

**PERAN KAPABILITAS PROFESIONAL DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Tesis

**Disusun untuk memenuhi persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2**



Disusun Oleh :

ENY SUBIYANTI

Nim : 20402300209

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN
AGUNG SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

PERAN KAPABILITAS PROFESIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Oleh :

Eny Subiyanti
Nim : 20402300209

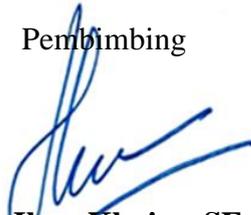
Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian

Tesis

Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

Semarang, 23 November 2024

Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar. SE. M.Si
NIDN : 0608026502

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN KAPABILITAS PROFESIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Oleh :

Eny Subiyanti
Nim : 20402300209

Tesis ini telah dipertahankan di depan
penguji pada tanggal, 23 November 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
Pembimbing Ketua Penguji



Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.
Penguji I



Dr. E.Drs. Marno Nugroho, MM.
Penguji II

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal November 2024



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
Ketua Pogram Studi Magister Manajemen

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Nama : Eny Subiyanti
NIM : 20402300209
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Peran Kapabilitas Profesional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiasi atau duplikasi dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proposal penelitian ini.

Semarang, 23 November 2024

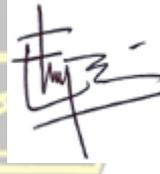
Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIDN. 0628066301

Yang Membuat Pernyataan,



Eny Subiyanti, S.I.Kom

NIM. 20402300209

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eny Subiyanti
NIM : 20402300209
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah berupa thesis dengan judul: “Peran Kapabilitas Profesional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia” dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sulltan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap memberikan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh- sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 23 November 2024

Yang Menyatakan,



Eny Subiyanti, S.I.Kom

NIM. 20402300209

ABSTRAK

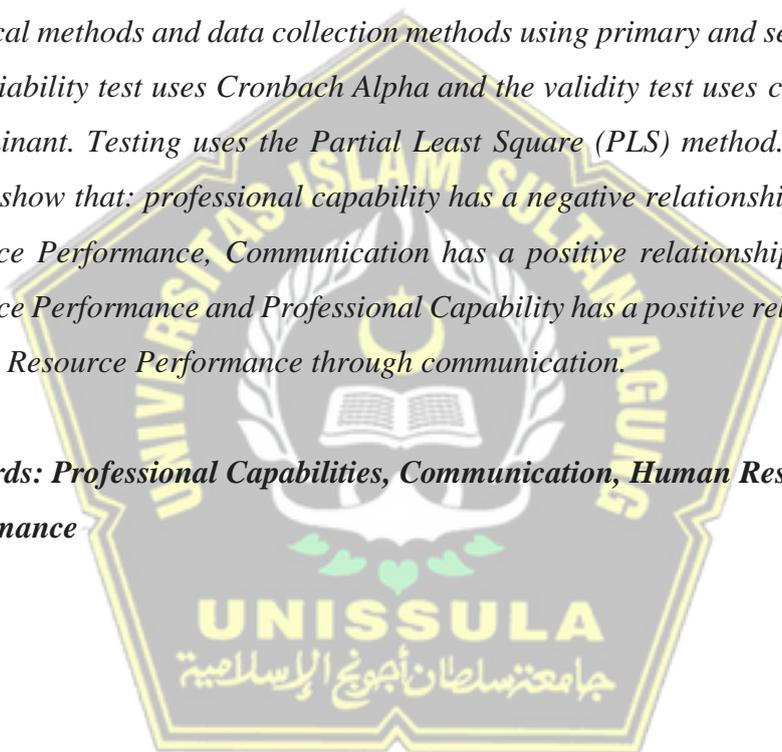
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kapabilitas profesional dan komunikasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Kami percaya bahwa hasil penelitian akan berguna dalam mendorong para manajer dalam mengambil langkah dan strategi untuk peningkatan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di 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

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*



HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- “Tanpa kerja keras tidak akan ada yang tumbuh kecuali rumput liar.”
- “Mimpi dan milikilah keberanian untuk mewujudkan menjadi kenyataan.”
- “Fokus pada hal – hal yang bisa kami kendalikan, selebihnya pasrahkan pada Allah.”

PERSEMBAHAN

- Suami tercinta yang selalu ikhlas dan senantiasa mendukung sepenuh hati.
- Bapak dan Mamak tercinta yang doanya tak pernah berhenti mengalir untuk saya.
- Putri putri ku tersayang, Delphine dan Salma yang sangat memahami kesibukan Mamanya.
- Adik – adiku dengan support dan doanya.
- Kepala Dinas P3AP2KB Bapak Agus Basrawiyanta, Saudara dan teman-teman yang telah memberikan motivasi dan dukungan.

KATA PENGANTAR

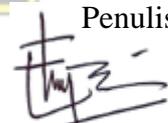
Puji syukur yang sedalam-dalamnya ke hadirat Allah subhanuwata'ala atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul "**PERAN KAPABILITAS PROFESIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**".

Tujuan dari penelitian tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu penulis haturkan ucapan terima kasih tak terhingga kepada dosen pembimbing, Bapak dan Ibu dosen di Proram Studi Pasca Sarjana, keluarga terkasih terutama support dari suami dan anak-anak tercinta, karena telah sudi kiranya kehilangan banyak waktu dikarenakan kesibukan penulis serta tidak lupa kepada responden yang juga telah meluangkan waktu untuk membantu proses penyelesaian penelitian ini, tanpa adanya responden penelitian tidak akan pernah selesai.

Semarang, Oktober 2024

Penulis



Eny Subiyanti

DAFTAR ISI

Hal :

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	
HALAMAN PENGUJIAN	
HALAMANPERNYATAAN.....	
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	
ABSTRAK.....	
ABSTRACT.....	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1. Latar Belakang.....	
1.2. Rumusan Masalah.....	
1.3. Tujuan Penelitian.....	
1.4. Manfaat Penelitian.....	
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	
2.2. Kapabilitas Profesional.....	
2.3. Komunikasi.....	
2.4. Model Empirik Penelitian.....	
2.5. Kapabilitas Profesional dan Kinerja Sumber Daya Manusia.....	
2.6. Komunikasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia.....	
2.7. Komunikasi memoderasi Kapabilitas Profesional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.....	
BAB III METODE PENELITIAN.....	

