu, gaji, komunikasi, keterampilan, dan disiplin kerja semuanya memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah kompensasi, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei eksplanatif (Sugiyono, 2019) untuk mencari hubungan sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Seluruh pokok bahasan penelitian, yang disebut populasi, terdiri dari seluruh 44 orang pegawai BPKAD. Penelitian ini menggunakan strategi sampling jenuh karena jumlah populasi yang dapat dijangkau secara keseluruhan sangat sedikit,

dimana seluruh anggota populasi sebanyak 44 orang pegawai BPKAD dilibatkan sebagai responden penelitian tanpa pengecualian, (Sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner tertutup dengan skala *Likert* digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019), kuesioner tertutup memberikan pilihan jawaban terbatas kepada responden, sedangkan skala Likert mengukur sikap responden terhadap serangkaian pernyataan dengan memilih derajat persetujuan. Skor diberikan untuk setiap pilihan jawaban Sangat Setuju = 5; Setuju = 4; Kurang Setuju = 3; Tidak Setuju = 2; Sangat Tidak Setuju = 1.

Wawancara

Wawancara tidak terstruktur digunakan dalam penelitian ini sebagai alat untuk mengonfirmasi jawaban responden pada kuesioner.

Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa data populasi dan sampel penelitian, transkrip wawancara, foto kegiatan penelitian, dan lain sebagainya

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji ini menurut (Ghozali, 2019) ialah suatu pemeriksaan yang digunakan untuk mengetahui keabsahan suatu pernyataan kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan sah apabila nilainya rhitung lebih besar dari nilai rtabelnya. Dalam penelitian ini, tiga puluh responden yang bukan merupakan sampel penelitian dilakukan uji validitas.

Uji Reliabilitas

Teknik penilaian suatu pernyataan kuisisioner yang menguji suatu variabel itu itu nyata dan

dibuktikan., menurut (Ghozali, 2019). Jawaban terhadap suatu kuesioner dianggap dapat dipercaya jika memenuhi persyaratan interpretasi uji reliabilitas secara konsisten atau mantap sepanjang waktu. Skor alpha Cronbach sebesar 0,7 atau lebih menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Karena tidak semua data dapat diperiksa dengan regresi, maka uji asumsi tradisional digunakan untuk menentukan apakah data tersebut sesuai. Tiga uji hipotesis tradisional uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas diterapkan dalam penyelidikan ini.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang tidak diketahui dalam model regresi, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal (Ghozali, 2019). Untuk memeriksa apakah data terdistribusi normal, lihat plot probabilitas normal dan gunakan kriteria berikut (Ghozali, 2019):

1. Data yang berbentuk titik-titik dikatakan terdistribusi teratur jika menyebar di sekitar garis vertikal dan searah dengan garis tersebut.
2. Data dikatakan menyebar aneh jika tidak mengikuti garis diagonal atau berlawanan arah dengan garis.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas, menurut Ghozali (2019), adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier yang kuat atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi linier berganda.

Jika hubungan ini ada, maka akan sangat sulit untuk memperkirakan parameter dan memahami hasil penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Memeriksa ketidaksetaraan varians antara residual berbagai data dalam model regresi merupakan tujuan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas khususnya uji plot grafik dapat dilakukan dengan beberapa cara.

Plot grafik antara sisa *stresid* dan nilai proyeksi variabel terikat, *zpred*, digunakan dalam pengujian penelitian ini. Jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai nol sumbu Y dan tidak terlihat pola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2019).

Teknik Analisis Data

(Sugiyono, 2019) menjelaskan teknik analisis data merupakan serangkaian prosedur sistematis untuk mengolah, mentransformasi, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari responden menjadi temuan bermakna yang dapat menjawab permasalahan penelitian, dimana dalam konteks penelitian kuantitatif mencakup tahapan pengolahan data mentah, penyajian statistik deskriptif yang menggambarkan karakteristik sampel dan variabel penelitian, serta penerapan metode statistik inferensial untuk pengujian hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Melalui analisis regresi linier berganda, peneliti dapat mengetahui bagaimana satu variabel dependen terkait dengan dua atau lebih variabel independen, seperti yang ditunjukkan oleh regresi. Y adalah apa yang sedang diukur, dan X adalah apa yang sedang diukur.

