

# Examining the Role of Communication and Human Resource Quality in Boosting Employee Performance

Anita Lakehu<sup>1</sup>, Balthasar Kambuaya<sup>2</sup>, Johanis R. Wanma<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Jayapura.

\* [anita\\_lakehu71@gmail.com](mailto:anita_lakehu71@gmail.com)

**Abstract:** *The objective of this research is to determine the influence of Human Resource (HR) Quality, Communication, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Papua Province Maritime and Fisheries Service Office. The population in this research consists of all employees involved at the Papua Province Maritime and Fisheries Service Office. The number of respondents in this research is 93. Data collection was conducted through direct surveys using questionnaires, and Multiple Regression Analysis was used to test the hypotheses in this research. The research findings show that the quality of human resources, communication, and organizational commitment have a partial effect on employee performance. Furthermore, this study proves that simultaneously, the quality of human resources, communication, and organizational commitment have an impact on employee performance at the Office of Marine and Fisheries Department of Papua Province.*

**Keywords:** *Human Resource Quality, Communication, Organizational Commitment, Performance.*

**Abstrak:** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terlibat pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui survei langsung dengan menggunakan instrumen kuesioner dan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Demikian juga penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua.*

**Kata Kunci:** *Kualitas SDM, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Kinerja.*

## 1. Pendahuluan

Undang-undang (UU) No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah daerah yang direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 dan diubah dengan Peraturan Perundang-undangan (Perpu) No. 3 Tahun 2005 menjadi tonggak awal dari otonomi daerah. Dimana otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan kepentingan, prioritas, dan potensi daerah tersebut. Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap pemerintah daerah. Substansi penting pengembangan sumber daya manusia dalam era otonomi daerah dan good governance adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan kinerja aparatur pemerintah.

Peran pemerintah yang strategis akan banyak ditopang oleh birokrasi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Upaya pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi.

Salah satu upaya instansi pemerintahan dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kualitas sumber daya manusia, komunikasi, komitmen organisasi pegawai yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai dalam organisasi pemerintahan memiliki peran strategis yang penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mendukung tugas pemerintahan. Tetapi beberapa fenomena telah ditemukan dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Kualitas sumber daya manusia masih tergolong rendah dikarenakan minimnya pendidikan kurangnya pelatihan dan pengalaman yang akan berdampak pada pegawai itu sendiri akan kesulitan jika dihadapkan dengan aplikasi komputer terbaru dari pemerintahan pusat.

Pada saat ini banyak pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan keahlian. Namun, sumber daya manusia yang tersedia belum mampu menyelesaikan pekerjaannya. Begitu dengan komunikasi, komunikasi juga masih tergolong kurang baik antara atasan dan bawahan sering terjadi tidak sepemahaman. Seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh masih terdapat antar rekan kerja yang terkadang tidak sepaham sehingga akan terganggu siklus kerja yang telah ditetapkan, baik dalam tupoksinya dan koordinasi antar bagian kerja. Berdasarkan pengamatan langsung yang telah dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki multi pengetahuan dan multi keterampilan. Di berbagai organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia pegawai terus ditingkatkan dengan beragam metode pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan baik di dalam satuan kerja maupun di luar satuan kerja, dengan tujuan meningkatkan kinerjanya. Namun, hasil-hasil analisis empiris perihal pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai masih inkonsisten. Sebagian analisis mendukung pengaruh positif dan signifikan dari kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, seperti Saharuddin & Budiman (2014), Riawan (2016), dan Samiruddin & Husain (2013). Namun, hasil analisis Haynes & Fryer (2010) tidak menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dimaksud.

Begitu dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi juga masih tergolong rendah hal itu ditandai dengan pegawai yang masih sering terlambat masuk kerja dan sasaran kinerja pegawai (SKP) belum tercapai dengan maksimal. Sehingga berpengaruh terhadap tunjangan yang diperoleh dari pegawai itu sendiri. Seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh terdapat indikasi menurunnya komitmen organisasi hal itu ditandai dengan adanya catatan bahwa beberapa pegawai yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja. Kualitas sumber daya manusia merupakan seseorang pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan memiliki latar belakang keterampilan, pendidikan serta ditunjang dengan pengalaman. Agar dapat mengikuti perkembangan zaman, organisasi moderen harus mampu beradaptasi dan melakukan penyesuaian secara berkala. Begitu juga dengan bagaimana memilih sumber daya manusia berkualitas tinggi sangatlah penting. Agar struktur organisasi dapat bertahan, sumber daya manusia harus disesuaikan dengan skill dan kemampuan mereka agar dapat bekerja sesuai dengan bidangnya.