i ii iii iv v vi vii viii ix xi xii xiii xiv 1

1

6

6

6

7

7

9

11

14

14

14

15

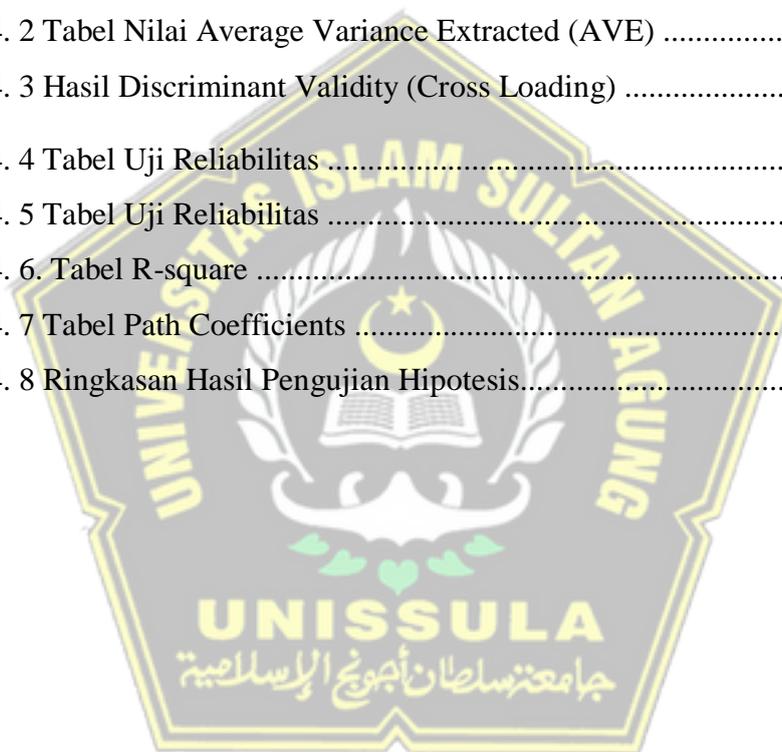
16



3.1. Jenis Penelitian	16
3.2. Variabel dan Indikator	16
3.3. Sumber Data	18
3.4. Metode Pengumpulan Data	18
3.5. Responden	18
3.6. Teknik Analisis Data	19
3.6.1 Metode Pengolahan Data	19
3.6.2. Metode Penyajian Data	19
3.6.3. Uji Statistik Deskriptif	19
3.6.4. Uji Model Pengukuran Reflektif atau <i>Outer Model</i>	20
3.6.5. Analisa Inner Model (Model Struktural)	21
3.6.6. Pengujian Hipotesis.....	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	22
4.1. Uji Statistik Deskriptif.....	22
4.2. Uji Pengukuran Reflektif (Outer Model).....	25
4.2.1. Uji Validitas	25
4.2.2. Uji Realibilitas	28
4.3. Uji Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	28
4.4. Uji Hipotesis	29
4.5. Pembahasan	31
4.5.1. Hipotesis Pertama	31
4.5.2. Hipotesis Kedua	31
4.5.3. Hipotesis Ketiga.....	31
BAB V PENUTUP	32
5.1. Kesimpulan.....	32
5.2. Implikasi Teoritis	32
5.3. Implikasi Manajerial	33
5.4. Keterbatasan Penelitian	33
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	33
DAFTAR PUSTAKA	36
DAFTAR LAMPIRAN	37

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan Angka Prevalensi Peserta KB Aktif pada Pasangan Usia Subur Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Renstra	
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	
Tabel 4. 1 Tabel Outer Loading.....	
Tabel 4. 2 Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)	
Tabel 4. 3 Hasil Discriminant Validity (Cross Loading)	
Tabel 4. 4 Tabel Uji Reliabilitas	
Tabel 4. 5 Tabel Uji Reliabilitas	
Tabel 4. 6. Tabel R-square	
Tabel 4. 7 Tabel Path Coefficients	
Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	



Hal :

5

17

26

27

28

28

29

29

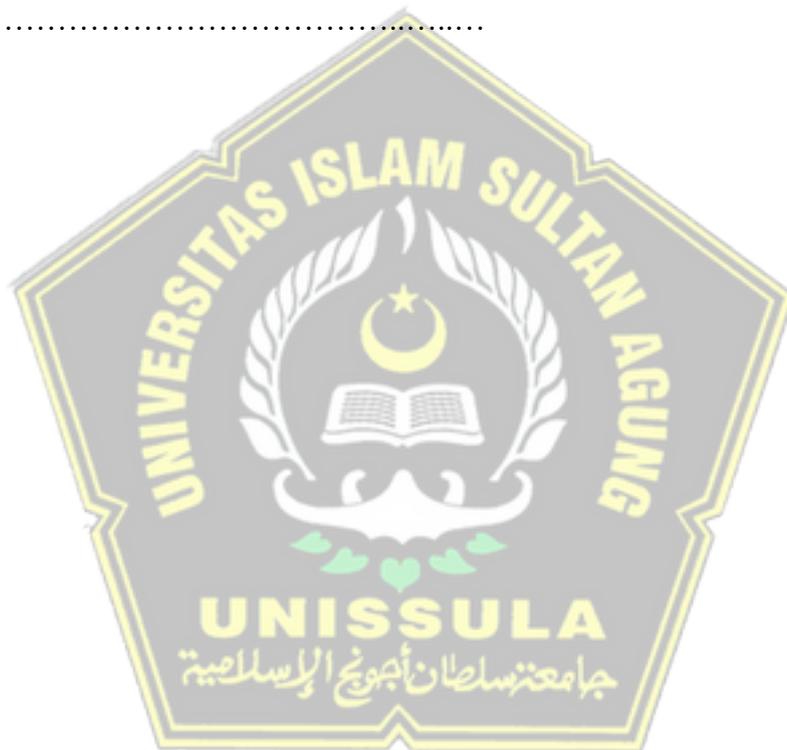
30

31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian	Gambar
4.1. Usia Responden	Gambar 4.2. Jenis
Kelamin Responden	Gambar 4.3. Masa Kerja
Responden	Gambar 4.4. Pendidikan Terakhir
Responden	Gambar 4.5. Hasil Outer Model
.....	



Hal: 14

22

23

23

24

25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 mempengaruhi 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 dimana seorang pengirim pesan menyampaikan pikiran, harapan, dan pesan kepada penerima pesan yang diwakili oleh lambang-lambang tertentu yang mempunyai arti. Muhammad (2014:4) Isyarat non-verbal 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 mempunyai nilai signifikannya 0.470 lebih dari taraf kepercayaannya 0,05 hal ini diterimanya H_0 memperlihatkan bahwasannya komunikasi tidak 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 dengan 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. Misalnya, menurut dimensi yang diusulkan oleh Vroom (1964), Herzberg (1968), Schneider dan Alderfer (1973), Locke (1976), serta Hackman dan Oldham (1976), Komunikasinya yang baik dapat meningkatkan 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 diantara 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 bentuk dan ukuran yang telah ditentukan. Menurut Leighbody (2011:4), kompetensi adalah kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang melalui pengalaman

dan praktik dalam profesinya, yang membantu seseorang menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. 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 jawan 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. 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.

