



# The Effect of Quality of Human Resources, Communication and Organizational Commitment on the Performance of Government Employees in Sidoarjo

## [Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Di Sidoarjo]

Dannu Karsingih, Dewi Andriani

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

**Abstract.** This study aims to determine the influence of the quality of human resources, communication, and organizational commitment on the performance of government employees in Sidoarjo (Studies on the Regional Financial and Asset Management Agency of Sidoarjo Regency). This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. Saturation point sampling was used in this study, which aims to sample respondents with a population of 71 employees. The research instrument used was a questionnaire. The tool uses IBM SPSS 26. The results of this study prove that partially the quality of human resources, communication, and organizational commitment have a significant and positive effect on the performance of government employees in Sidoarjo.

**Keywords -** *Quality of Human Resources, Communication, Organizational Commitment and Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan di sidoarjo (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Pengambilan sampel titik jenuh digunakan dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk pengambilan sampel responden dengan jumlah populasi 71 orang pegawai instrumen penelitian yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Alat menggunakan IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan di sidoarjo.

**Kata Kunci -** *Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja*

## I. 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 profesional [1]. 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 [2]. 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 [3].

Pegawai dalam organisasi pemerintahan memiliki peran strategis yang penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mendukung tugas pemerintahan [4]. Tetapi beberapa fenomena telah ditemukan dalam Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo. Kualitas sumber daya manusia masih tergolong redah dikarenakan minimnya pendidikan kurangnya pelatihan dan pengalaman yang akan berdampak pada pegawai itu sendiri akan kesulitan jika dihadapkan dengan aplikasi komputer terbaru dari pemerintahan pusat. Seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] Pada saat ini banyak pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan keahlian. Namun, sumber daya manusia yang tersedia belum mampu menyelesaikan pekerjaannya. Begitu dengan komunikasi, komunikasi juga masih tergolong kurang baik antara atasan dan bawahan sering terjadi tidak sepemahaman. Seiring

dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] masih terdapat antar rekan kerja yang terkadang tidak sepaham sehingga akan terganggu siklus kerja yang telah ditetapkan, baik dalam tupoksinya dan koordinasi antar bagian kerja. Begitu dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi juga masih tergolong rendah hal itu ditandai dengan pegawai yang masih sering terlambat masuk kerja dan sasaran kinerja pegawai (SKP) belum tercapai dengan maksimal. Sehingga berpengaruh terhadap tunjangan yang diperoleh dari pegawai itu sendiri. Seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] terdapat indikasi menurunnya komitmen organisasi hal itu ditandai dengan adanya catatan bahwa beberapa pegawai yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja.

Kualitas sumber daya manusia merupakan seseorang pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan memiliki latar belakang keterampilan, pendidikan serta ditunjang dengan pengalaman [7]. Agar dapat mengikuti perkembangan zaman, organisasi moderen harus mampu beradaptasi dan melakukan penyesuaian secara berkala [1]. Begitu juga dengan bagaimana memilih sumber daya manusia berkualitas tinggi sangatlah penting. Agar struktur organisasi dapat bertahan, sumber daya manusia harus disesuaikan dengan skill dan kemampuan mereka agar dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Setiap organisasi yang maju selalu menempatkan pekerja yang kompeten dan setia pada organisasinya. Sikap profesional sadar akan tanggung jawab serta tugas yang diberikan, termasuk dalam sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan tertinggi [8]. Menurut teori dijelaskan tiga indikator yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia [5]: (a) *Knowledge* (pengetahuan) yaitu kapasitas pegawai untuk lebih menyadari kemampuan berpikir, dan penguasaan berbagai pengetahuan. (b) *Skill* (keterampilan) yaitu keahlian teknis operasional dimiliki oleh pegawai. (c) *Abilities* (kemampuan) yaitu kapasitas dihasilkan dari berbagai kemampuan pegawai antara lain akuntabilitas, kerjasama, loyalitas, dan disiplin.

