

Peran Kapabilitas Profesional dan Komunikasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia *Boosting Human Resource Performance: The Impact of Professional Capability and Effective Communication*

Eny Subiyanti¹, Ibnu Khajar²

^{1,2}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
subiyantieny@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of professional and communication capabilities on human resource performance. We believe that the research results will be useful in encouraging managers to take steps and strategies to improve employee performance. The research was conducted at the Department of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning with a sample of 110 participants. The method in this research uses statistical methods and data collection methods using primary and secondary data. The reliability test uses Cronbach Alpha and the validity test uses correlation and discriminant. Testing uses the Partial Least Square (PLS) method. The research results show that: professional capability has a negative relationship with Human Resource Performance, Communication has a positive relationship with Human Resource Performance and Professional Capability has a positive relationship with Human Resource Performance through communication.

Keywords: professional capabilities, communication, human resources performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kapabilitas profesional dan komunikasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Kami percaya bahwa hasil penelitian akan berguna dalam mendorong para manajer dalam mengambil langkah dan strategi untuk peningkatan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana dengan sampel sebanyak 110 partisipan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dan metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dan uji validitas dengan menggunakan korelasi dan diskriminan. Pengujian menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kapabilitas profesional mempunyai hubungan negatif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia, Komunikasi mempunyai hubungan positif, dengan Kinerja Sumber Daya Manusia, dan Kapabilitas Profesional mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui komunikasi.

Kata Kunci: kapabilitas profesional, komunikasi, kinerja sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Kualitas SDM sebuah bisnis memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuannya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Bersosialisasi membutuhkan komunikasi karena pada dasarnya manusia ialah makhluk sosial. Organisasi adalah salah satu cara bersosialisasi. Kumpulan individu yang terkoordinasi dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Tidak

adanya pengetahuan yang dibutuhkan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka sering kali menyebabkan masalah manajemen yang memengaruhi kemampuan organisasi untuk bertahan hidup. Menciptakan manajemen sumber daya manusia yang efektif membutuhkan komunikasi yang efektif. Tindakan mentransmisikan ide atau informasi dari satu pihak (pengirim) ke pihak lain (penerima), dan memungkinkan penerima menerimanya dengan cara yang sesuai dengan tujuan pengirim, dikenal sebagai komunikasi. Karena komunikasi dalam organisasi melibatkan informasi yang mengalir dari posisi atau jabatan yang berbeda sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenang, maka efektivitas komunikasi organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Membangun komunikasi di dalam organisasi mencakup semua pemangku kepentingan, termasuk pekerja bawahan dan atasan mereka, serta karyawan pada tingkat yang sama dan dalam divisi perusahaan. Harus ada komunikasi timbal balik atau dua arah ketika komunikasi tersebut berlangsung di dalam perusahaan. Komunikasi menurut Depari (1990) dalam Aw (2010:3) adalah proses di mana seorang pengirim pesan menyampaikan pikiran, harapan, dan pesan kepada penerima pesan yang diwakili oleh lambang-lambang tertentu yang mempunyai arti. Muhammad (2014:4) Isyarat nonverbal serta verbal dipertukarkan antara penerima dengan pengirim guna mengubahnya perilaku. menyiratkan bahwa dalam hal komunikasi dalam suatu organisasi. Perubahan perilaku mengacu pada modifikasi dalam elemen kognitif, efektif, atau psikomotorik individu.

Karyawan sangat penting bagi operasi bisnis; untuk memenuhi tujuannya, perusahaan membutuhkan pekerja yang dapat melakukan tanggung jawab yang ditugaskan dan memenuhi standar perusahaan. Dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai, perusahaan akan terus berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja yang optimal dari karyawan menunjukkan kemampuan kerja mereka, dan ketika organisasi berkinerja baik, organisasi memiliki sumber daya untuk mencapai tujuannya. Kinerja Pendapat Hasibuan (2016) merupakan hal yang terjadi ketika seseorang bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya.

Namun Eni Erwantiningsih Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia dalam Jurnalnya menyatakan komunikasi memiliki skor signifikannya $0.470 >$ ada pengaruhnya signifikan pada kinerja, temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi (Hastuti, Sularso, 2013),(Lakoy, 2015), (Srimiatun & Prihatinta, 2017) serta (Samodro & Lestari, 2018) hal tersebut didapat dari buktinya empiris terkait komunikasi ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya.