1.2. Rumusan Masalah

Melihat dari pemaparannya, maka perumusan masalahnya yakni “Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui Kapabilitas Profesional dan Komunikasi ?”. Kemudian pertanyaan studi (QR) yakni :

1. Apakah kapabilitas Profesional dan komunikasi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia ?
2. Apakah Kapabilitas Profesional dapat mempengaruhi Komunikasi menjadi lebih baik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Memberikan deskripsi serta analisa apakah kapabilitas profesional dan Komunikasi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Memberikan deskripsi serta analisa apakah Kapabilitas Profesional mampu mempengaruhi komunikasi menjadi lebih baik?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori

Terdapat harapan bahwa manfaat teoritis dari studi ini akan melengkapi mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan memajukan pemahaman ilmiah mengenai dampak keterampilan profesional dan komunikasi terhadap kinerja SDM.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam studi terdapat harapan bisa bermanfaat khususnya bagi peningkatan kinerja ASN pada Dinas pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Khususnya dan ASN di Kabupaten Kotawaringin Barat pada umumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013) Kapasitas seorang pegawai untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas baik secara kuantitas maupun kualitas dikenal sebagai kinerja pegawai. Ini adalah definisi kinerja karyawan yang sering digunakan. Pandangan lain dikemukakan oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2017) kinerja merupakan hasil akhir dari suatu prosedur yang mengacu dan menilai kinerja dari waktu ke waktu sesuai dengan kontrak atau seperangkat aturan. Kinerja didefinisikan oleh Sudaryono (2014) sebagai seperangkat tindakan yang mencirikan seberapa baik kinerja seseorang dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, termasuk di dalamnya keberhasilan dan kegagalan. Menurut Helmi Buyung Aulia Safrizal (2022), prestasi kerja karyawan atau disebut juga dengan kinerja sumber daya manusia adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya dalam rangka memenuhi kewajiban yang ditugaskan. Kinerja sumber daya manusia didefinisikan sebagai pencapaian yang dilakukan oleh individu atau produk akhir dari tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu (Bulolo, Dakhi, dan F. Zalogo, 2021). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2018), maka **dapat disimpulkan bahwa kinerjanya SDM ialah proses dari serangkaian kegiatan dengan hasil yang bersifat kualitas dan kuantitas guna menggapai tujuannya yang telah ditentukan oleh organisasi.**

Terdapat variable kinerja SDM menurut Kasmir (2019:189) yaitu (1) Motivasi Kerja, (2) Komitmen, (3) Kepuasan Kerja dan (4)

Disiplin kerja. Penjelasan mengenai faktor-faktor di atas adalah : Insentif bagi setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai motivasi kerja. Ketika para pekerja termotivasi, mereka akan merasa puas dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang akan menghasilkan kemajuan dan ekspansi besar bagi perusahaan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai rasa senang atau senang, atau sebagai menikmati seseorang sebelum dan sesudah bekerja dengan mereka. Komitmen karyawan mengacu pada kesediaan mereka untuk mengikuti aturan dan pedoman perusahaan di tempat kerja. Karyawan yang disiplin menunjukkan sikap hormat terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan. Menghormati kesepakatan yang telah dicapai antara perusahaan dan pekerjanya merupakan komponen dari disiplin. Arneswari (2019) secara umum, indikator kinerja Sumber Daya Manusia ada lima yaitu (1). Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3). Ketanggapan, (4). Kepedulian dan (5). Kerjasama. Indikator kinerja Sumber Daya Manusia menurut Priansa (2018: 271) menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, adaptibilitas dan kerjasama. Berdasarkan penelitian sebelumnya secara empiris menurut (Sabiu et al. 2019) mengkonfirmasi bahwa penilaian kinerja berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan menurut penelitian (Marno Nugroho and Renjana Paradifa 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. **Banyaknya indikator yang bisa dipakai dalam pengukuran kinerja SDM dapat dipilih diantaranya Kualitas kerja, disiplin, komitmen dan kerjasama.**

Riset mengenai kinerja SDM telah dilaksanakan oleh beberapa ahli. Rosita (2016) menyatakan peningkatan produktivitas pekerja akan membantu perusahaan berkembang dalam iklim bisnis yang kompetitif dan tidak pasti. Karena keberadaan dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, usaha peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama manajemen.

Akan tetapi, tidak semua riset terdahulu memiliki hasil yang sama. Menurut salah satu studi (Riyadi et al., 2017), komunikasi tidak ada pengaruhnya signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan studi lainnya (Abidin, 2010) tidak menemukan ada hubungannya signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan berbagai jurnal sebagai instrumen studi serta memasukkan komunikasi sebagai variabel kinerja SDM karena terjadinya *gap research*.

2.2. Kapabilitas Profesional

Kapasitas, atau istilah lain Kemampuan berasal dari istilah mampu, yang terkait dengan aktivitas. Hal ini juga dapat merujuk pada kapasitas untuk melaksanakan tugas dan melakukannya dengan cara yang memenuhi harapan. Kemampuan adalah juga merupakan kata sifat yang menggambarkan seseorang yang mampu melaksanakan tugas baru sesuai ketentuan. Kemampuan sumber daya manusia menentukan kemajuan organisasi, hal ini dikemukakan oleh Moenir dalam (Khodir & Makmur, 2020) sedangkan menurut Day dalam (Berliana dan Arsanti, 2018) Proses penggunaan pengetahuan, bakat, dan pengalaman sumber daya manusia untuk melaksanakan strategi kerja yang telah direncanakan dan meningkatkan kapabilitas organisasi dikenal sebagai kapasitas. Cara lain untuk berpikir tentang kapabilitas adalah kapasitas untuk secara efektif menggunakan sumber daya yang tersedia untuk diri sendiri dan organisasi, serta potensi untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau serangkaian tugas (Aisyah & Purwanda, 2019). **Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat diartikan bawah kapabilitas profesional adalah kemampuan sumber daya manusia untuk mengeksplorasi potensi diri sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai harapan organisasi.**

Kapabilitas perlu diukur dengan beberapa indikator, pendapat Thomson dan Strikland dalam (Khodir dan Makmur, 2020) untuk mengukur kekuatan kapabilitas sumber daya manusia dapat

memperhatikan ketrampilan, kreatifitas dan tanggung jawab serta kepemimpinan sedangkan Fakhruddin,dkk dalam (EXCELLENT:Jurnal Manajemen,Bisnis dan PendidikanVol 8, No 2 (2021) Menggunakan Skill/keahlian dan knowledge sebagai indikator. Di PTN 'X' dan PTS 'Y', kapabilitas SDM penerapan manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dan berperan besar dalam daya saing (Purwanto, Hubeis, Affandi, & Dharmawan, 2011). Siti Aisyah dalam (Prosiding, 2019) Pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan kegiatan yang mungkin menguntungkan bagi perusahaan adalah contoh indikator kapasitas yang dibahas oleh Menon. Indikator-indikator tersebut meliputi kemampuan untuk menerima informasi, mengkomunikasikan inisiatif, menerima sanksi, dan menerima keterampilan dan pengetahuan. **Banyak pendapat yang disampaikan peneliti untuk mengukur kapabilitas namun dipilih beberapa yaitu ketrampilan, keahlian, pengetahuan dan tanggung jawab sebagai indikator dari kapabilitas.**

Pada penelitian sebelumnya terdapat pernyataan negatif (research gap) bahwasannya tidak ada hubungannya antara faktor kapabilitas dan pendayagunaan SDM pada kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang, hal ini berdasarkan penelitian oleh Trisanti Puspitasari 1*, Endang Sri Redjeki1, Rahma Maulidiah dalam JPPKMI 2 (1) (2021) 83-90 Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat. Kinerja yang dicapai meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi pegawai dan sebaliknya. Temuan studi di Puskesmas Kendalsari di Kota Malang memperlihatkan bahwasannya 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 terkait dengan kompetensi mereka (Marsita,

Sudirman, 2015). Setiap pekerja memiliki tanggung jawab untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, yang dapat dicapai jika mereka ditugaskan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang tidak berhubungan dengan variabel kapasitas dan pemanfaatan SDM. Mengacu pada pemaparan maka didapat hipotesa pertama yakni :

H1 : Bila kapabilitas profesional baik, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

H3 : Bila Kapabilitas prpfesional baik, maka Komunikasi akan semakin efektif.