Komunikasi merupakan pesan yang dapat dikirim atau diterima secara langsung maupun tidak langsung antara dua orang melalui kata-kata tertulis, kata-kata yang diucapkan, atau isyarat nonverbal. Komunikasi terjadi dikarenakan ada kesamaan penyampaian pesan terhadap penerima pesan [9]. Salah satu kriteria keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor terjalannya komunikasi yang baik [10]. Bentuk lisan, gerak tubuh, atau simbol visual yang mengubah perilaku dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk komunikasi antara atasan, bawahan, dan institusi lain yang terlibat dalam pengiriman atau pemberian informasi [11]. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pentingnya komunikasi dalam upaya peningkatan efektivitas, peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu dapat dicapai melalui komunikasi yang baik [10]. Ketika manajemen menggunakan komunikasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, itu memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas operasional organisasi. Keuntungan tambahan dari komunikasi antara lain motivasi, pengungkapan emosi, fungsi kontrol (kontrol dan pengawasan), dan penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan [12]. Pemahaman merupakan inti dari komunikasi sehingga proses pertukaran antara dua orang atau lebih tidak menimbulkan distorsi [13]. Menurut teori dijelaskan ada empat indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi [9]: (a) Pemahaman yaitu penerimaan informasi yang cermat antara pengirim pesan terhadap penerima pesan. (b) Kesenangan yaitu tingkat kesenangan komunikasi terkait erat dengan perasaan terhadap mereka yang terlibat dengan pihak lain. (c) Pengaruh terhadap sikap yaitu apabila komunikator bisa mengubah sikap komunikan, maka komunikasi dianggap efektif. Yang dimaksud adalah membuat orang lain memahami apa yang kita katakan dan setuju dengan apa yang kita inginkan. (d) Hubungan baik yaitu komunikasi yang efektif, atau umumnya lingkungan psikologis yang percaya dan pasif.

Komitmen organisasi merupakan pegawai yang mencintai pekerjaannya dalam suatu organisasi. Memiliki komitmen tinggi agar terus bertahan, adanya rasa nyaman, totalitas kontribusi pada organisasi dan mampu mengidentifikasi tujuan organisasi tempatnya pegawai tersebut bekerja [14] Semua pegawai didalam suatu organisasi harus secara kolektif menyepakati aturan, prosedur, dan tujuan yang akan dicapai sebagai sebuah tim dimasa depan, ini dikenal sebagai komitmen organisasi [15]. Di sisi lain komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pegawai kepada organisasi ditandai dengan tetap tinggal. Membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk berhenti dari organisasi karena alasan apapun. Identitas, loyalitas, dan keterlibatan pegawai semuanya ditunjukkan melalui komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang berdedikasi pada organisasi akan berperilaku baik dan memiliki sikap positif terhadapnya, yang akan membuat mereka bahagia di tempat kerja dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan baik. Yang akan memungkinkan mereka untuk melayani dan memuaskan pelanggan eksternal [16]. Menurut teori dijelaskan ada tiga indikator yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi [14]: (a) *Affective Commitmen* (dampak komitmen) yaitu berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya. (b) *Continuance Commitmen* (komitmen berkesinambungan) yaitu berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi. (c) *Normative Commitment* (komitmen normative) yaitu menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