Valoka dan Bouradas (2005) melaksanakan studi terkait kebisuan perusahaan, yang menyatakan bahwa para pekerja takut akan konsekuensi dari mengatakan kebenaran. Menurut sejumlah penelitian, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat diukur. Contohnya, menurut dimensi yang diusulkan oleh Vroom (1964), Herzberg (1968), Schneider dan Alderfer (1973), Locke (1976), serta Hackman dan Oldham (1976), Komunikasinya yang positif bisa menumbuhkan

kepuasan di tempat kerja, yang akan meningkatkan produktivitas pekerja dan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Namun, Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan dalam penelitian yang berbeda bahwa komunikasi ke atas memiliki dampak yang merugikan secara substansial terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dimasukkan dalam penelitian ini sebagai variabel mediator antara komunikasinya serta kinerja karyawannya karena studi sebelumnya menunjukkan hasil yang bertentangan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 (1), Januari 2016 3.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kemampuan profesional memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja. Hal ini karena SDM hal penting bagi instansi pemerintahan karena mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Instansi pemerintah harus mempunyai SDM yang memiliki kinerja dan prestasi yang kuat untuk mendukung keberhasilan ini; mereka harus memiliki keterampilan yang baik. Pekerjaan yang lebih baik dihasilkan oleh mereka yang memiliki kompetensi yang lebih baik. Penelitian sebelumnya oleh Nining Purnama Syarthini (2014) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa keterampilan memiliki dampak parsial terhadap keberhasilan di PT MPM. Cabang di Bengkulu Kapasitas sumber daya manusia untuk memenuhi tanggung jawab mereka merupakan satu di antara banyaknya faktor utama dalam penentuan bisnis berhasil atau gagal. Flippo mengatakan (Samsuni, 2017:115) bahwa "pengertian keterampilan adalah kapasitas untuk menggunakan logika, imajinasi, dan ide-ide untuk menyelesaikan, memodifikasi, atau meningkatkan suatu tugas dalam rangka mendapatkan nilai darinya. Pelatihan dan pengembangan keterampilan secara terus menerus diperlukan untuk meningkatkan kapasitas seseorang untuk menjadi ahli atau profesional di sektor tertentu. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman untuk melaksanakan berbagai tugas membuat seseorang menjadi lebih efektif dan produktif. Menurut Leigh Body (2011: 4), penilaian bakat meliputi hal-hal berikut: Menggunakan peralatan dan sikap kerja; menilai sebuah proyek dan merencanakan langkah-langkah yang akan diambil; mengerjakan tugas dengan cepat; mampu menguraikan gambar dan simbol; dan menyesuaikan diri dengan format serta ukuran yang sudah ditetapkan. Merujuk pada penjabaran dari Leighbody (2011:4), kompetensi ialah kemampuan dalam mengembangkan wawasan seseorang melalui pengalaman dan praktik pada profesinya, yang membantu individu menyelesaikan tugas dengan lebih singkat. Leighbody (2011:4) mencantumkan beberapa elemen yang memengaruhi bakat yakni, Kapasitas untuk menginterpretasikan grafik dan simbol; kecocokan bentuk dan ukuran yang telah ditetapkan; kemampuan untuk menilai sebuah proyek dan mengatur urutan pekerjaan; kecepatan penyelesaian kegiatan; kemampuan untuk menggunakan alat dan sikap kerja.

Hal ini adanya *research gap* pada studi Sendi tristanti Puspitasari, dkk dalam *Jurnal peneitian* yang judulnya *Kapabilitas, Motivasi dan Pendayagunaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmasn* (2021) Temuan dari studi hubungan di Puskesmas Kendalsari, Kota Malang, menunjukkan bahwa kinerja dan kapasitas pegawai tidak berhubungan. Temuan studi ini bertentangan dengan temuan Usman

(2016), yang menemukan adanya hubungan antara kinerja tenaga medis di Puskesmas Lappade dengan kompetensi mereka. Selain itu, Marsita dkk. (2015) menjelaskan bagaimana kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 di Kabupaten Parigi Moutong berhubungan dengan kompetensi mereka (Marsita, Sudirman, 2015). Semua pekerja memiliki peran dalam mencapai kinerja yang optimal, yang dapat dicapai jika mereka ditugaskan pada peran yang sesuai dengan kekuatan mereka. Hal ini ialah konsep panduan dari deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang menjadi dasar dari hal ini. "Orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan" (Fadilah, 2014)