2.3. Komunikasi

Istilah “communicatio” adalah bahasa Latin yang berarti “komunikasi”, dan berasal dari kata “communis”, yang juga berarti “sama”. Ketika sebuah pesan dikomunikasikan oleh komunikator dan diterima oleh komunikan, komunikasi dapat terjadi karena kesamaan di sini menyiratkan makna yang sama. Menurut Hovland, proses komunikasi adalah sarana yang digunakan seseorang mengirimkan isyarat untuk mengubah perilaku orang lain. Pada tahun 2010, Mulyana hlm. 62. Jika terdapat kesamaan makna antara dua orang, maka komunikasi akan terjadi. Menurut definisi ini, tujuan utama komunikasi adalah agar manusia yang terlibat dapat mencapai pemahaman yang sama tentang pesan yang disampaikan. Komunikator (penyampai pesan) dan komunikan (penerima pesan) harus mempunyai pengertian yang sama tentang pesan agar komunikasi berjalan lancar dan efektif (Effendy, 2005:9). Dari kegiatan sehari-hari yang dilakukan manusia melalui komunikasi, komunikasi memainkan peran penting dalam kehidupan manusia. Di mana saja, kapan saja, dan dalam pengetahuan atau keadaan apa pun, manusia tidak pernah lepas dari komunikasi. Manusia memiliki kebutuhan mendasar akan komunikasi, yang memungkinkan mereka

untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai tujuan hidup mereka. Oleh karena itu, manusia berusaha untuk terhubung dengan orang lain karena mereka adalah makhluk sosial. Manusia berusaha untuk memahami lingkungan mereka dan bahkan apa yang terjadi di dalam diri mereka. Karena kepentingan ini, orang harus berkomunikasi.

Sesuai dengan definisi yang disampaikan di atas, komunikasi adalah proses mengekspresikan makna melalui simbol-simbol yang diucapkan dan tidak diucapkan. Komunikasi verbal didefinisikan sebagai komunikasi langsung yang terjadi baik secara lisan maupun tertulis. Akibatnya, komunikasi dipisahkan menjadi dua kategori: verbal dan nonverbal. Verbal merujuk pada komunikasi yang dikirimkan atau diterima secara lisan dalam konteks kegiatan komunikasi. Bahasa Latin *verbalis verbum*, yang juga berarti "menandakan melalui kata-kata" atau mengacu pada kata-kata yang dipakai untuk merepresentasikan fakta, gagasan, atau tindakan yang lebih sering diucapkan daripada ditulis, adalah asal kata "verbal" itu sendiri (Liliweri, 2002: 135).

Setiap orang mendefinisikan komunikasi secara berbeda, berdasarkan perspektif mereka sendiri, untuk menentukan batasan istilah tersebut. Komunikasi adalah tindakan menyampaikan tujuan atau pesan dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lain, baik secara langsung maupun melalui media, menurut Fahmi (2014). Memahami sesuatu yang tersembunyi dan tidak terlihat adalah kapasitas komunikasi (Luthans, 2009). Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna (Robbins, 2011). Pendapat Handoko (2013), komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan pengertian kepada orang lain dengan menggunakan ide atau informasi. Pertukaran pesan-pesan organisasi yang bervariasi antara kelompok-kelompok resmi dan informal di dalam suatu organisasi dikenal sebagai komunikasi organisasi (Wiryanto, 2010). **Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, komunikasi bisa diartikan sebagai suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk menyampaikan informasi dari suatu**

tempat, orang, atau kelompok kepada orang lain untuk membangun pemahaman bersama.

Tri Nur Rohmah dalam (Stability, 2020) menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan Komunikasi sesuai dengan Brahmasari dan Suprayetno.2008 Ini termasuk kapasitas untuk berkomunikasi, frekuensi komunikasi timbal balik, dan pengembangan komunikasi yang sukses. Ada juga pendapat bahwa indikator untuk mengukur komunikasi organisasi (indikator variabel X) menurut Suranto AW (2010:105) yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik, dan Tindakan, **sehingga dari berbagai pendapat tentang indikator komunikasi dapat diambil beberapa indikator untuk mengukur keberhasilan komunikasi yaitu : Efektifitas Komunikasi, Kemampuan Komunikasi dan Pemahaman.**

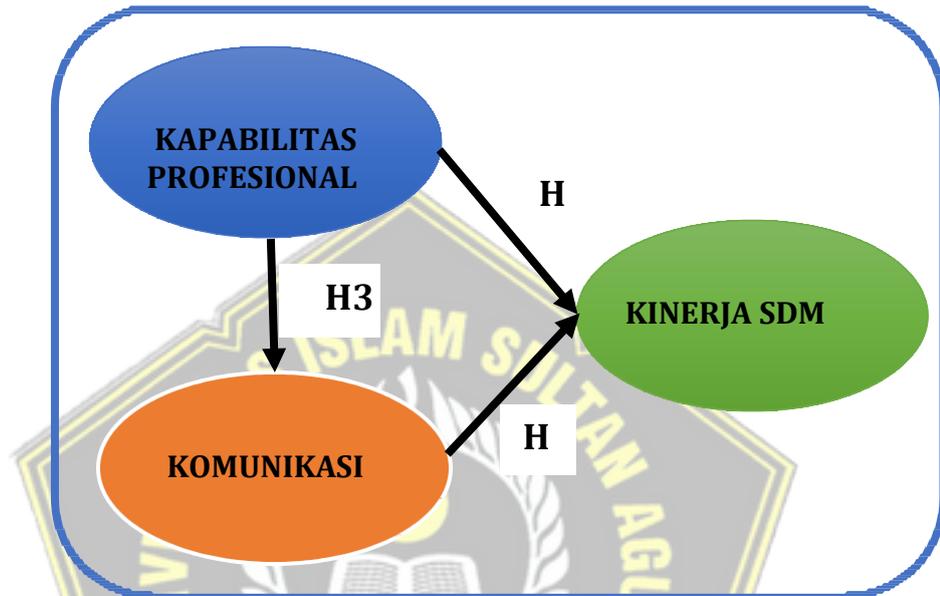
Studi sebelumnya dilaksanakan Mariani and Mang, (2017) dengan judulnya “Pengaruh Motivasi, **Komunikasi** Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar”. Dipublikasikan dalam jurnal Manajemen. Tujuannya studi guna melihat pengaruhnya motivasi, komunikasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Satu lagi studi sebelumnya yang dilakukan oleh Yenni Hartati, dkk dalam Jurnal DIMENSI, VOL. 9, NO. 2 : 294-306 JULI 2020 ISSN: 2085-9996 yang berjudul The Effect Of Competence, Communication, And Work Environment On The Performance Of Employees Of PT. Indotirta Suaka memperlihatkan bahwasannya kompetensi, **komunikasi** dan lingkungan kerja ada pengaruhnya signifikan secara bersamaan apda kinerja karyawan.