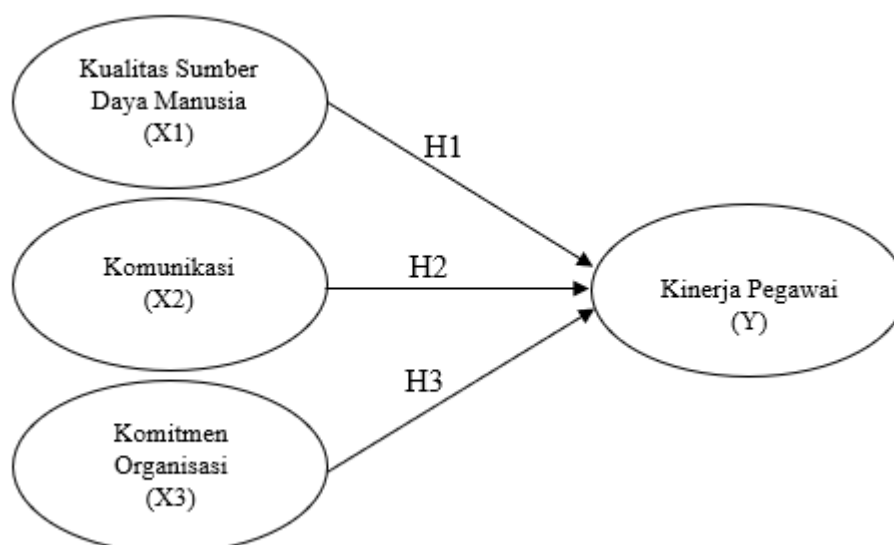
Kesenjangan penelitian (*reaserch gap*) diperjelas dengan pengamatan bahwa tidak setiap penelitian sebelumnya menghasilkan hasil yang sama [12]. Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen terpenting untuk menunjang kinerja pegawai, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia mampu mempengaruhi kinerja pegawai [17], Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai [8]. Selanjutnya

terdapat variabel komunikasi, pada penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai [3]. Namun pada penelitian lain variabel komunikasi masih belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai [18]. Selanjutnya terdapat variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai [19]. Tetapi berbeda dengan penelitian yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai [20].

Terdapat ketidaksesuaian antara temuan penelitian sebelumnya (*evidence gap*), yaitu adanya perbandingan temuan penelitian yang betentangan (didukung atau tidak didukung). Perihal tersebut membuat kesimpangsiuran hasil riset yang belum jelas. Perlu dilakukan penelitian tentang kualitas sumber, komunikasi dan komitmen organisasi untuk menilai dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan *research gap* dan uraian sebelumnya dengan menggunakan indikator kualitas sumber daya manusia menurut [5], indikator komunikasi menurut [9], indikator komitmen organisasi menurut [14], yang berbeda dari penelitian terdahulu. Penelitian ini bermanfaat bagi Kepala BPKAD, Kepala BKD dan Bupati Kabupaten Sidoarjo yang dapat mengimplementasikan hasilnya sebagai bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan. Sehingga, Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan di Sidoarjo”**.

## II. METODE

Penelitian bertujuan untuk menghasilkan kebenaran dan pengetahuan ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang telah ditetapkan, dengan menggunakan metode kuantitatif [4]. Penulis mengambil obyek pada sebuah instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yaitu Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah. Penelitian ini melibatkan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini dilaksanakan dengan populasi sebanyak 71 pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo. Metode pengumpulan data informasi yang dilakukan dalam riset ini yaitu dengan menyebar kuesioner dalam bentuk google form, kemudian data diperoleh dari responden berikutnya akan diukur memakai pengukuran skala Likert [8]. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi komponen utama (variabel bebas), pengujian data diukur melalui *software Microsoft Excel 2019* dan *IBM SPSS statistics 26*.



Gambar 1 Kerangka konseptual

Dengan kerangka konseptual, peneliti dapat berhipotesis bahwa:

H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BPKAD

H2 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BPKAD

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BPKAD

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL ANALISIS

##### 1. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan informasi deskriptif diperoleh dari responden berjenis kelamin laki-laki berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan presentase total 33,6% atau 24 responden. sedangkan dengan jenis kelamin perempuan memiliki jumlah presentase 66,2% atau 47 responden dari 71 responden. Yang artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo lebih dominan perempuan.

Berdasarkan usia responden 20 – 30 tahun dengan jumlah presentase 16,9%, sedangkan usia 31 – 40 tahun dengan jumlah presentase 16,9%, sebesar 26,8% dengan usia 41 – 50 tahun, dan sebanyak 39,4% dengan usia 51 – 60 tahun.

Berdasarkan jenjang pendidikan S2 dengan jumlah presentase 16,9%, sedangkan S1 dengan jumlah presentase 35,2%, sebesar 19,7% dengan jumlah pendidikan D-III, dan sebanyak 28,2% dengan jenjang pendidikan SMA/SMK. Selain itu jumlah status pegawai ASN sebesar 95,8% dan NON ASN sebesar 4,2% dari 71 pegawai, yang artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo lebih dominan pegawai ASN.