Salah satu kriteria keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor terjalinnya komunikasi yang baik. Bentuk lisan, gerak tubuh, atau simbol visual yang mengubah perilaku dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk komunikasi antara atasan, bawahan, dan institusi lain yang terlibat dalam pengiriman atau pemberian informasi. Permasalahan komunikasi di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Papua sejauh yang saya tahu sudah ada komunikasi yang mulai terjalin dengan baik seiring berjalannya waktu dan perubahan.

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pentingnya komunikasi dalam upaya peningkatan efektivitas, peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu dapat dicapai melalui komunikasi yang baik. Keuntungan tambahan dari komunikasi antara lain motivasi, pengungkapan emosi, fungsi kontrol (kontrol dan pengawasan), dan penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan. Pemahaman merupakan inti dari komunikasi sehingga proses pertukaran antara dua orang atau lebih tidak menimbulkan distorsi.

Komitmen organisasi merupakan pegawai yang mencintai pekerjaannya dalam suatu organisasi. Memiliki komitmen tinggi agar terus bertahan, adanya rasa nyaman, totalitas kontribusi pada organisasi dan mampu mengidentifikasi tujuan organisasi tempatnya pegawai tersebut bekerja. Semua pegawai didalam suatu organisasi harus secara kolektif menyepakati aturan, prosedur, dan tujuan yang akan dicapai sebagai sebuah tim dimasa depan, ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Permasalahan komitmen organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua sudah mulai menanamkan pembedaan untuk berkomitmen pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua untuk dapat menjalankan visi dan misi perikanan.

## **2. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian berlokasi di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua yang berjumlah 93 pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan teknik non random sampling. Data diperoleh dari responden langsung melalui wawancara dengan menggunakan pertanyaan (kuisisioner). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga tahap. Pertama, pengujian validitas dan reliabilitas. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

##### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki - Laki	49	52,68 %
2	Perempuan	44	47,31 %
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
1	SMA/SMK/PAKET C	28	30,10%
2	DIII/DIV	18	19,35%
3	S1/S2	47	50,53%

Dari jumlah responden 93 orang diketahui komposisi responden berdasarkan jenis kelaminnya, dimana sebanyak 49 orang atau sebesar 52,68% berjenis kelamin laki-laki dan lainnya sebanyak 44 orang atau sebesar 47,31% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikannya diketahui sebanyak 28 orang atau sebesar 30,10% masih berada pada tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sedangkan 18 orang atau sebesar 19,35% tamatan Diploma dan setingkat sarjana strata satu dan strata dua sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 50,53%.

##### Uji Validitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,757	0,2039	Valid
	X1.2	0,661	0,2039	Valid
	X1.3	0,856	0,2039	Valid
	X1.4	0,746	0,2039	Valid
	X1.5	0,460	0,2039	Valid
	X1.6	0,574	0,2039	Valid
	X1.7	0,637	0,2039	Valid
	X1.8	0,459	0,2039	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,583	0,2039	Valid
	X2.2	0,809	0,2039	Valid
	X2.3	0,842	0,2039	Valid
	X2.4	0,406	0,2039	Valid
	X2.5	0,520	0,2039	Valid
	X2.6	0,638	0,2039	Valid
	X2.7	0,339	0,2039	Valid
	X2.8	0,435	0,2039	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,702	0,2039	Valid
	X3.2	0,785	0,2039	Valid
	X3.3	0,596	0,2039	Valid
	X3.4	0,590	0,2039	Valid
	X3.5	0,699	0,2039	Valid
	X3.6	0,383	0,2039	Valid
	X3.7	0,597	0,2039	Valid
	X3.8	0,605	0,2039	Valid
	X3.9	0,613	0,2039	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,962	0,2039	Valid
	Y.2	0,768	0,2039	Valid
	Y.3	0,683	0,2039	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Y.4	0,962	0,2039	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas ke empat variabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan adalah valid, hal ini ditunjukkan dari nilai masing-masing butir berkorelasi signifikan dengan total skor (nilai signifikan menggunakan  $\alpha = 0.05$ ).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

	Cronch's Alpha	N of item
Kualitas SDM (X1)	.806	4
Komunikasi (X2)	.695	8
Komitmen (X3)	.858	8
Kinerja Pegawai (Y)	.755	9

Nilai *Cronbach's alpha* Variabel Kualitas SDM (X1) > 0,60 berarti daftar pertanyaan yang terdiri dari 4 item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Nilai *Cronbach's alpha* Variabel Komunikasi (X2) > 0,60 berarti daftar pertanyaan yang terdiri dari 8 item pertanyaan tersebut adalah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.49841900
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.064
	Negative		-.075
Test Statistic			.075
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.210 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.827
		Upper Bound	.850