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.4. Model Empirik Penelitian

Melihat dari kajian putaka di atas model empirik ini diperlihatkan dalam gambar 2.1 : hal ini dijelaskan terkait meningkatnya kinerja SDM dipengaruhinya oleh kapabilitas dan komunikasi yang baik, sedangkan kapabilitas juga mempengaruhi kemampuan komunikasi



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

2.5. Kapabilitas Profesional dan Kinerja Sumber Daya Manusia

Kapabilitas profesional mengacu pada tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Semakin tinggi kapabilitas profesional seseorang, semakin baik mereka mampu melaksanakan pekerjaan mereka. Ini berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja SDM, karena individu yang terampil cenderung lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka.

2.6. Komunikasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia

Komunikasi yang baik antara anggota tim atau dalam organisasi berkontribusi besar pada kinerja SDM. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, informasi dapat disampaikan dengan tepat dan waktu, yang membantu dalam pengambilan keputusan, penyelesaian masalah,

dan kolaborasi dalam proyek. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan

2.7. Komunikasi memoderasi Kapabilitas Profesional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kapabilitas profesional juga berdampak pada kemampuan komunikasi seseorang. Individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik biasanya lebih mampu menyampaikan ide dan pendapat mereka dengan jelas dan efektif. Mereka mampu berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dengan cara yang mendukung kerjasama dan kolaborasi, yang sangat penting dalam lingkungan kerja sehingga kapabilitas profesional dengan dimoderasi oleh komunikasi dapat meningkatkan kinerja SDM.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Definisi riset eksplanatori, seperti yang didefinisikan oleh para ahli, antara lain meliputi hal-hal berikut ini: Umar mendefinisikan riset eksplanatori sebagai penelitian yang meneliti hubungan antar variable atau pengaruhnya satu variable terhadap variable lainnya. Menurut Singarimbun dan Effendy, riset eksplanatori didefinisikan sebagai riset yang menguji hipotesa yang telah dikembangkan sebelumnya dan menekankan pada hubungan sebab akibat antara variable **riset**.

Riset eksplanatori adalah istilah untuk jenis studi ini. Riset eksplanatori adalah jenis riset yang bertujuan untuk memperjelas hubungan antara variabel yang diteliti dan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Tujuan utama dari teknik riset eksplanatori, yang mencakup deskripsi namun berkonsentrasi pada hubungan variabel, adalah untuk menguji hipotesa yang telah diajukan. Variable meliputi : kapabilitas, komunikasi intrinsik dan sumber daya manusia.(Sugiono, 2019).

3.2. Variabel dan Indikator

Variable studi meliputi kapabilitas profesional, komunikasi dan sumber daya manusia. Terkait indikatornya diperlihatkan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<p>Kapabilitas Profesioanal</p> <p>Kapabilitas Profesional adalah kemampuan sumber daya manusia untuk mengeksploitasi potensi diri, mengaplikasikan kemampuan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai harapan organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketrampilan 2. Keahlian 3. Kreatifitas 4. Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Thomson dan Strickeland (Khodir dan Makmur,2020) • (Siti Aisyah, Prosiding, 2019)
2	<p>Komunikasi</p> <p>Tindakan mengalihkan informasi dari satu lokasi, individu, atau kelompok ke lokasi lain untuk meningkatkan pemahaman dikenal sebagai komunikasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektifitas Komunikasi 2. Kemampuan Komunikasi 3. Pemahaman. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tri Nur Rohmah dalam (Stability, 2020) • Suranto AW (2010:105)
3	<p>Sumber Daya Manusia</p> <p>Proses melaksanakan sejumlah tugas dengan hasil yang berkualitas tinggi dan kuantitas yang tinggi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikenal sebagai kinerja sumber daya manusia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Komitmen 3. Kualitas kerja 4. Kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> • Kasmir (2019:189) • Priansa (2018: 271)

Ketentuan skor berikut ini termasuk dalam skala diferensial semantik yang dipakai untuk menghimpun data dari kuesioner:

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

3.3. Sumber Data

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.

3.4. Metode Pengumpulan Data

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.

3.5. Responden

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.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Metode Pengolahan Data

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 :

1. Analisis Outer Model (Model Pengukuran)
2. Analisis Inner Model (Model Struktural)
3. Pengujiannya Hipotesa

3.6.2. Metode Penyajian Data

Penelitian ini dalam penyajian datanya menggunakan bentuk tabel dan gambar sebagai upaya agar lebih menarik dan sistematis dalam memahami.

3.6.3. Uji Statistik Deskriptif

Dengan memanfaatkan data sampel atau populasi sebagaimana adanya, statistik deskriptif menjelaskan subjek

penelitian tanpa mengevaluasi dan menarik kesimpulan yang bisa digeneralisasikan (Sugiyono, 2016).

3.6.4. Uji Model Pengukuran Reflektif atau *Outer Model*

Pengujian PLS memakai model estimasi, yang sering disebut sebagai outer model, untuk menilai validitas dan reliabilitas. Dengan kata lain, analisis outer model akan mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya, sedangkan outer model menentukan hubungan antara setiap indikator dan variabel latennya. Berikut ini adalah percobaan yang dilaksanakan pada outer model:

1. *Convergent Validity*

Ketika mempertimbangkan variabel laten dan indikasinya, nilai loading factor adalah nilai *Convergent Validity*. Lebih dari 0,6 ialah nilainya yang diharapkan.

2. *Discriminant Validity*

Dalam rangka untuk menentukan apakah sebuah konstruk memiliki diskriminan yang tepat, akan sangat membantu untuk membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditargetkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya. Nilai ini adalah *faktor Cross Loading*. Nilai AVE lebih dari ambang batas yang ditentukan yakni $>0,5$.

3. *Realibility*

Dalam rangka memverifikasi reliabilitas konstruk, pengukuran model dilakukan sebagai tambahan dari uji validitas. Untuk menunjukkan bahwa instrumen tersebut akurat, konsisten, dan mampu mengukur konstruk, maka dilakukan uji reliabilitas. Ada dua metode untuk menilai reliabilitas konstruk dengan memakai indikator reflektif dalam PLS-SEM dengan memakai program SmartPLS 4.0 meliputi *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai cronbach alpha atau composite

reliability lebih dari 0.70, maka konstruk tersebut dianggap dapat dipercaya (Ghozali & Latan, 2015).

Data yang memiliki *composite reliability* maupun *cronbach alpha* > 0,7 berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi.

3.6.5. Analisa Inner Model (Model Struktural)

Memeriksa hubungan antara variabel laten dalam sebuah model dilakukan melalui penggunaan Inner Model Analysis (Structural Model), sebuah komponen dari pendekatan analisis jalur atau Structural Equation Modeling (SEM). Dampak atau hubungan sebab akibat antara dua variabel laten dijelaskan oleh model ini. Beberapa indikator (variabel manifes) dapat digunakan untuk mengindikasikan variabel laten, yang merupakan konstruk yang tidak dapat dinilai secara langsung (Byrne, 2016).

3.6.6. Pengujian Hipotesis

Analisa SEM (full model SmartPLS digunakan untuk pengujian hipotesis. Pemeriksaan nilai Path Coefisien dalam menilai inner model merupakan salah satu cara untuk menguji hipotesis. Jika nilai t-statistik dari setiap hipotesa lebih dari t-tabel 1,96 (α 5%), hal ini bisa dikatakan diterimanya atau terbukti. Jika nilainya t-statistik setiap hipotesa lebih dari t-tabel, maka diterimanya hipotesa.