Mengacu pada "Peraturan Bupati No.38/2022 terkait Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotawaringin Barat", per tanggal 11 April 2022 . Pada Peraturan Bupati tersebut sudah terbentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah UPTD.PPA yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala dinas serta tugasnya guna pelaksanaan aktivitas teknis operasional ataupun aktivitas teknis penunjang yang kaitannya Pelayanan Korban Kekerasan pada Perempuan dan anak pada Dinas P3AP2KB Sehingga dalam pelaksanaan tugas pokok serta fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana masih merujuk pada "Peraturan Bupati Kotawaringin Barat No.38/2022 terkait Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotawaringin Barat", kemudian diikuti dengan dikeluarkannya "Peraturan Bupati Kotawaringin Barat No.86/2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotawaringin Barat" pada tanggal 18 Agustus 2022.

Berdasarkan data yang diambil dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2022:

Tabel 1. Perbandingan Angka Prevalensi Peserta KB Aktif pada Pasangan Usia Subur Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Renstra

Indikator Kinerja	Target Kinerja Renstra				Realisasi Kinerja sd Tahun 2022			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Angka prevalensi peserta KB Aktif pada Pasangan Usia Subur	77,3 9	73,0 0	73,5 0	73,7 0	73,63	65,29	65,78	62,84

Sumber: LKjIP DP3AP2KB Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas kondisi 4 (empat) tahun terakhir rata-rata Peserta KB Aktif pada Pasangan usia subur tidak mencapai target sehingga dari datanya yang disampaikan simpulannya yakni capaian kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana belum optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti dan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan fokus pada hubungan sebab-akibat antara kapabilitas, komunikasi intrinsik, dan kinerja sumber daya manusia.

Staf Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotawaringin Barat disurvei untuk mengumpulkan data utama yang digunakan dalam analisis ini. Pengambilan sampel jenuh digunakan, yaitu memilih sampel acak dari seluruh populasi jika semua persyaratan terpenuhi. Pengambilan data dilangsungkan dengan menggunakan kuesioner yang mengukur persepsi responden terhadap kapabilitas, komunikasi intrinsik, dan kinerja sumber daya manusia. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum digunakan untuk memastikan instrumen dapat mengukur dengan akurat.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, kami menguji hipotesis bahwa faktor-faktor independen memiliki dampak pada variabel dependen dalam kumpulan data kami. Untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel memengaruhi kinerja SDM secara sebagian dan sekaligus, kami menggunakan uji-t dan uji-F untuk menilai hipotesis kami. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi beberapa kesenjangan dalam pengetahuan kami tentang bagaimana kinerja sumber daya manusia organisasi yang diteliti dipengaruhi oleh kemampuan intrinsik dan komunikasi.

Dalam riset ini memakai sumber data primer dan sekunder. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:456), data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari lokasi objek penelitian oleh peneliti sendiri dan dikirimkan kepada pengumpul data. Data primer studi adalah mencakup: kapabilitas, komunikasi dan kinerja sumber daya manusia.

Pendapat Sugiyono (2019: 193) Data sekunder ialah informasi yang dihimpun dari sumber-sumber seperti literatur dan dokumen yang bisa membantu riset namun tidak secara langsung memberikan data. Data tersebut meliputi jumlah pegawai, identitas partisipan, struktur organisasi yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan studi ini.

Strategi pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan mendistribusikan kuesioner, yang memberi responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi (Sugiyono 2014: 230). Untuk mengelola survei,

memakai Google Formulir

Populasi ialah himpunannya objek yang karakteristiknya sama (Widodo, 2022). Populasinya studi ialah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotawaringin Barat termasuk Kader dan Penyuluh Keluarga Berencana dengan total populasi keseluruhan 110 orang.

Pengertian sampel menurut Widodo (2022) adalah himpunan sebagian dari populasi. Penentuan jumlah sampel (sample size) menggunakan sensus, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 110 responden yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Para Kader KB di Desa dan Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Studi ini menggunakan model Sutrisno Hadi besarnya sampel > 30 , dikarenakan ini adalah penelitian kuantitatif maka pengambilan sampling dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu pendidikan dan jenis kelamin.