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + E$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Komunikasi
X ₃	= Kompetensi
X ₄	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	= Koefisien Regresi
e	= Variabel Pengganggu

Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji parsial, seperti yang diungkapkan (Sugiyono, 2019) adalah untuk memvalidasi hipotesis awal tentang bagaimana kompensasi, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja sebagai faktor independen, mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel tetap.

Pada taraf signifikansi 0,05, masing-masing hasil perhitungan tersebut kemudian dikontraskan dengan t tabel yang dihasilkan. Nilai signifikan t harus kurang dari 0,05 agar persamaan regresi dianggap bermakna atau signifikan. Standar berikut digunakan sebagai landasan perbandingan: pengujian hipotesis parsial menggunakan standar berikut:

- H₀ ditolak jika t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05.
- H₀ diterima jika t hitung < t tabel atau nilai sig > 0,05.

Uji F (Simultan)

(Ghozali, 2019), menyatakan uji statistik F menunjukkan apakah variabel terikat dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel bebas dalam model. Nilai estimasi F dan F tabel dapat dibandingkan untuk mengetahui signifikansinya. Ambang batas signifikansi alfa 5%, atau 0,05

diterapkan. Standar berikut akan diterapkan ketika memutuskan apakah akan menerima atau menolak

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menggambarkan persentase variansi variabel terikat (Y) yang dapat dipertanggungjawabkan oleh gabungan satu variabel bebas (atau beberapa variabel bebas: i = 1, 2, 3, 4, dst), maka koefisien determinasinya adalah koefisien korelasi. Variabel terikat (Y) dan seluruh variabel bebas yang turut memberikan penjelasannya diukur dengan koefisien korelasi majemuk atau R yang selalu bernilai positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang kita buat dapat mengukur topik yang ingin dievaluasi, maka digunakan validitas (Ghozali, 2019). Jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan tidak banyak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Hasil pengujian dapat dilihat dengan lebih mudah pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1.}	0,871	0,361.
	X _{1.2.}	0,889	0,361.
	X _{1.3.}	0,870	0,361.
	X _{1.4.}	0,866	0,361.
	X _{1.5.}	0,892	0,361.
Komunikasi (X ₂)	X _{2.1.}	0,920	0,361.
	X _{2.2.}	0,880	0,361.
	X _{2.3.}	0,930	0,361.
	X _{2.4.}	0,921	0,361.
	X _{2.5.}	0,913	0,361.
Kompetensi (X ₃)	X _{3.1.}	0,949	0,361.
	X _{3.2.}	0,924	0,361.
	X _{3.3.}	0,874	0,361.
	X _{3.4.}	0,923	0,361.
	X _{3.5.}	0,904	0,361.
Disiplin Kerja (X ₄)	X _{4.1.}	0,892	0,361.
	X _{4.2.}	0,781	0,361.
	X _{4.3.}	0,777	0,361.
	X _{4.4.}	0,812	0,361.
	X _{4.5.}	0,923	0,361.
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1.	0,894	0,361.
	Y.2.	0,859	0,361.
	Y.3.	0,825	0,361.
	Y.4.	0,894	0,361.
	Y.5.	0,962	0,361.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Semua hasil pengujian pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian, semua pertanyaan yang didasarkan pada kompensasi, komunikasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai sah dan berlaku untuk gadget dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Tingkat keseragaman hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama disebut uji dependabilitas, (Ghozali, 2019). Alpha Cronbach merupakan rumus yang digunakan dalam uji dependabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai
Kompensasi (X ₁)	0,923	0,7.
Komunikasi (X ₂)	0,950	0,7.
Kompetensi (X ₃)	0,951	0,7.
Disiplin Kerja (X ₄)	0,893	0,7.
Kinerja Pegawai (Y)	0,931	0,7.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai alpha Cronbach untuk masing-masing dari lima variabel dalam tabel di atas lebih tinggi dari 0,70, menurut temuan perhitungan uji reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel tersebut praktis dan dapat diandalkan sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini karena nilai koefisiennya lebih dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah populasi normal dan apakah data tersebar atau diperoleh secara teratur, digunakan uji normalitas. Mencari tahu apakah data normal menggunakan metode konvensional tidaklah terlalu sulit. Berdasarkan temuan uji berikut, penulis menggunakan uji analisis Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Persyaratan nilai signifikansi untuk uji ini harus lebih dari 0,05

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.21724670	
Most Extreme Differences	Absolute	.098	
	Positive	.098	
	Negative	-.057	
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.350	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.337
		Upper Bound	.362