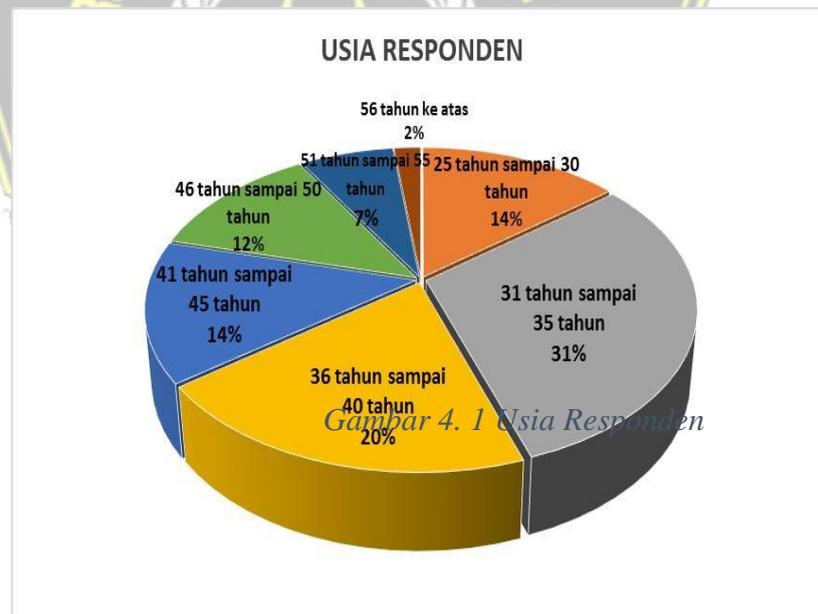
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Statistik Deskriptif

Temuan pengumpulan datanya memakai kuesioner terstruktur yang disebar dengan menggunakan *google form* didapat partisipan banyaknya 105 orang. Berdasarkan daftar pernyataan yang diajukan dapat diketahui usia, jenis kelaminnya, masa kerjanya serta pendidikan terakhir partisipan. Penggolongan identitas responden untuk diamati dan memberikan gambaran seperti apa penelitian ini.

4.1.1. Usia Responden

Temuan analisa karakteristiknya partisipan dilihat dari usianya diperlihatkan dalam gambar 4.1 :



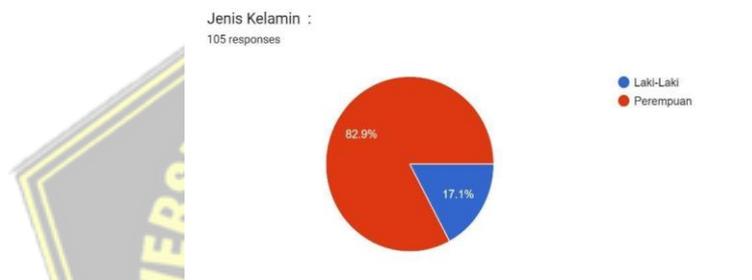
Gambar 4.1 Usia Responden

Melihat hal tersebut bahwasannya terbagi jadi tujuh kategorinya yakni usia 25-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, 46-50 tahun, 51-55 tahun serta usianya >56. Dari 105 partisipan, usianya partisipan mayoritas ialah usianya 31-35 tahun banyaknya 32 orang

dengan presentasinya 31%. Selanjutnya diikuti dengan usianya 36-40 tahun banyaknya 21 orang dengan presentasinya 20%. 14 orang atau sekitar 14% usianya 25-30 tahun. 14 Orang atau sekitar 14% usianya 41-45 tahun. 12 orang atau sekitar 12% usianya 46-50 tahun. 7 orang atau sekitar 7% usianya 51-55 dan >56.2 orang atau sekitar 2%.

4.1.2. Jenis Kelamin Responden

Temuan analisa karakteristiknya partisipan dilihat dari jenis kelaminnya diperlihatkan dalam gambar 4.2 :



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 88 orang dengan presentase 82.9% partisipan perempuan dan jumlahnya partisipan pria banyaknya 17 orang dengan presentasinya 17.1%. Hal ini memperlihatkan partisipan berjenis wanita jadi mayoritas terlibat dalam studi ini daripada pria dan selisih 71 orang atau 67.6%.

4.1.3. Masa Kerja Responden

Temuan analisa karakteristiknya partisipan dilihat dari masa kerjanya diperlihatkan dalam gambar 4.3 :

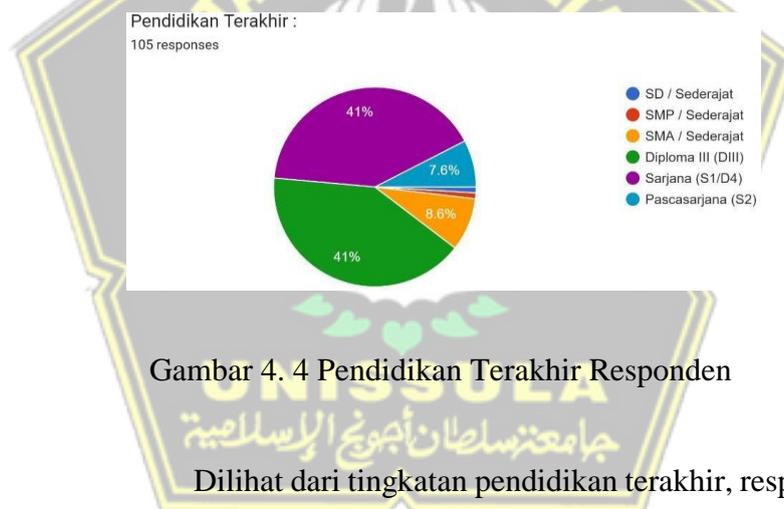


Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden

Dilihat dari masa kerjanya, kelompok masa kerja yang mendominasi adalah masa kerjanya kurang dari 20 tahun yakni sebanyak 29 dengan presentase 31 %. Komposisi masa kerja selanjutnya yaitu kurang dari 10 tahun banyaknya 22 orang dengan presentase 24%. 13 orang dengan presentase 14% masa kerja kurang dari 5 tahun. 12 orang dengan presentase 12% masa kerja lebih dari 30 tahun. 19 orang dengan presentase 19% masa kerja di bawah 30 tahun.

