
Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS Dinas Kebudayaan Kota Denpasar

I Ketut Puspayoga ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail : puspayogap@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of both partial and simultaneous competence and communication on organizational commitment. The location of this study was carried out on Non-PNS employees at the Denpasar City Cultural Office with a total population of 84 people who were also respondents or samples in this study. Data collection techniques with questionnaires which are then carried out instrument testing which is then carried out multiple linear regression analysis. The results of this study are that partial competence and communication have a positive and significant effect on the organizational commitment of the Denpasar City Cultural Office. Competence and communication simultaneously have a positive and significant effect on the organizational commitment of non-civil servants in the Denpasar City Cultural Service. Suggestions that can be given are adjusting the knowledge possessed by employees according to their duties and responsibilities, prioritizing directed, clear and easy-to-understand communication and the Denpasar City Cultural Office should provide salaries or compensation according to the Denpasar City UMR.

Keywords: Competence; Communication; Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial dan simultan kompetensi dan komunikasi terhadap komitmen organisasi. Lokasi penelitian ini dilakukan pada pegawai Non PNS pada Kantor Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dengan jumlah populasi sebanyak 84 orang yang sekaligus menjadi responden atau sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang kemudian dilakukan pengujian instrument yang selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai non PNS di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Saran yang dapat diberikan yaitu menyesuaikan pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai tugas dan tanggungjawab, mengutamakan komunikasi yang terarah, jelas dan mudah dipahami dan Dinas Kebudayaan Kota Denpasar hendaknya memberikan gaji atau kompensasi sesuai UMR Kota Denpasar.

Kata Kunci : Kompetensi; Komunikasi; Komitmen Organisasi

Pendahuluan

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2018). Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi yaitu tingkat kompetensi pegawai, dimana sebuah organisasi khususnya instansi pemerintahan perlu melakukan upaya pengembangan kompetensi secara sistematis (Lotunani, 2014). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude) (Edison 2016).

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat- menghormati sesamanya, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Hani Handoko (2013:272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi juga sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena system operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2006).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, dimana dalam menjalankan aktivitasnya sangat mengharapkan seluruh pegawai memiliki tingkat komitmen organisasi yang akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh Dinas Kebudayaan Kota Denpasar tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang tinggi, rendahnya tingkat absensi, dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) pegawai. Sebaliknya, komitmen pegawai yang rendah memiliki dampak negatif dimana ditandai dengan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawainya rendah serta tidak akan tercapainya tujuan (profit) yang ditargetkan oleh perusahaan.

Hasil data yang dikumpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh Dinas Kebudayaan Kota Denpasar tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang tinggi, rendahnya tingkat absensi, dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover)

pegawai. Sebaliknya, komitmen pegawai yang rendah memiliki dampak negatif dimana ditandai

dengan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawainya rendah serta tidak akan tercapainya tujuan (profit) yang ditargetkan oleh perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pegawai non PNS di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar adalah dari sejumlah data ada beberapa pegawai yang diposisikan pada posisi yang tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini berarti di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar masih terjadi tidak kesesuaian penempatan sehingga terjadi ketersenjangan antara tugas dan tanggung jawab. Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi yaitu berdasarkan dari hasil observasi yang sudah dilakukan peneliti pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dimana komunikasi atasan terhadap pegawai yang kurang harmonis menjadi sebuah kendala di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Komunikasi yang terjalin antara tiap pegawai belum optimal karena sering terjadinya kesalahan penyampaian atau kesalahan informasi yang diterima pegawai, karena tidak menyimak dengan baik informasi yang diberikan oleh pimpinan. Sering adanya kesalahan penerimaan informasi pada pegawai sangat berakibat dalam pelaksanaan kerja, dimana pada saat bekerja informasi tersebut akan digunakan sebagai acuan kerja. Jadi jika informasi yang diberikan sudah salah, maka cara kerjanya pun juga akan salah karena informasinya tidak tepat, maka sangat penting untuk mengutamakan komunikasi dua arah yang jelas, terarah dan tepat sasaran.

Menurut Ima Nurshilasari dan Tristiana Rijanti 31 (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, yang dimana kompetensi ialah sebuah potensi dalam melakukan sebuah pekerjaan yang didasarkan dengan kemampuan dan didorong oleh sikap kerja yang diterima yang diterima oleh pekerjaan itu. Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Adanya hubungan kerja terhadap komitmen organisasi bahwa semua kemampuan dan keterampilan melaksanakan tugas yang diberikan atasan, hubungan yang baik antara atasan maupun sesama akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut. H1: Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai non PNS pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

Aris Setiadi dkk (2016) menyatakan bahwa komunikasi di kalangan pekerja adalah suatu hal yang sangat penting karena komunikasi dalam organisasi menyatukan aktifitas semua fungsi yang ada. Pemimpin yang mempunyai sifat yang terbuka, memahami dan mau mendengar pandangan pekerjanya akan menghasilkan golongan pekerja yang bermotivasi dan setia.