Dengan memakai perangkat lunak SmartPLS v4, pendekatan PLS (Partial Least Square) dipakai untuk analisa data. PLS merupakan salah satu pendekatan SEM (Structural Equation Modelling) yang lebih efektif dalam situasi ini dibandingkan dengan metode SEM lainnya. Dalam hal penelitian yang menghubungkan antara teori dan fakta, SEM cukup fleksibel dan dapat melakukan analisis jalur dengan menggunakan variabel laten. Karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, kuadrat terkecil parsial (partial least squares/PLS) merupakan teknik analisis yang cukup kuat.

Analisis PLS dilaksanakan dengan tiga tahapannya, yakni Analisis Outer Model (Model Pengukuran), Analisis Inner Model (Model Struktural), Pengujiannya Hipotesa

HASIL DAN PEMBAHASAN

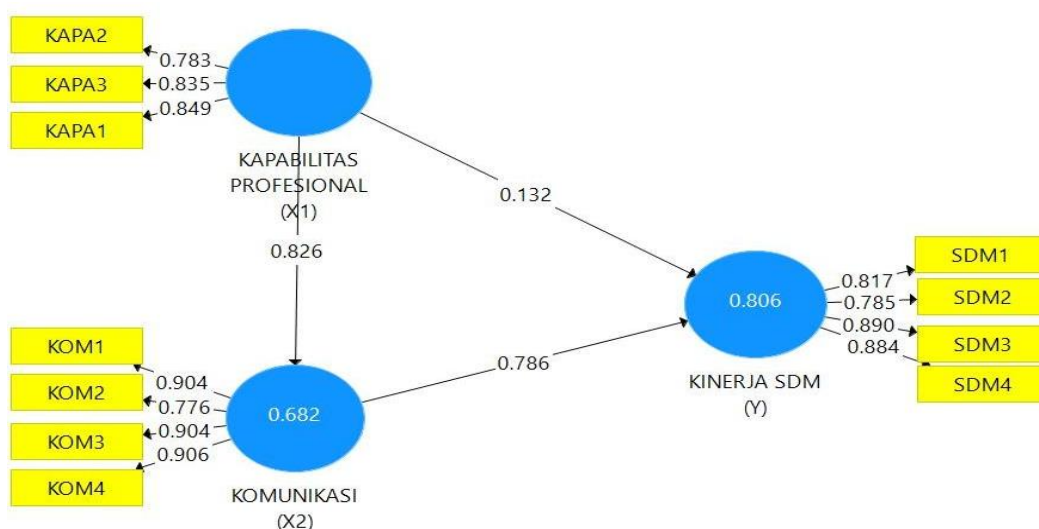
Semua indikator dan hubungannya dengan variabel latennya didefinisikan oleh model pengukuran. Ukuran validitas dan reliabilitas memuat model pengukuran.

Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan dua jenis uji validitas: konvergen dan diskriminan. Konsep utama dalam validitas konvergen adalah gagasan bahwa harus ada tingkat korelasi yang tinggi antara penilaian yang berbeda dari konstruk yang sama.

Pengukuran konstruk yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang kuat, yang relevan dengan validitas diskriminan (Jogiyanto & Abdillah, 2016). Mentransfer data dari *Google form* ke Excel menggunakan format file CSV dan *comma delimited* adalah langkah awal.

Validitas konvergen seperti yang terlihat dari nilai *loading factor*, yang merupakan indikator validitas. Faktor pemuatan item pertanyaan mengungkapkan tingkat korelasi skornya dengan skor indikator konstruk, yang pada gilirannya menilai konstruk. Parameter loading factor sebesar $>0,7$ dan average variance extracted (AVE) sebesar >0.5 . Setelah dilakukan pengolahan data dengan

menggunakan SmartPLS 4.0 pengukuran *outer loading* ditunjukkan seperti pada gambar 1 dan tabel 1 yang dijabarkan seperti berikut: Pada variabel motivasi intrinsik, terdapat empat indikator yang menggambarkan jaminan sebagai variabel laten, dengan masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Demikian pula, pada variabel komitmen afektif, terdapat empat indikator yang juga menjelaskan jaminan sebagai variabel laten, dan seluruh indikator ini menunjukkan nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Begitu pula pada variabel kinerja sumber daya manusia, terdapat empat indikator yang menjelaskan jaminan sebagai variabel laten, dengan semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7.