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari hasil analisis, nilai Kolmogrov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed) yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah sebesar 0,210. Nilai ini lebih besar dari signifikansi alpha 0,05% sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

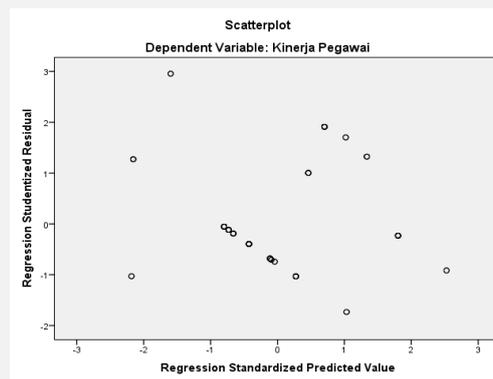
**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	2.913	1.602		1.819	.072	
	Kualitas SDM	.154	.044	.320	3.481	.722	1.385
	Komunikasi	.159	.046	.327	3.492	.695	1.438
	Komitmen Organisasi	.102	.025	.336	4.148	.928	1.077

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis pada tabel di atas memperlihatkan nilai tolerance dan VIF sebesar 0,722 Kualitas SDM (X1), 0,695 Komunikasi (X2), dan 0,928 untuk Komitmen organisasi (X3). Hal ini menjelaskan bahwa nilai tolerance > 0.10 (mendekati 1) dan nilai VIF < 10 sehingga model regresi yang digunakan dapat dinyatakan bebas dari multikolonieritas dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang disajikan terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6.** Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.913	1.602		1.819	.072	
	Kualitas SDM	.154	.044	.320	3.481	.001	
	Komunikasi	.159	.046	.327	3.492	.001	
	Komitmen Organisasi	.102	.025	.336	4.148	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji diatas didapatkan bahwa variabel kualitas SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai t-hitung = 3.481 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai t-hitung = 3.492 dengan taraf signifikan sebesar 0,001. Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai t-hitung = 4.148 dengan taraf signifikan sebesar 0,000.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.903	3	20.968	25.130	.000 <sup>b</sup>
	Residual	74.258	89	.834		
	Total	137.161	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas SDM, Komunikasi

Hasil penelitian dari uji F menunjukkan secara serempak atau simultan variabel Kualitas SDm (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DINas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua.

### Analisis Regresi

**Tabel 8.** Hasil Uji Analisis Regresi

No.	Variabel	Koefisien <i>Unstandardized β</i>	Pengaruh
1	Kualitas SDM (X1)	0,154	Signifikan
2	Komunikasi (X2)	0,159	Signifikan
3	Komitmen (X3)	0,102	Signifikan

Berdasarkan pada Tabel 8 tersebut, variabel komunikasi (X2) adalah variabel yang memiliki koefisien *unstandardized β* yang paling besar. Artinya, variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X2) sebesar 0,159 daripada variabel-variabel lainnya yaitu variabel kualitas SDM (X1) dan Komitmen Organisasi (X3). Koefisien yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja bersifat positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua, maka tingkat kinerja pegawai semakin meningkat.

### Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 9.** Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.459	.440	.913

- 
- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas SDM, Komunikasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan nilai  $R = 0.677$ , artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel-variabel bebas yaitu variabel kualitas SDM (X1), Komunikasi (X2), dan Komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat variabel kinerja pegawai (Y). Nilai positif menunjukkan, jika variabel kualitas SDM (X1), Komunikasi (X2), dan Komitmen organisasi (X3) meningkat, maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat (korelasi positif). Nilai  $R^2$  sebesar 0.440 menunjukkan bahwa 44,0% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 56.0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

### 3.2 Pembahasan

#### Pengaruh Parsial Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua.

##### 1. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua

Penelitian ini telah memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh langsung dari variabel kualitas SDM terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kualitas SDM, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Sebaliknya jika semakin rendah kualitas SDM, akan semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Hasibuan (2010), mengungkapkan bahwa Kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Dengan pendidikan yang memadai, pelatihan yang terstruktur, serta motivasi yang tinggi, SDM akan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

##### 2. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua

Penelitian ini telah memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh langsung dari variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik penerapan komunikasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Sebaliknya jika semakin rendah penerapan komunikasi, akan semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan Bandriyah (2015) bahwa komunikasi merupakan salah satu aspek fundamental dalam dunia kerja yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi, termasuk di sektor pemerintahan seperti Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, antar rekan kerja, serta dengan pihak eksternal sangat penting untuk meningkatkan koordinasi, pemahaman tugas, dan pengambilan keputusan yang tepat. Dalam konteks kinerja pegawai, komunikasi yang lancar dapat mendukung

pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki hubungan kerja antar pegawai.