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

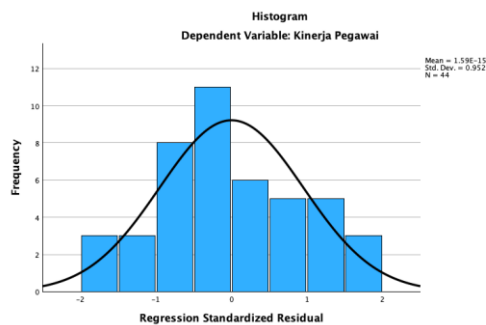
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

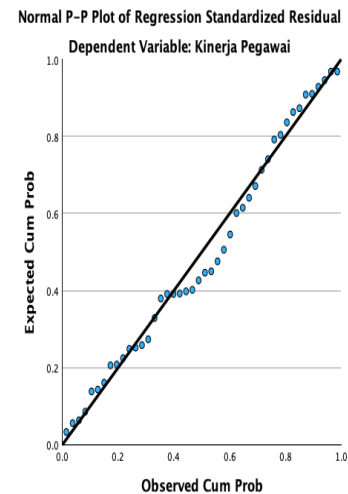
Dengan hasil pengujian semua variabel, uji kenormalan data menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200 berdasarkan nilai tanda, yang sesuai dengan nilai standar sebesar 0,05. Hasil uji normalitas penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Kurva dependen regresi ditampilkan dalam histogram di atas. Bentuk seperti lonceng dihasilkan menggunakan Standardized Residual. Jadi, meskipun analisis regresi agak miring, masih mungkin untuk menggunakannya, menurut uji kenormalan. Uji kenormalan, yang menggunakan grafik plot pada gambar terlampir, lebih lanjut mendukung hal ini



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Temuan di atas menunjukkan sejumlah Sepanjang garis diagonal, titik-titik tersebar. Oleh karena itu, analisis regresi dapat digunakan sesuai dengan uji normalitas, bahkan ketika beberapa plot berbeda dari garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah harus menggunakan teknik regresi untuk memastikan apakah variabel independen memiliki korelasi terkuat atau paling signifikan. Salah satu dari berbagai metode untuk memastikan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan mengetahui nilai Tolerance and Variance Inflating Factor (VIF). Jika toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak ada. Hasil pengujian, yang diperoleh menggunakan SPSS versi 29.00 untuk Windows, adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-1.821	2.070		-.880	.384	
Kompensasi	.312	.108	.299	2.878	.006	.572 1.747
Komunikasi	.215	.101	.249	2.130	.039	.451 2.216
Kompetensi	.295	.097	.297	3.039	.004	.647 1.546
Disiplin Kerja	.268	.119	.287	2.254	.030	.380 2.632

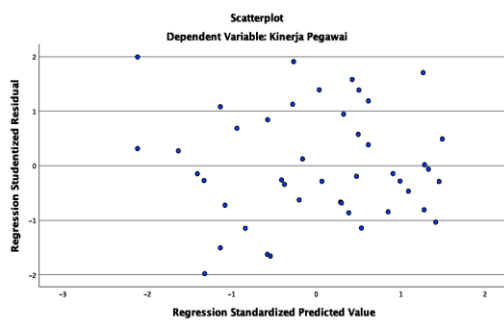
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Variabel yang berbeda dalam model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Misalnya, nilai toleransi dan VIF untuk variabel komunikasi adalah $0,451 > 0,10$, yaitu $2,216 < 10$; nilai toleransi dan VIF untuk variabel kompetensi adalah $0,647 > 0,10$, yaitu $1,546 < 10$; dan nilai toleransi dan VIF untuk variabel disiplin kerja adalah $0,647 > 0,10$, yaitu $1,546 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Model yang tidak mengandung heteroskedastisitas dianggap baik. Grafik berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Seperti dapat dilihat pada Gambar 4, tidak ada tanda heteroskedastisitas dalam model regresi karena data terdistribusi secara seragam sepanjang sumbu Y dan tidak menunjukkan pola apa pun.

