

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN DI SIDOARJO

Oleh:

Nama Mahasiswa : Dannu Karsingih - 192010200080

Nama Dosen Pembimbing : Dewi Andriani, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023



Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan zaman, organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta melakukan perubahan-perubahan. Perkembangan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu dari setiap anggota organisasinya dalam menjalankan setiap tugas serta beban kerjanya. Setiap organisasi selalu menuntut pegawainya untuk setia sehingga dapat bekerja secara produktif dan professional. Karena pegawai negeri menjalankan tugas operasional pemerintah dan melaksanakan kebijakannya, kinerja mereka merupakan elemen penting dari birokrasi, termasuk sektor jasa. Semua pegawai harus dapat bekerja dengan cepat dan akurat karena begitu akan menghasilkan pelayanan yang lebih berkualitas dan memuaskan masyarakat. Salah satu upaya instansi pemerintahan dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kualitas sumber daya manusia, komunikasi, komitmen organisasi pegawai yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal

Pendahuluan

Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matutina (2001) dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ferdy Leuhery (2018) adalah :

1. *Knowlwdge* (pengetahuan)
2. *Skill* (keterampilan)
3. *Abilities* (kemampuan)

Komunikasi

Indikator Komunikasi menurut Daryanto dan Abdullah (2013) dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Firda dan Rinaldi (2022) adalah :

1. *Pemahaman*
2. *Kesenangan*
3. *Pengaruh Pada Sikap*
4. *Hubungan Yang Baik*

Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut Robbins dan Judge (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2020) yaitu :

1. *Affective Commitmen* (dampak komitmen)
2. *Continuance Commitmen* (komitmen berkesinambungan)
3. *Normative Commitment* (komitmen normative)

Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Pegawai menurut Handari (2013) dalam penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy (2018) yaitu :

1. *Quality* (kualitas)
2. *Quantity* (Kuantitas)
3. *Timeliness* (ketepatan waktu)
4. *Interpersonal Impact* (hubungan antar perseorangan)

GAP & NOVELTY

Kualitas Sumber Daya Manusia

Pada penelitian yang dilakukan Endang Brotojoyo dan Veronica Titi Purwantini (2021) kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurniawan dan Mulyadin (2020) kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

INDIKATOR

Widodo (2001) ⇨ Matutina (2001)

Komunikasi

Pada penelitian yang dilakukan Faizah Humaira (2022) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Armando, Tewal dan Greis (2021) komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

INDIKATOR

Purwanto (2017) ⇨ Daryanto dan Abdullah (2022)

Komitmen Organisasi

Pada penelitian yang dilakukan Erna, Prihatin dan yeni (2020) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, Ismilasari dan Jumawan (2021) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

INDIKATOR

George dan Jones (2012) ⇨ Robbins (2006)

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

: Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Pemerintahan di Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian

: Apakah kinerja pegawai pemerintahan di kabupaten sidoarjo dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, komitmen organisasi.

Kategori SDGs

: Sesuai dengan kategori SDGs 8 Mempromosikan Pertumbuhan ekonomi yang, inklusif dan berkelanjutan. Kesempatan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Metode

Metode Penelitian. Metode Kuantitatif

Populasi. Pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo.

Teknik Sampling.

Nonprobability sampling dengan sampling jenuh

Jumlah Sampel.