### **3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua**

Penelitian ini telah memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh langsung dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Sebaliknya jika semakin rendah komitmen organisasi, akan semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Maranata, Widyaningtyas dan Istiqomah (2022) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi, disiplin, dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama. Komitmen yang kuat juga mendorong pegawai untuk bekerja sama dalam tim, menyelesaikan masalah dengan efektif, serta mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Kelautan dan Perikanan untuk terus meningkatkan komitmen pegawai melalui kepemimpinan yang baik, penghargaan atas kontribusi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karir.

### **Pengaruh Simultan Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua**

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM, komunikasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Ketiga faktor ini tidak hanya berperan secara terpisah, tetapi juga bekerja bersama-sama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua untuk terus meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan, memperkuat komunikasi di seluruh tingkatan organisasi, serta memperkuat komitmen organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melvani (2016) secara simultan faktor Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM, komunikasi, dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat erat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Kualitas SDM yang baik akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan bekerja sama, sementara komunikasi yang efektif dan komitmen yang

tinggi akan memperkuat pengelolaan SDM yang ada, serta meningkatkan dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua, untuk memastikan bahwa ketiga faktor ini dikelola dengan baik, agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengaruh Dominan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua**

Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan pegawai untuk memahami tugas dan tujuan mereka, meningkatkan kolaborasi tim, mempercepat pengambilan keputusan, dan mengurangi stres di tempat kerja. Semua ini berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, memastikan komunikasi yang efektif di semua level organisasi menjadi kunci utama dalam mencapai kinerja yang optimal di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) yang mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap karyawan dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, Di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua, komunikasi yang baik memungkinkan pegawai untuk saling mendukung, berbagi informasi penting, dan bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang lebih besar, seperti keberlanjutan sumber daya alam dan perikanan yang optimal. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu pegawai untuk memahami dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka, baik dalam hal tujuan organisasi maupun tugas harian yang harus dilaksanakan. Di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai akan memastikan bahwa setiap individu tahu bagaimana peran mereka mendukung tujuan besar dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan. Tanpa komunikasi yang efektif, ada kemungkinan terjadinya miskomunikasi yang mengarah pada ketidakjelasan tujuan, yang dapat menurunkan produktivitas dan kinerja pegawai.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil temuan dan analisis, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM), komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan ketiga faktor tersebut, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dari ketiganya, faktor komunikasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Papua, maka perlu

dilakukan penguatan komitmen dengan menanamkan loyalitas pegawai melalui pelibatan mereka dalam pengambilan keputusan demi keberhasilan visi, misi, dan program kerja satuan kerja. Meskipun kualitas SDM dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan, perlu upaya peningkatan melalui pemberian kesempatan pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, serta dukungan melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi untuk meningkatkan mutu SDM dan karir pegawai. Selain itu, disarankan penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kedisiplinan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## Daftar Pustaka

- Fitria Rachman Kusumaningrum. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri*. Jurnal Manajemen Universitas Nusantara PGRI NPM.11.1.02.02.0349.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216-231. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i2.725](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725)
- I Wayan Arta Permana Putra, Ayu Desi Indrawati. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10.
- Idayani, I. G. A., & Ningsih, L. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Di Hotel Aneka Lovina Villas & Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 69-79. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i1.732](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.732)
- Jim Allen McCleskey. 2014. *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development*. *Journal of Business Studies Quartely* Vol.5 No. 4.
- Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan. 2015. *Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25 No. 1.
- Kurniawan. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta .Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Kusumah, A., Yuliana, H. R., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dispora Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 617-634.
- Maryadi. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.

- Morsen, M., 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)* 3, 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Prayitno, F. W. M., Ahmad, M., & Kusuma, C. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 197-209.
- Safitri, T. E., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Yuslim, Y. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada bagian pertahanan dan tata ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306-323.
- Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024, March). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 539-547).
- Sari, dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smpn 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Sudarwati., Nugroho, Restu Adi., Sri Hartono. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 23 (2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tanjung, S. K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Triadhi, N. A. (2021). Analisis Determinan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 206-215. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i2.750](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.750)
- Virgiawan, R., Dewi, N., & Ladjin, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2296-2302.