Regresi linear berganda

Terdapat uji statistik yang disebut regresi linier berganda yang melihat hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam hal ini, kita melihat bagaimana Kompensasi, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Tolerance			VIF	
	B	Std. Error						
1	(Constant)	-1.821	2.070		-.880	.384		
	Kompensasi	.312	.108	.299	2.878	.006	.572	1.747
	Komunikasi	.215	.101	.249	2.130	.039	.451	2.216
	Kompetensi	.295	.097	.297	3.039	.004	.647	1.546
	Disiplin Kerja	.268	.119	.287	2.254	.030	.380	2.632

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = -1,821 + 0,312 X_1 + 0,215 X_2 + 0,295 X_3 + 0,268 X_4 + e$. Tabel 5 mengilustrasikan perhitungan nilai konstanta (a) -1,821, b1 adalah 0,312, b2 adalah 0,215, b3 adalah 0,295, dan b4 adalah 0,268. Persamaan regresi menghasilkan deduksi berikut:

1. Konstanta (a) = -1,821 menunjukkan bahwa kinerja pegawai bernilai -1,821 jika variabel kompensasi, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja semuanya sama dengan nol.
2. Variabel kinerja pegawai dapat naik sebesar 0,312 jika variabel gaji naik satu satuan, berdasarkan koefisien regresi variabel kompensasi = 0,312.
3. Variabel kinerja pegawai dapat naik sebesar 0,260 jika variabel komunikasi naik satu satuan, berdasarkan koefisien regresi komunikasi = 0,212.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,295 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel kompetensi dapat mengakibatkan kenaikan sebesar 0,295 pada variabel kinerja pegawai.
5. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,268, yang menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja dapat mengakibatkan kenaikan sebesar 0,268 pada variabel kinerja pegawai.

Uji parsial (Uji t)

Untuk menentukan dampak parsial beberapa faktor independen terhadap variabel dependen, digunakan uji t parsial. Hasil uji SPSS Versi 29.00 menghasilkan nilai uji t yang tercantum di bawah ini:

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-1.821	2.070		-.880	.384	
Kompensasi	.312	.108	.299	2.878	.006	.572
Komunikasi	.215	.101	.249	2.130	.039	.451
Kompetensi	.295	.097	.297	3.039	.004	.647
Disiplin Kerja	.268	.119	.287	2.254	.030	.380

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

1. Data yang dipaparkan menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh angka t hitung yang melebihi nilai t tabel ($2,878 > 2,0227$) dan tingkat signifikansi 0,006, yang berada di bawah ambang batas 0,05.
2. Analisis mengungkapkan bahwa komunikasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan angka t hitung yang melampaui nilai t tabel ($2,130 > 2,0227$) dan tingkat signifikansi 0,039, yang berada di bawah 0,05.
3. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki efek positif yang cukup besar pada kinerja karyawan, didukung oleh angka t hitung yang melampaui nilai t tabel ($3,039 > 2,0227$) dan tingkat signifikansi 0,004, di bawah ambang batas 0,05.
4. Hasil penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung

yang lebih besar dari nilai t tabel ($2,254 > 2,0227$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,030 yang berarti dibawah 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Apakah ada variabel eksternal yang penting? Untuk mengetahui apakah variabel dependen bersifat simultan, digunakan uji F (Simultan). Hasil uji F Anova, yang dihitung menggunakan SPSS Versi 29.00, adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.446	4	50.362	30.828	<.001 ^b
	Residual	63.713	39	1.634		
	Total	265.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai Fhitung sebesar 30,828. Dengan taraf signifikansi 5%, nilai Ftabel sebesar 2,61, dengan dk pembilang = 4 dan dk penyebut = 44-4 (5%; 4; 40; Ftabel 3,61). Penemuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, kompetensi, dan kesesuaian kompensasi secara bersamaan memengaruhi karakteristik kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan Fhitung ($30,828 > Ftabel (2,61)$).

Koefisien determinasi (R^2)

R Square, koefisien determinasi, dapat ditemukan dalam tabel Ringkasan Model. Karena nilai R Square berkisar antara 0-1, R Square yang tepat untuk regresi linier berganda harus digunakan, atau dinyatakan sebagai Adjusted R Square, karena total variabel lebih dari 0,5. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.735	1.278

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,760, variabel independen menyumbang 76% terhadap variabel dependen, sedangkan hasil sisanya berasal dari faktor-faktor yang tidak terkait dengan variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu elemen kunci yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan dapat terdorong untuk berkinerja lebih baik jika mereka menerima remunerasi yang cukup, baik dalam bentuk tunjangan tunai seperti bonus, tunjangan, atau gaji atau tunjangan non-tunai seperti penghargaan dan ruang kerja. Karyawan akan melakukan tugas dan kewajiban mereka dengan lebih bersemangat ketika mereka yakin bahwa kontribusi dan upaya mereka dihargai.