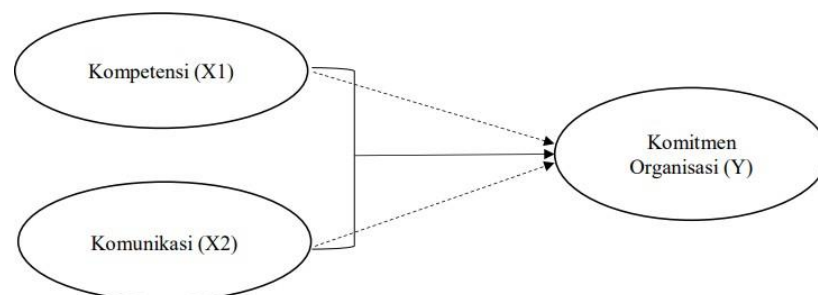
Pernyataan ini didukung juga oleh Sri Rahayu dkk (2019) yang menyatakan komunikasi adalah

elemen penting dalam membangun hubungan di dalam 32 organisasi. Hasil menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut. H2 : Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai non PNS pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar

Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Begitu juga dengan Aris setiawan (2016) menyatakan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. adanya pemikiran dan kemampuan yang kompeten karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang terampil akan pekerjaannya. Pernyataan Sri Rahayu dkk (2019) bahwa komunikasi sangat di perlukan didalam organisasi yang dimana bila kita mampu menciptakan suasana yang harmonis antara pegawai dengan atasan didalam sebuah organisasi akan berdampak pula akan komitmen dari pegawai tersebut. Berdasarkan hubungan antara variabel tersebut, peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan setiap variabel bebas terhadap komitmen 33 organisasi pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut. H3 : Diduga Kompetensi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai non PNS pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

Metode Penelitian

Komitmen Pegawai yang berkualitas merupakan hal yang sangat diharapkan oleh organisasi. Untuk menimbulkan Komitmen Organisasi yang baik, dipengaruhi oleh kompetensi dan komunikasi yang sesuai dan juga baik. Hal tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran, seperti pada gambar diberikut ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Aris Setiadi dkk (2016), Irma Nursilasari dkk (2021)

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Denpasar

yang beralamat Jl. Hayam Wuruk No. 69, Denpasar. Populasi dalam Dinas Kebudayaan Kota Denpasar yang berjumlah 84 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu dengan analisis regresi linear berganda, kemudian uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji T dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kompetensi (X1)	X1.1 – X1.5			0,929	
2	Komunikasi (X2)	X2.1-X2.5	> 0,30	Valid	0,926	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (Y)	Y ₁ -Y ₃			0,923	

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kemudian hasil uji reliabilitas yang digunakan telah valid dimana terlihat dari nilai koefisien korelasi > 30 dan telah reliabel dimana dapat dilihat melalui nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Kompetensi (X1)		0,501	1,997	0,785
Komunikasi (X2)	0,200	0,501	1,997	0,239

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Seluruh variabel bebas yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.518	.68178

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) yaitu sebesar 0,651 mempunyai arti bahwa sebesar 65,1% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kompetensi

dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 34,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan Tabel 4 maka hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,280 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,845 > 1,989$), Hasil ini mempunyai arti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai non PNS di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Tristiana Rijanti (2021) menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang. Sama halnya dengan penelitian dari Aris Setiadi, et al.,(2016) serta penelitian dari Nurlaely dan Riani (2017) juga menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,293 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,747 > 1,989$), Hasil ini mempunyai arti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai non PNS di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Aris Setiadi, et al.,(2016) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sama halnya dengan penelitian dari Sri Rahayu,et al., (2019) juga menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,735	0,902		0,815	0,418
	Kualitas Layanan	0,280	0,058	0,445	4,854	0,000
	Inovasi Produk	0,293	0,062	0,435	4,747	0,000

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung $>$ F tabel ($78.519 > 3,11$). Hasil ini mempunyai arti bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai non PNS di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Aris Setiadi, et al.,(2016).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F-Test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	0,735	2	154,688	78,519	0,000
Residual	0,280	81	1,970		
Total	0,293	83			

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa simpulan bahwa (1) Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. (2) Hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. (3) Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai non PNS di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Saran yang diberikan kepada penelitian ini yaitu hendaknya mengutamakan komunikasi yang terarah, jelas dan mudah dipahami terutama dalam menyampaikan informasi penting terkait pekerjaan, sehingga kesalahan-kesalahan dalam bekerja mampu dihindari karena informasi yang tersampaikan jelas dan terarah.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buku *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian*. 2019. Fakultas Ekonomi, Universitas Hindu Indonesia Denpasar.
- Fadli, Uus Md. 2012. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Komitmen Kerja Pada PT PLN (Persero) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen* Vol,09 No,2 Januari, 577-589.
- Hariandja, Marihot Tua E., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Gramedia W. Indonesia, Jakarta.
- Husein, Umar (2013), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Ima Nurshilasari dan Tristiana Rijanti. 2021. Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang). Semarang: *Jurnal Value*.
- Mangunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakkarya.
- Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen organisasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen 81 Organisasi. Surakarta: Daya Saing *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*.
- Parulian Hutapea, dan Thoha Nuriana. 2008. *Kompetensi plus: teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Samtono. 2019. Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA 1 Salatiga. *Jurnal Visi Manajemen*, Semarang.
- Samtono. 2019. Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA 1 Salatiga. *Jurnal Visi Manajemen*, Semarang.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama Byars, Lloyd I, dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. 8 th edition. McGraw-Hill

- Siswanto, Bedjo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Penerbit Sinar Biru.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A, Judge. 2009. *Manajemen*, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Veitzal Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Persada, Jakarta.