##### 2. Analisis Data dan Penelitian

###### a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

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

Sumber: Hasil Olah Data, (2023)

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel kualitas sumber daya manusia (X1), komunikasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,233 ( $>0,233$ ) maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

## b. Uji Reabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,846	0,60	Realibel
Komunikasi (X2)	0,858	0,60	Realibel
Komitmen Organisasi (X3)	0,862	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,773	0,60	Realibel

Sumber: Output Data IBM SPSS 26 (2023)

Nilai koefisien realibilitas untuk variabel-variabel yang mengukur kualitas sumber daya manusia, komunikasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai semuanya dapat dihitung dengan menggunakan tabel diatas. Nilai ini masing-masing adalah 0,846, 0,858, 0,862, dan 0,773. Ketika koefisien reabilitas atau *cronbach's alpha* untuk semua variabel ini lebih dari 0,60 maka dapt dikatakan bahwa instrumen koesioner yang disebar memiliki reabilitas

## c. Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		71
<i>Normal Parameters a,b</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std.Devination</i>	.76469941
	<i>Absolute</i>	.090
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.073
	<i>Negative</i>	-.090
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200c,d

Sumber: Hasil Olah Data, (2023)

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Z* memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## d. Uji Multikolinieritas

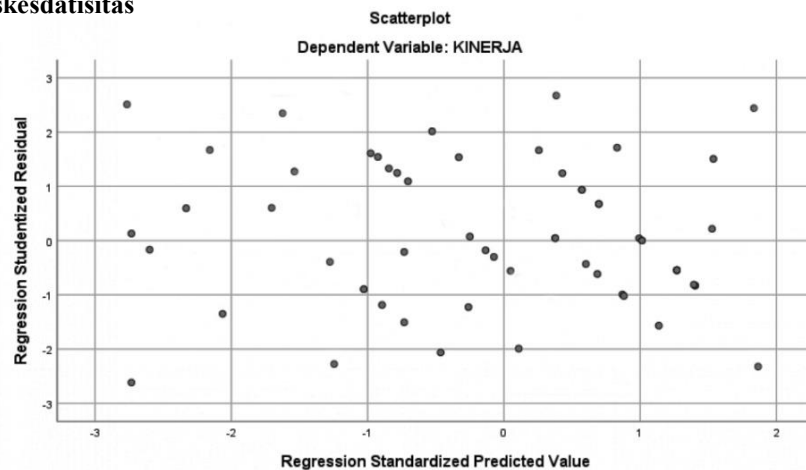
**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerace	VIF	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0.748	1.337	Tidak Terjadi Multikoliniertitas
Komunikasi (X2)	0.728	1.373	Tidak Terjadi Multikoliniertitas
Kinerja Pegawai (X3)	0.965	1.036	Tidak Terjadi Multikoliniertitas

Sumber: Output Data IBM SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,036 (<10), variabel komunikasi memiliki niali VIF sebesar 1,373 (<10) dan Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai VIF sebesar 1,337 (<10). Temuan ini menunjukkan bahwa studi regresi linier berganda tidak menunjukkan multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat interaksi antara variabel independen (kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan komitmen organisasi).

### e. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas Hasil Olah Data

Seperti yang terlihat gambar diatas, tidak ada pola yang terlihat, dan titik-titik scatterplot terdistribusi secara acak baik diatas nol sumbu vertikal maupun Y, maka dapat menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### f. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Coefficients a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
1	(Constant)	2.440	.771		3.164	.002	
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.218	.044	.297	4.940	.000	.748 1.337
	Komunikasi	.233	.041	.348	5.707	.000	.728 1.373
	Komitmen Organisasi	.418	.034	.657	12.419	.000	.965 1.036

a. *Dependent Variable* : KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data, (2023)

Hasil uji regresi linier berganda, keempat variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut berdasarkan temuan pada tabel diatas :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

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

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 2,440 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan konstan sebesar 2,440.
2. Nilai koefisien regresi kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), sebesar 0,218 dan bernilai positif. ini menunjukkan perubahan hanya sama arahnya. Artinya jika kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan asumsi variabel komunikasi ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) konstan.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi ( $X_2$ ), sebesar 0,233 dan bernilai positif. ini menunjukkan perubahan hanya sama arahnya. Artinya jika kualitas komunikasi ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan asumsi variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) konstan.