Selain sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, kompensasi juga berperan sebagai sarana retensi pegawai. Pegawai yang merasa mendapatkan imbalan yang sesuai cenderung bertahan lebih lama di organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini berdampak positif terhadap stabilitas tenaga kerja dan pencapaian target organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan dan bahkan mendorong turnover pegawai.

Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji. Temuan studi ini mendukung temuan Dasmadi (2021), Agustini et al. (2023), dan Sugiono et al. (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja dihasilkan oleh karyawan yang lebih puas dengan gaji mereka saat ini. Pegawai akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tambahan di luar tugas pokoknya.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi, khususnya BPKAD Kabupaten Labuhanbatu, untuk merancang sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan. Evaluasi rutin terhadap struktur kompensasi juga diperlukan agar tetap relevan dengan kondisi pasar tenaga kerja dan beban kerja yang dihadapi pegawai. Dengan begitu, kompensasi dapat berfungsi optimal dalam mendorong kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi yang efektif di lingkungan kerja merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Melalui komunikasi yang terbuka, pegawai dapat dengan mudah memahami instruksi kerja, menerima umpan balik, serta menyampaikan ide dan keluhan yang membangun.

Dalam konteks kinerja, komunikasi berperan penting dalam mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan. Ketika komunikasi berjalan

lancar, koordinasi antardepartemen menjadi lebih efisien, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Komunikasi juga meningkatkan rasa saling percaya di antara tim, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasmadi (2021), Agustini et al (2023), Krisnandi & Saputra (2021), Utomo & Widodo (2024), Putri (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang merasa mendapatkan informasi yang cukup, jelas, dan terbuka dari pimpinan maupun rekan kerja akan merasa lebih percaya diri dalam bekerja. Mereka juga akan lebih mudah bekerja dalam tim dan menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang kolaboratif.

Organisasi perlu membangun budaya komunikasi yang sehat dengan memberikan pelatihan komunikasi kepada seluruh pegawai dan pimpinan, memperkuat jalur komunikasi formal maupun informal, serta mendorong keterbukaan dalam menyampaikan pendapat. Dengan demikian, komunikasi yang efektif akan mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan keseluruhan pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dapat mengerjakan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Pegawai yang kompeten cenderung memiliki kemampuan

berpikir kritis, kreatif, serta mampu menghadapi tantangan kerja dengan solusi yang tepat.

Dalam lingkungan pemerintahan seperti BPKAD, kompetensi sangat dibutuhkan untuk mendukung pengelolaan keuangan dan aset yang transparan dan akuntabel. Pegawai yang memiliki kompetensi teknis maupun administratif akan lebih mudah dalam memahami regulasi, mengelola data, dan membuat laporan yang akurat. Hal ini sangat penting untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain oleh Wahyuni et al. (2024), Tumanggor & Girsang (2021), Krisnandi & Saputra (2021), Utomo & Widodo (2024), Putri (2024), dan Sugiono et al. (2021).

Artinya, peningkatan kemampuan teknis, manajerial, dan interpersonal akan langsung berdampak pada pencapaian target kinerja individu maupun organisasi. Pegawai dengan kompetensi tinggi juga lebih siap menghadapi perubahan dan inovasi di lingkungan kerja.

Untuk itu, organisasi perlu terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan, pembinaan secara berkala, serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri. Dengan peningkatan kompetensi secara terus-menerus, pegawai akan lebih siap memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mencerminkan tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan etika kerja yang berlaku di lingkungan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang konsisten, hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta mematuhi kode etik dan aturan kerja lainnya. Disiplin menjadi fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional.

Tingkat disiplin yang tinggi juga berkontribusi pada pencapaian target organisasi karena pegawai mampu mengelola waktu dan tanggung jawab dengan lebih baik. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, ketidakteraturan, serta penurunan kualitas pelayanan dan kinerja secara umum. Oleh karena itu, penegakan disiplin yang tegas namun adil perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2024), Tumanggor & Girsang (2021), Krisnandi & Saputra (2021), Utomo & Widodo (2024), Putri (2024), dan Sugiono et al. (2021). Pegawai yang memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan akan lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mereka juga lebih bertanggung jawab dan dapat menjadi panutan bagi rekan kerja lainnya.