Gambar 1 . Hasil Outer Model

Tabel 2. Tabel Outer Loading

Indikator	Kinerja Sumber Daya Manusia	Kapabilitas Profesional	Komunikasi
KAPA1		0.849	
KAPA2		0.783	
KAPA3		0.835	
KSDM1	0.817		
KSDM2	0.785		
KSDM3	0.890		
KSDM4	0.884		
KOM1			0.904
KOM2			0.776
KOM3			0.904
KOM4			0.906

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 3. Tabel Nilai AVE

Variabel	AVE	Standar Nilai AVE
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.714	0.5
Kapabilitas Profesional	0.677	0.5
Komunikasi	0.764	0.5

Sumber: Data primer diolah, 2024

Melihat hal tersebut bahwasanya keseluruhannya Nilai AVE berada di atas nilai yang ditentukan besarnya >0.5 . Variable yang mempunyai *Nilainya* AVE ialah kinerja SDM nilainya 0.714.

Nilai *cross loading* dari pengukuran konstruk digunakan untuk menentukan validitas diskriminan. Kekuatan hubungan antara indikator dan satu atau lebih konstruk lainnya ditunjukkan oleh nilai *cross loading*. Jika indikator model pengukuran berkorelasi lebih kuat satu sama lain daripada dengan indikator dari konstruk lain, kita katakan bahwa model tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Tabel 3 mengungkapkan bahwa dibandingkan dengan konstruk lain, konstruk ini memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi antara indikatornya dan konstruk itu sendiri. Oleh karena itu, variabel diskriminan yang sangat baik ada untuk semua konstruksi atau variabel laten.

Tabel 4. Hasil Discriminant Validity (Cross Loading)

	Kinerja Sumber Daya Manusia	Kapabilitas Profesional	Komunikasi
KAPA1	0.617	0.874	0.678
KAPA2	0.569	0.779	0.570
KAPA3	0.727	0.853	0.777
KSDM1	0.815	0.587	0.674
KSDM2	0.786	0.681	0.692
KSDM3	0.890	0.625	0.792
KSDM4	0.884	0.701	0.849
KOM1	0.783	0.726	0.901
KOM2	0.677	0.666	0.780
KOM3	0.837	0.725	0.902
KOM4	0.822	0.736	0.906

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji realibilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitasmenggunakan rumus *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 5. Tabel Uji Reliabilitas Nilai *cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Standar cronbach's Alpha
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.866	0.7
Kapabilitas Profesional	0.763	0.7
Komunikasi	0.96	0.7

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6. Tabel Uji Reliabilitas Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability	Standar Composite reliability
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.909	0.6
Kapabilitas Profesional	0.863	0.6
Komunikasi	0.928	0.6

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pengujiannya *inner model* dilakukan setelah pengujiannya *outer model* selesai dilakukan. Kekuatan model struktural dari variabel laten diprediksi dengan melihat hasil R-square pada uji pengukuran model struktural. Hal ini diperlihatkan dalam tabel 4.6 terkait nilainya R-square:

Tabel 7. Tabel R-square

Variable	R-square
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.806
Komunikasi	0.682

Sumber: Data primer diolah, 2024

Melihat hal tersebut nilainya *R-square* pada Kinerja sumber daya manusia adalah 0.806 (80,6%) lalu angka sisa 19,4% dipaparkan oleh variable lain di luar yang diteliti dalam studi ini. Lalu komunikasi sebesar 0.682 (68,2%) lalu angka sisa 31,8% dipaparkan oleh variable lain di luar yang diteliti dalam studi ini.

Uji *Bootstrapping* dengan tingkat keyakinan 95% (alfa 5%), T-statistik dengan T-tabel (1,96), dan temuan analisis *Partial Least Square* (PLS) menjadi dasar pengujian hipotesis ini. Dalam penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai T-statistik > t-tabel; ditolak jika T-statistik < T-tabel; dan diterima jika nilai-p < tingkat keyakinan (alfa = 0,5). Tabel 7 menampilkan hasil uji hipotesis yang dilakukan.