4. koefisien regresi komitmen organisasi (X3), sebesar 0,418 dan bernilai positif. ini menunjukkan perubahan hanya sama arahnya. Artinya jika kualitas komitmen organisasi (X3) ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel kualitas sumber daya manusia (X1) dan komunikasi (X2) konstan.

#### g. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.440	.771		3.164	.002		
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.218	.044	.297	4.940	.000	.748	1.337
	Komunikasi	.233	.041	.348	5.707	.000	.728	1.373
	Komitmen Organisasi	.418	.034	.657	12.419	.000	.965	1.036

a. *Dependent Variabel* : KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data, (2023)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *dengree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $71 - 3 - 1 = 67$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,66792.

1. Kualitas sumber daya manusia (X1) nilai t hitung sebesar 4,940, nilai t tabel sebesar 1,66792. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,940 > 1,66792$ ). Hal ini selanjutnya didukung oleh nilai signifikansi ( $0,000 < (0,05)$ ) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan variabel kualitas sumber daya manusia.
2. Komunikasi (X2) nilai t hitung sebesar 5,707, nilai t tabel sebesar 1,66792. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,707 > 1,66792$ ). Hal ini selanjutnya didukung oleh nilai signifikansi ( $0,000 < (0,05)$ ) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan variabel komunikasi.
3. Komitmen organisasi (X3) nilai t hitung sebesar 12,419, nilai t tabel sebesar 1,66792. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,419 > 1,66792$ ). Hal ini selanjutnya didukung oleh nilai signifikansi ( $0,000 < (0,05)$ ) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan variabel komitmen organisasi.

#### h. Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.811	.782

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

b. *Dependent Variabel* : KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data, (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada hasil pengujian koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,819 atau 81,9%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel dalam penelitian kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar 18,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Ini.

## B. PEMBAHASAN

Hasil pembahasan pengujian pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.  
Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mampu untuk meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [17] yang menunjukkan jika kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian [8] menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil negatif dan tidak signifikan.. Kualitas sumber daya manusia dibangun oleh indikator dari pendapat [5] antara lain pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Kontribusi terbesar dari indikator kemampuan, hal ini dapat membuktikan bahwa kemampuan pegawai memiliki keahlian teknis operasional dalam hal teknologi dan mampu melaksanakan pekerjaan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju pada variabel kualitas sumber daya manusia didapat dari indikator kemampuan.
2. Hipotesis kedua : komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.  
Penyampaian atau penerimaan pesan yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik komunikasi antar pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [3] yang menunjukkan jika komunikasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian [18] menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil negatif dan tidak signifikan.. Komunikasi dibangun oleh indikator dari pendapat [9] antara lain pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap dan hubungan baik. Kontribusi terbesar dari indikator pengaruh pada sikap, hal ini dapat membuktikan bahwa proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju pada variabel komunikasi didapat dari indikator pengaruh pada sikap.
3. Hipotesis ketiga : komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.  
Kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kesetiaan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian [19] yang menunjukkan jika komitmen organisasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian [20] menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil negatif dan tidak signifikan. Komitmen organisasi dibangun oleh indikator dari pendapat [14] *Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment*. Kontribusi terbesar dari indikator *Continuance Commitment*, hal ini dapat membuktikan bahwa pegawai akan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi dan pegawai tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju pada variabel komitmen organisasi didapat dari indikator *Continuance Commitment*.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Sidoarjo. (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Sidoarjo. (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Sidoarjo.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai responden yang telah menyempatkan waktunya untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Tidak lupa disampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu dengan sepenuh hati sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.



## 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," *Proceeding 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.