Organisasi perlu memperkuat sistem penegakan disiplin melalui aturan yang jelas, pengawasan yang ketat, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional. Selain itu, pembinaan yang bersifat edukatif dan motivasional

juga penting agar pegawai memahami makna disiplin sebagai bagian dari integritas dan profesionalisme kerja.

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keempat unsur tersebut, yakni gaji, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja, secara bersamaan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2024), Tumanggor & Girsang (2021), Krisnandi & Saputra (2021), Utomo & Widodo (2024), Putri (2024), Dasmadi (2021), Agustini et al. (2023), dan Sugiono et al. (2021), efisiensi karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa unsur yang berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang produktif bekerja sama untuk memengaruhi kinerja karyawan, bukan hanya dipengaruhi oleh satu unsur saja.

Kompensasi memberikan motivasi finansial, komunikasi memastikan koordinasi dan pemahaman yang jelas, kompetensi memberikan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, dan disiplin menjamin konsistensi dan tanggung jawab kerja. Jika keempat faktor ini dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hubungan yang saling terkait antara keempat variabel ini mengindikasikan bahwa organisasi tidak boleh hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan harus mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang holistik. Misalnya, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi akan lebih efektif jika

dibarengi dengan komunikasi yang jelas dan kompensasi yang layak.

Dengan demikian, BPKAD Kabupaten Labuhanbatu perlu menerapkan pendekatan manajemen pegawai yang terintegrasi. Upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus mencakup aspek motivasional, struktural, dan perilaku secara bersamaan. Hal ini akan mendorong terciptanya pegawai yang berkualitas, profesional, dan berdaya saing tinggi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh tentang pengaruh kompensasi, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Labuhanbatu dapat disimpulkan sebagai berikut: Pada BPKAD Kabupaten Labuhanbatu, kompensasi parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; Pada BPKAD Kabupaten Labuhanbatu, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh komunikasi parsial; Pada BPKAD Kabupaten Labuhanbatu, kompetensi parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; Kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Labuhanbatu dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja; Kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Labuhanbatu dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja sekaligus.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, S. D., Askolani, A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan

Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business*, 1(2), 131-138.

Barkah, H. S., & Fadli, U. M. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3).

Cyrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 194-206.

Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1171-1181.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.

Fernandez, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13761-13765.

Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartati, Y., Susanti, N., & Astuty, K. (2025). The Effect Of Competency And Work Facilities On Employee Performance Of Regional Financial Agencies In The Government Of Seluma Regency. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 4(1), 131-136

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270.

- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). Prediktor kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah pengujian goal-setting theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214-223.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Maduratna, E. S., Gunarso, S., Aladdin, Y. A., Fathiyah, F., & Herlinah, H. (2024). *BUKU REFERENSI ILMU KOMUNIKASI: Panduan Praktis Sukses Berkomunikasi pada Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maya, G. D., & Bambang, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 123-132.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68-79.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336-346.
- Oktarina, Y., & Prayoga, D. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Instansi Pemerintahan. *Impact Journal-Management Business and Finance*, 1(2), 272-279.
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8-15.
- Patonengan, J., & Setiawan, I. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149-159.
- Prabowo, A. D., & Sahputra, D. (2021). Perspektif Komunikasi dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 87-95.
- Pratama, H., Putera, A., & Mubaraq, A. (2025). Peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas perikanan dan kelautan sulawesi tenggara. *Homanis: Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 64-75.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224-234.
- Putri, N. M. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi serba Usaha (KSU) Dhana Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5).
- Rohman, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review

- MSDM). *Student Research Journal*, 1(5), 11-20.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28-39.
- Setiawan, P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Job Satisfaction, Job Resources dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Corry Manurung Grup. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 648-659.
- Shafwah, S., & Clara, C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 727-740.
- Sibhan, T. M., & Lukitasari, L. (2021). Analisis Pengaruh Unsur Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (4), 567-571.
- Simamora, H. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- Siregar, S. G. I., & Gistituati, N. (2024). Peran Kepemimpinan Autentik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(2), 371-380.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132-149.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Utomo, H. B., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI Angkatan Udara. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 13(2).
- Wahyuni, S., Sjahrudin, H., & Rajab, A. (2024). Kebermaknaan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1375-1387.
- Wahyuni, W. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. *Malabi: Jurnal Manajemen Ekonomi*, 5(1), 32-39
- Yohanson, A. K., Magdalena, B., Suratno, S., & Sutadipraja, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 589-602.