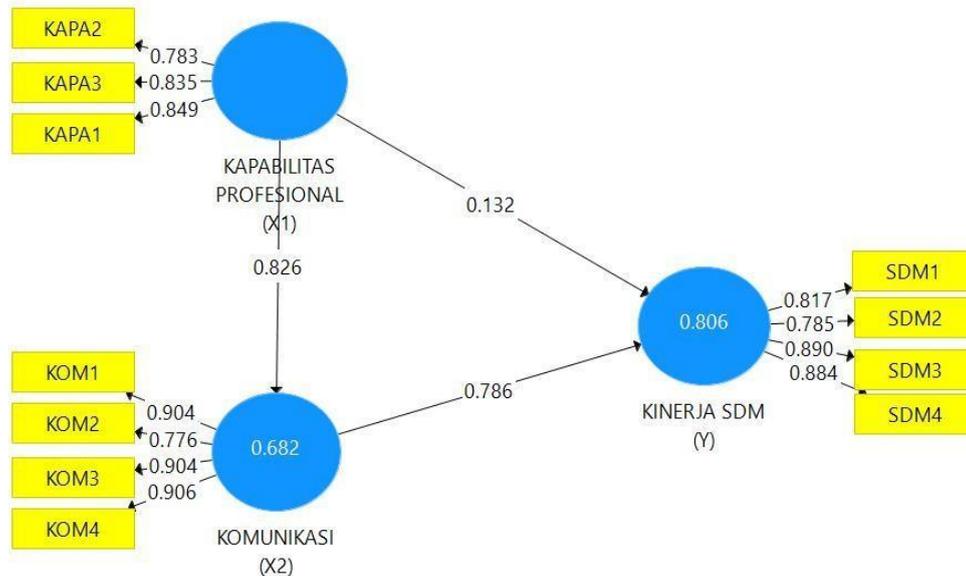
4.1.4. Pendidikan Terakhir Responden

Temuan analisa karakteristiknya partisipan dilihat dari pendidikan terakhir diperlihatkan dalam gambar 4.4 :



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Dilihat dari tingkatan pendidikan terakhir, responden dengan tingkat Pendidikan terakhir Sarjana (Strata1) dan Diploma III jumlahnya yang sama yaitu 43 orang atau 41%. Kemudian SMA sebanyak 9 orang atau 8.6%, Pascasarjana sebanyak 8 orang atau 7,6% lalu tingkat SD dan SMP masing-masing 1 orang atau sebesar 1%. Hal ini karena saat rekrutmen penyuluh KB minimal pendidikan Sarjana srata1 sedangkan untuk kader KB tidak ada aturan yang mengikat karena melibatkan masyarakat di desa.



4.2. Uji Pengukuran Reflektif (Outer Model)

Memahami hubungan antara setiap indikator dan variable latennya ditentukan oleh model pengukuran. Uji reliabilitas dan validitas mencakup model pengukurannya.

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas konvergen dan diskriminan dipakai dalam studi ini. Gagasan bahwa pengukuran suatu konsep harus memiliki korelasi yang kuat satu sama lain menjadi dasar dari validitas konvergen.

Validitas diskriminan, di sisi lain, dikaitkan dengan gagasan bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak saling berhubungan erat (Abdillah & Jogyanto, 2016). Data dari Google Formulir harus terlebih dahulu ditransfer ke formulir Excel dalam format penyimpanan CSV *comma-delimited*.

1. Variabel Konvergen

Validitas konvergen dengan melihat indikator validitasnya yang diperlihatkan oleh nilainya *loading factor*. Hal ini ialah angka yang memperlihatkan korelasi antara skornya item pernyataan dengan skornya indikator kontrak indikator

yang mengukurnya kontrak tersebut. Parameter loading factor sebesar $>0,7$ dan AVE besarnya >0.5 . Setelah dilaksanakan pengoahan data dengan memakai SmartPLS 4.0 pengukuran *outer loading* diperlihatkan dalam Tabel 4.1 :

Tabel 4. 1 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

- a. Pada variabel kapabilitas profesional, ada tiga indikatornya memaparkan jaminannya sebagai variable laten. Seluruh indikatornya mempunyai nilai *loading factor* $>0,7$.
- b. Pada komunikasi, ada empat indikatornya yang memaparkan jaminannya sebagai variable laten. Seluruh indikatornya mempunyai nilai *loading factor* $>0,7$.
- c. Pada kinerja sumber daya manusia, ada empat indikatornya yang memaparkan jaminannya sebagai variable laten. Seluruh indikatornya mempunyai nilai *loading factor* $>0,7$.

Tabel 4. 2 Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (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 bahwasannya keseluruhannya Nilai AVE berada di atas nilai yang ditentukan besarnya >0.5 . Variable yang mempunyai Nilainya AVE ialah kinerja SDM nilainya 0.714.

2. Validitas Diskriminan

Memeriksa nilai cross loading dari ukuran-ukuran konstruk adalah bagaimana validitas diskriminan dicapai. Kekuatan hubungan antara indikator satu konstruk dengan indikator dari konstruk lain diperlihatkan nilainya cross loading. Sebuah model ukur dianggap memiliki validitas diskriminan yang luar biasa jika korelasinya dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk lainnya. Berbeda dengan konstruk lain, Tabel 4.3 memperlihatkan bahwasannya ada korelasinya yang lebih kuat antara ide dan indikatornya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten atau konstruk memiliki variable diskriminan yang baik.

Tabel 4. 3 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

4.2.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi jawabannya partisipan. Pengujian reliabilitas memakai rumusnya *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 4. 4 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 4. 5 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

Melihat hal tersebut seluruh variable nilainya *cronbach's alpha* >0.7 dalam tabel 4.5. keseluruhannya variable nilainya *composite reliability* >0.6. memperlihatkan nilainya keseluruhan *composite reliability* lebih daripada nilainya *cronbach's alpha* hingga bisa memperkuatnya pengujian reliabilitas pada studi ini.

4.3. Uji Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

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 in diperlihatkan dalam tabel 4.6 terkait nilainya R-square:

Tabel 4. 6. 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.

4.4. Uji Hipotesis

Pengujiannya hipotesa ini mengacu pada temuan analisa PLS dengan melakukan uji *Boostraping* memakai tingkatan kepercayaannya 95% (alpha 5%) dan t-statistic dengan *t-table* (1,98). Hipotesa dalam studi jika nilainya t-statistic > *t-table* hal ini diterimanya hipotesa, jika t-statistics < *t-table* hal ini ditolaknya hipotesa, serta jika p-value < tingkatan kepercayaannya (alpha=0,5) hal ini diterimanya hipotesa, jika p-values > tingkatan kepercayaannya (alpha=0,5) hal ini ditolaknya hipotesa. Melihat dari pengujiannya yang dilaksanakan diperlihatkan dalam tabel 4.7.

Tabel 4. 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

Hipotesa pertama mengujinya terkait kapabilitas profesional secara positif ada pengaruhnya pada kinerja sumber daya manusia. Temuan memperlihatkan kapabilitas profesional tidak ada pengaruhnya signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Kapabilitas profesional nilainya t-statistik 1,513 lalu p-value 0,130. Nilainya t-statistik kapabilitas profesional ada di bawah nilatnya t-tabel 1,98 ($1,513 < 1,98$) dengan nilainya p-value $0,130 > 0,05$ hal ini ditolaknya hipotesa.

Hipotesa kedua mengujinya komunikasi secara positif ada pengaruhnya pada kinerja sumber daya manusia. Temuan memperlihatkan komunikasi ada pengaruhnya signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Komunikasi nilainya t-statistik 9,754 serta p-value 0,000. Nilainya t-statistik komunikasi ada di atas nilainya t-tabel 1,98 ($9,754 > 1,96$) dengan nilainya p-value $0,000 < 0,05$ hal ini diterimanya.

Hipotesa ketiga mengujinya kapabilitas profesional secara positif ada pengaruhnya pada komunikasi. Temuan pengujian memperlihatkan kapabilitas profesional ada pengaruhnya signifikan pada komunikasi. 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.

Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil	Keterangan
H1	Kapabilitas Profesional pengaruhnya pada kinerja sumber daya manusia	Koef beta=0,132 T-Statistics=1,513 P-Value=0,130	Ditolak
H2	Komunikasi secara positif mempengaruhi 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

4.5. Pembahasan

4.5.1. Hipotesis Pertama

Melihat dari temuan hipotesa pertama menunjukkan ada pengaruhnya tidak signifikan antara kapabilitas profesional pada kinerja sumber daya manusia. Dari kuesionernya yang diberikan kepada partisipan, tergambar bahwa keahlian dan ketrampilan, kreatifitas yang baik baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, mengetahui berbagai informasi serta tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi hal yang seharusnya mempengaruhi kinerja sumber daya manusia namun hal ini ternyata tidak berpengaruh.

4.5.2. Hipotesis Kedua

Melihat dari temuan hipotesa kedua menunjukkan ada pengaruhnya positif signifikan antara komunikasi pada kinerja sumber daya manusia. Dari jawabannya kuesioner yang diberikan partisipan, komunikasi ASN penyuluh dan kader keluarga berencana seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif dan mudah dimengerti, sopan dan santun saat berbicara, berkomunikasi yang terbuka bisa mempengaruhi lawan bicara serta menciptakan hubungan yang baik, serta mengerti isi pesan yang disampaikan dan melaksanakan pekerjaan sesuai isi pesan tersebut berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.5.3. Hipotesis Ketiga

Melihat dari temuan hipotesa ketiga memperlihatkan ada pengaruhnya positif signifikan antara kapabilitas profesional pada komunikasi. Dari jawabannya kuesioner yang diberikan partisipan, keahlian dan ketrampilan, kreatifitas yang baik baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, mengetahui berbagai informasi serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kemampuan ber komunikasi.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup ini memaparkan simpulannya temuan, implikasinya teoritis, manajerial, keterbatasannya studi serta agenda studi mendatang.

5.1. Kesimpulan

Dari datanya didapat serta analisa yang dilaksanakan maka simpulannya yakni :

- 1) Studi memperlihatkan bahwa Kapabilitas Profesional (X_1) tidak ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Kapabilitas profesional yang tinggi tidak bisa meningkatkannya kinerja SDM.
- 2) Studi memperlihatkan bahwa Komunikasi (X_2) ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Komunikasi yang tinggi meningkatkan kinerja SDM.
- 3) Studi ini memperlihatkan bahwa Kapabilitas Profesional (X_1) ada pengaruhnya positif signifikan pada komunikasi. Kapabilitas Profesional yang tinggi meningkatkan kinerja SDM.
- 4) Studi ini juga memperlihatkan bahwa Kapabilitas Profesional (X_1), melalui Komunikasi juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Sumber daya manusia.

5.2. Implikasi Teoritis

- 1) Kapabilitas profesional adalah kemampuan sumber daya manusia untuk mengeksplorasi potensi diri sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai harapan organisasi.
- 2) Komunikasi ialah tindakan menyampaikan informasi dari satu lokasi, individu, atau kelompok kepada orang lain untuk menciptakan pemahaman bersama.

- 3) Proses pelaksanaan sejumlah tugas dengan hasil yang berkualitas dan kuantitas yang tinggi dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikenal sebagai kinerja sumber daya manusia.
- 4) Kapabilitas melalui komunikasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dengan pemikiran bahwa kemampuan profesional individu di dalam organisasi tidak hanya didasarkan pada ketrampilan teknis akan tetapi juga dipengaruhi dengan kemampuan berkomunikasi.

5.3. Implikasi Manajerial

- 1) Berkaitan dengan kapabilitas profesional indikator ketrampilan, keahlian dan kreatifitas sebaiknya terus menerus ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, diklat dan workshop.
- 2) Berkaitan dengan komunikasi indikator kemampuan komunikasi, seyogyanya meningkatkan jangkauan lebih luas terhadap masyarakat yang perlu informasi dan edukasi.
- 3) Berkaitan dengan sumber daya manusia indikator kualitas kerja , seyogyanya meningkatkan pengembangannya *job description* pada semua jenjang jabatan termasuk struktural dan non struktural.
- 4) Berkaitan dengan upaya mengoptimalkan kinerja SDM. Dinas atau organisasi dapat juga fokus pada pengembangan ketrampilan komunikasi pegawai disamping peningkatan kapabilitas yang lain. Pelatihan atau workshop tentang komunikasi yang efektif dapat menjadi pilihan yang baik.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Studi ini mempunyai beberapa keterbatasannya sehingga studi ini menjadi kurang sempurna, di antaranya yaitu :

- 1) Jumlahnya partisipan yang hanya 105 orang ini bisa dikatakan kurang dalam mendeskripsikannya situasi yang relevan.
- 2) Dari jumlah responden sebanyak 110, hanya 105 responden yang mengisi kuesioner di *google form*. Jadi data yang diolah hanya 95,45% dari jumlah responden yang ada.
- 3) Keterbatasan waktu membuat penelitian ini hanya diperuntukkan1 (satu) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saja dengan pertimbangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mengampu pelayanan keluarga berencana meskipun studi ini bisa diperluas dengan menggantinya sampel seluruh Kader Keluarga Berencana dan Fasilitas Kesehatan yang melayani KB di Kabupaten Kotawaringin Barat.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Studi ini masih banyak keterbatasannya maka dari itu dalam mengatasinya agenda studi di masa depan dibutuhkanya perbaikan, yakni studi masa mendatang hendaknya mengambil populasi yang lebih besar dan juga variabel yang diujikan relatif sedikit dan sederhana untuk dapat melihat keseluruhan terkait kinerja SDM. Elemen-elemen tambahan mungkin berpotensi berdampak pada kinerja SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta : Nusa Media.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widodo (2022). Metodologi Penelitian Manajemen. Semarang: Lakeisha.
- Stefanie Y & Junaidi H,(2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indodacin Presisi Utama Medan, Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI, *Volume 30 No.1*
- Rahmat Maidiyanto,dkk. (2021), The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Quality Of Communication On Employee Performance At The Regional Secretariat Of South Kalimantan Province, Indonesia, European Journal of Human Resource Management Studies, Volume 5, Issues 2.
- Ong Choon Hee, dkk (2019), Exploring the Impact of Communication on Employee Performance, International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), Volume-8 Issue-3S2.
- Sri Lestari, dkk (2021), Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Pt. Ria Panas Sipoholon Rps Service, KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5 No. 1.
- Rudy Fransiskus, dkk (2023), Hubungan Efikasi Diri Kreatif, Kapabilitas Dinamis Pegawai dan Perilaku Kerja Inovatif serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, Equator Journal of Management and Entrepreneurship, Vol.11, No.03: (130-145).
- Putu Pratama A. & Kastawan M. (2007), Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Perusahaan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 6090-6119.
- Nico A. Vizano, dkk (2019), Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Jurnal JDM, Vol. 2 No. 2, Hal 119-128.
- Zulher, dkk, (2022), The Effect of Supervision, Work motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening, :: IJEBD :: (*International Journal of Entrepreneurship and Business Development*), Volume 05 Number 01.

Sendi Trisanti Puspitasari, Dkk (2021), JURNAL PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA,
JPPKMI 2 (1) (2021) 83-90.