Tabel 7. Tabel Path Coefficients

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kapabilitas Profesional -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0,132	0,141	0,087	1.513	0.130
Komunikasi -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0,786	0,780	0,081	9.754	0,000
Kapabilitas Profesional -> Komunikasi	0,826	0,827	0,028	29,333	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil	Keterangan
H1	“Kapabilitas Profesional tidak ada pengaruhnya pada kinerja sumber daya manusia”	Koef beta=0,132 T-Statistics=1,513 P-Value=0,130	Ditolak
H2	“Komunikasi secara positif ada pengaruhnya kinerja sumber daya manusia”	Koef beta=0,786 T-Statistics=0,754 P-Value=0,000	Diterima
H3	“Kapabilitas Profesional secara positif mempengaruhi Komunikasi”	Koef beta=0,826 T-Statistics=29,333 P-Value=0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pengaruh Kapabilitas Profesional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menguji apakah kapabilitas profesional secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian menunjukkan kapabilitas profesional tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja SDM. Variabel kapabilitas profesional mempunyai skor t-statistik yakni sejumlah 1,513 dan p-value yakni sejumlah 0.130. Skor t-statistik kapabilitas profesional ada di atas nilai t tabel 1.98 ($1.513 < 1.98$) melalui skor p-value $0.130 < 0,05$ yang menjadikan “hipotesis ditolak.”

Dari kuesioner yang diberikan responden, kapabilitas profesional berupa

ketrampilan, keahlian, kreatifitas dan tanggung jawab tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis kedua menguji apakah komunikasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian menunjukkan komunikasi ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Variabel Komunikasi nilainya t-statistik 9,754 serta p-value 0,000. Nilainya t-statistik komunikasi ada di atas nilainya t-tabel 1,98 ($9,754 > 1,98$) dengan nilainya p-value $0,000 < 0,05$ hal ini diterimanya.

Dari jawaban kuesioner yang diberikan responden, kemampuan berkomunikasi ASN seperti berkomunikasi secara efektif, berkomunikasi yang dapat mempengaruhi rekan kerja, memahami pesan dan mampu mengerjakan sesuai pesan yang dimaksud serta berkomunikasi yang dapat menciptakan hubungan baik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Kapabilitas Profesional terhadap Komunikasi

Hipotesis ketiga menguji apakah kapabilitas profesional secara positif berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hasil pengujian menunjukkan Kapabilitas profesional nilainya t-statistik 29,333 serta p-value 0.000. Nilainya t-statistik kapabilitas profesional ada di atas nilainya t-tabel 1,98 ($29,333 > 1,98$) dengan nilainya p-value $0,000 < 0,05$ hal ini diterimanya hipotesa.

Dari jawaban kuesioner yang diberikan responden, kapabilitas profesional berupa ketrampilan, keahlian, kreatifitas dan tanggung jawab selanjutnya adalah ASN akan memiliki kemampuan seperti berkomunikasi secara efektif, berkomunikasi yang dapat mempengaruhi rekan kerja, memahami pesan dan mampu mengerjakan sesuai pesan yang dimaksud serta berkomunikasi yang dapat menciptakan hubungan baik. ini menunjukkan bahwa kapabilitas profesional berpengaruh terhadap komunikasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kapabilitas profesional (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan kapabilitas profesional yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan komunikasi yang tinggi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Studi ini membuktikan kapabilitas profesional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi. Dengan komitmen afektif yang tinggi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kapabilitas profesional (X1) melalui Komunikasi (X2) dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan untuk fokus pada penguatan kapabilitas profesional dan komunikasi para pegawai. Program pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dan ketrampilan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting, guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aw, S. (2010). *Komunikasi dalam Organisasi*. Penerbit XYZ.
- Brahmasari, R., & Suprayetno, D. (2008). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 45-59.
- Depari, M. (1990). *Komunikasi dalam Organisasi*. Penerbit ABC.
- Flippo, E. B. (2017). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit DEF.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Leighbody, C. (2011). *Kompetensi dalam Sumber Daya Manusia*. Penerbit GHI.
- Lestari, Sri., dkk. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT Ria Panas Sipoholon Rps Service, KINERJA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 129-176). Rand McNally.
- Marsita, R., & Sudirman. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lambunu. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 22-34.
- Muhammad, R. (2014). Isyarat Nonverbal dalam Komunikasi Organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 10(3), 123-138.
- Nining, P. S. (2014). Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja di PT MPM. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 50-63.
- Peraturan Bupati Kotawaringin Barat No. 38/2022. (2022). *Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotawaringin Barat*.
- Puspitasari, Sendi Trisanti., Dkk. (2021). *JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA, JPPKMI*, 2(1), 83-90.
- Samodro, B., & Lestari, I. (2018). Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120-135.
- Schneider, B., & Alderfer, C. P. (1973). *The Psychology of Work and Organizations*. McGraw-Hill.
- Srimiatun, D., & Prihatinta, L. (2017). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 58-71.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Widodo. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Lakeisha.