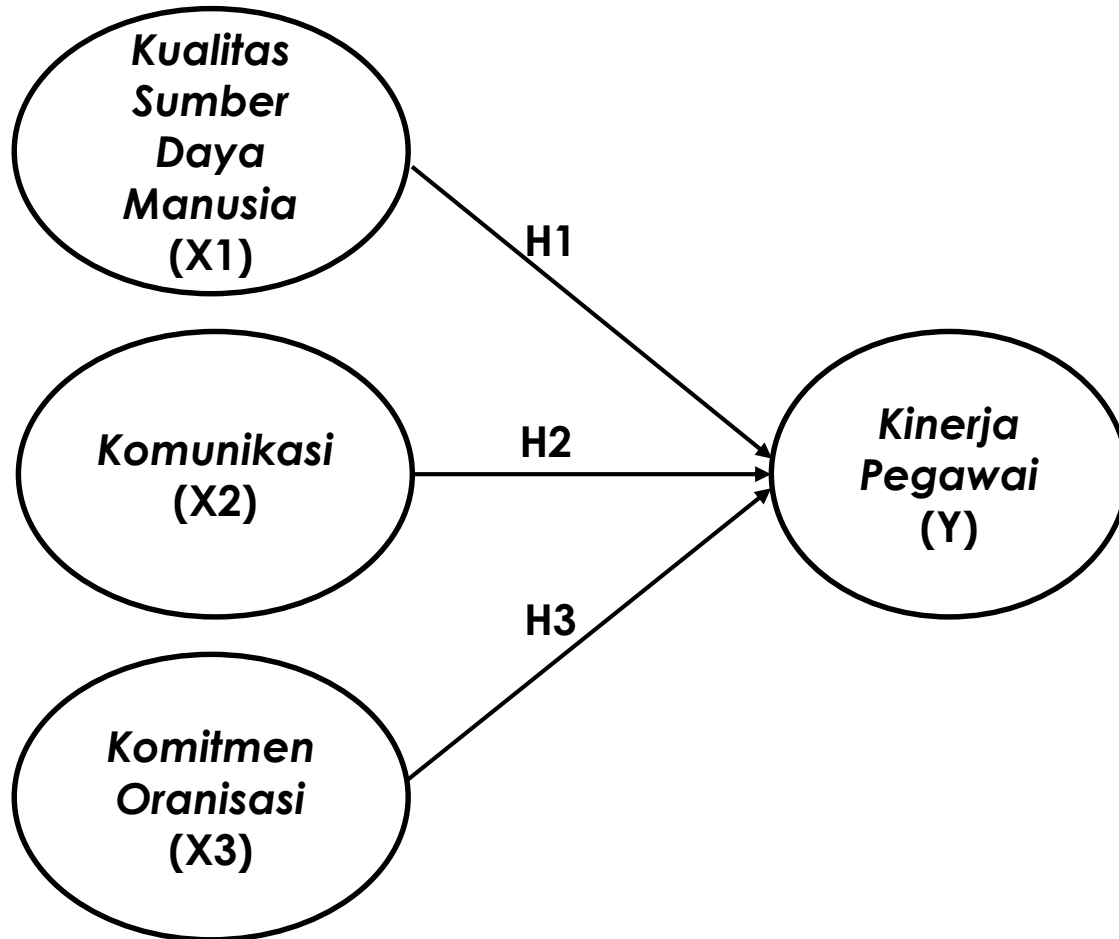
Penelitian ini dilaksanakan dengan sebanyak 71 responden seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo.

Teknik Analisis Data.

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (uji t dan koefisien determinasi).



Kerangka Konseptual



RUMUSAN HIPOTESIS :

H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo.

H2 : Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo.

H3 : Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo.

Hasil

Karakteristik Responden

71

Total Responden

Status	Frekuensi	Presentase
ASN	68	95,8%
NON ASN	3	4,2%

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	47	66,2%
Laki-Laki	24	33,6%

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	12	1%
31-40 Tahun	12	22%
41-50 Tahun	28	12%
51-60 Tahun	28	13%

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S2	12	16,9%
S1	25	35,2%
D-III	14	19,7%
SMA/SMK	20	28,2%

Hasil

Hasil Uji Validitas

Seluruh item bahwa ($r_{hitung} > r_{tabel}$) nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,233) dengan demikian dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada kualitas sumber daya manusia (X1), komunikasi (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Variabel	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1	0,847	0,233	Valid
	X1.2	0,880	0,233	Valid
	X1.3	0,877	0,233	Valid
	X1.4	0,711	0,233	Valid
Komunikasi	X2.1	0,862	0,233	Valid
	X2.2	0,849	0,233	Valid
	X2.3	0,864	0,233	Valid
	X2.4	0,817	0,233	Valid
Komitmen Organisasi	X3.1	0,822	0,233	Valid
	X3.2	0,896	0,233	Valid
	X3.3	0,811	0,233	Valid
	X3.4	0,835	0,233	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,818	0,233	Valid
	Y.2	0,715	0,233	Valid
	Y.3	0,770	0,233	Valid
	Y.4	0,816	0,233	Valid

Hasil

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,846	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,858	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,862	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,773	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel *Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)*, *Komunikasi (X2)*, *Komitmen Organisasi (X3)*, dan *Kinerja Pegawai (Y)* dinyatakan reliabel.

Nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari *level of significant 5%* ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	71
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

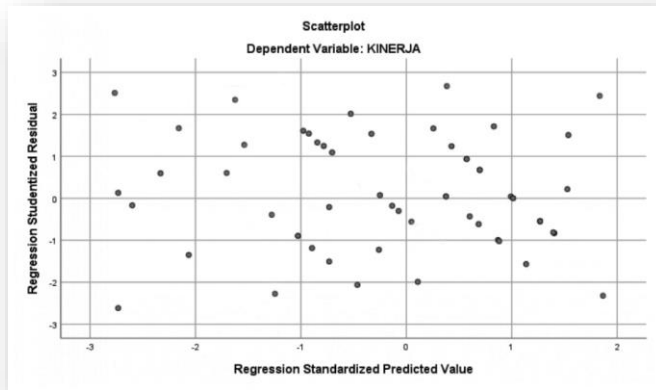
Hasil

Hasil Uji Multikolinearitas

Semua variabel bebas memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,532	1,881	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,537	1,863	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X3)	0,574	1,742	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	2.440	.771		3.164	.002
Kualitas Sumber Daya Manusia	.218	.044	.297	4.940	.000
Komunikasi	.233	.041	.348	5.707	.000
Komitmen Organisasi	.418	.034	.675	12.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan Regresi :

$$\gamma = 2,440 + 0,218X_1 + 0,233X_2 + 0,418X_3$$

Keterangan :

γ = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X_1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X_2 = Komunikasi

X_3 = Komitmen Organisasi

Hasil

Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B			
(Constant)	2.440	.771		3.164	.002
Kualitas Sumber Daya Manusia	.218	.044	.297	4.940	.000
Komunikasi	.233	.041	.348	5.707	.000
Komitmen Organisasi	.418	.034	.675	12.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Nilai signifikansi pengaruh *Kualitas Sumber Daya Manusia* (X1) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,940 >$ nilai $t_{tabel} 1,667$.
- Nilai signifikansi pengaruh *Komunikasi* (X2) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,707 >$ nilai $t_{tabel} 1,667$.
- Nilai signifikansi pengaruh *Komitmen Organisasi* (X3) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 12,419 >$ nilai $t_{tabel} 1,667$.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,819 atau 81,9%.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.811	.782

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa *kualitas sumber daya manusia* mempengaruhi signifikan *kinerja pegawai* pada Pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk mendorong kinerja pegawai menjadi pegawai yang berkualitas. Hal ini dapat ditandai dengan adanya BPKAD Kabupaten Sidoarjo mengadakan kegiatan *study banding* setiap tahunnya terhadap organisasi perangkat daerah lainnya dengan tujuan agar menambah pengetahuan yang lebih luas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia BPKAD Kabupaten Sidoarjo.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang membuktikan bahwa *komunikasi* mempengaruhi *kinerja pegawai*. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemahaman, hubungan yang baik, kesenangan, dan pengaruh pada sikap untuk mendorong kinerja pegawai yang baik dan benar dalam berkomunikasi. Hal ini dapat ditandai dengan adanya BPKAD Kabupaten Sidoarjo mengadakan kegiatan rapat pejabat struktural setiap tribulan. Dengan adanya kegiatan rapat pejabat struktural pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo dalam menjalin komunikasi yang baik antara kepala badan dengan kepala bidang.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang membuktikan bahwa *komitmen organisasi* mempengaruhi *kinerja pegawai*. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen berkesinambungan, komitmen normative, dan dampak komitmen untuk mendorong kinerja pegawai agar mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini terlihat dengan adanya BPKAD Kabupaten Sidoarjo yang menyelenggarakan acara *outbound* tahunan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dalam organisasi. Pegawai akan mamahami bahwa dirinya tetap perlu bergabung dalam organisasi BPKAD Kabupaten Sidoarjo akan merasa wajib untuk menjadi pegawai yang berprestasi di organisasi.

Kesimpulan

01

Variabel *Kualitas Sumber Daya Manusia* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* pada Pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo

02

Variabel *Komunikasi* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* pada pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo

03

Variabel *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* pada pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo

Saran

Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai BPKAD Kabupaten Sidoarjo agar lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh BKD Kabupaten Sidoarjo khususnya pelatihan aplikasi terbaru. Sehingga pegawai lebih siap lagi ketika dihadapkan dengan aplikasi baru dengan adanya seperti itu maka kinerja pegawai akan meningkat.

Komunikasi

Untuk mempertahankan dan meningkatkan komunikasi yang baik dari atasan kebawahan, ketika berkomunikasi seharusnya tertulis untuk mengurangi kesalahan informasi dari atasan kebawahan. Jadi peyampaian informasi tidak hanya secara lisan baiknya secara tertulis. Dengan adanya seperti itu maka komunikasi BPKAD Kabupaten Sidoarjo akan meningkat diringi dengan kiera pegawai itu sendiri.

Komitmen Organisasi

Untuk meningkatkan komitmen organisasi BPKAD Kabupaten Sidoarjo, maka perlu adanya perbaikan disiplin dari pegawai itu sendiri dengan cara kehadiran tidak telat dari jam kantor. Jika ada kegiatan rapat harus dipersiapkan lebih awal dari jam mulai kegiatan rapat, agar rapat dapat berjalan dengan baik dan sesuai waktu yang sudah ditentukan. Dengan adanya seperti itu maka komitmen BPKAD Kabupaten Sidoarjo akan ters meningkat dengan diiringi kinerja pegawai itu sendiri.

Referensi

- [1] H. S. Athar, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur," *J. Riset Manajemen dan Bisnis Fak. UNIAT*, vol. 5, no. 2, pp. 29–40, 2020.
- [2] R. A. Ariyanto, Bovie Kawuluan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad)," *DIKOMBIS J. Din. Ekon. Manajemen, dan Bisnis Pascasarj. Saburai*, vol. 375–384, pp. 265–274, 2022.
- [3] Faizah Humaira, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen," *J. Kebangs.*, vol. 11, no. 21, pp. 28–34, 2022.
- [4] I. R. Sumartik, "The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable," *Acad. Open*, vol. 5, pp. 1–16, 2021.
- [5] F. Leuhery, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku," *J. SOSOQ*, vol. 6, no. 2, pp. 118–133, 2018.
- [6] M. A. H. Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *PKP (Public Knowl. Proj.*, vol. 9, no. 2, pp. 11–17, 2021.
- [7] nisa' U. M. Kina Atika, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 4, p. 355, 2020.
- [8] M. Iwan Kurniawan, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima," *J. Bus. Econ. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 124–130, 2020.
- [9] R. S. Firda Fahraini, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 1, pp. 20–30, 2022.
- [10] D. Z. Dwi Mochamad Akbar, Siti Saroh, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kud Karangploso Kabupaten Malang)," *Malang Fak. Ilmu Adm. Univ. Islam Malang.*, 2018, no. X, pp. 97–101, 2018

- [11] B. H. R. Solihin Lubis, Siti Lam'ah Nasution, "The Influence of Communication, Ability, and Work Experience on Employee Performance at Bank BRI Rantauprapat Branch," *Budapest Int. Res. Critics Institute-Journal*, vol. 5, no. 1, pp. 2276–2285, 2022.
- [12] G. I. L. T. Edi Sugiono, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 389–400, 2021.
- [13] R. E. F. Vera Firdaus, Dewi Andriani, "Procedia of Social Sciences and Humanities Managerial Leadership , Communication and Reward System in Herbal Family Business Kepemimpinan Manajerial , Komunikasi dan Sistem Reward Pada Family Business Herbal Procedia of Social Sciences and Humanities," vol. 0672, no. 3, pp. 637–642, 2022.
- [14] A. Noviardy and S. Aliya, "Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit," *Mbia*, vol. 19, no. 3, pp. 258–272, 2020.
- [15] M. F. Muhammad Ras Muis, j jufrizen, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018.
- [16] S. Farisi, U. Kalsum, and N. Hadinata, May, "Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja," *Proceding Semin. Nas. Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 631–647, 2021.
- [17] V. T. P. Endang Brotojoyo, "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Buana Ilmu*, vol. 5, no. 2, pp. 176–189, 2021.
- [18] G. M. S. Armando A. Kotangon, Bernhard Tewal, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, (Jmbi Unsrat) Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara," *JMBI Usurat J. Manaj. Bisnis Dan Inov. Univ. Sam Ratulangi*, vol. 8, no. 1, pp. 293–304, 2021.
- [19] Y. A. Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja, "The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk," *Int. J. Res. Rev.*, vol. 7, no. March, p. 3, 2020.
- [20] jumawan J. Ahmad Suhardi, Ismilasari, "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 1117–1124, 2021.
- [21] D. S. Eka Lufitasari, Mochamad Mochklas, "Employee Performance Pt. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (Hr) And Information Systems Of Millenium Pharmacon International (Simpi)," *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 4, no. 03, pp. 256–264, 2020.
- [22] S. Muhammad Syaifuddin, "The Effect of Organizational Commitment , Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance Pengaruh," *Indones. J. Law Econ.*, vol. 17, pp. 1–15, 2022.

