



Komunikasi, Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Capaian Kinerja SAKIP Melalui Komitmen Kerja

Ira Nurani Aisyah^{1*}, Hendrian², Fitria Husnatarina³

¹Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

^{2,3}Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

*Email : iranurani662@gmail.com¹, Hendrin@gmail.com², Husnatarina@gmail.com³

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1411>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2023-09-19

Diperbaiki :
2023-09-21

Disetujui :
2023-09-28

ABSTRAK

Masih terdapat pegawai yang masih kurang berdedikasi dalam menaikkan target kinerja dari organisasinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi, kompetensi, dan iklim kerja terhadap capaian kinerja SAKIP melalui komitmen kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu eksplanator kuantitatif. Penulis mengambil 61 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Komunikasi, Kompetensi dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja; Komunikasi, Kompetensi, Iklim kerja, berdampak positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP; Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya; Kompetensi bernilai positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya; dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya.

Kata Kunci :Komunikasi; Kompetensi; Iklim Kerja; SAKIP

ABSTRACT

There are still employees who are less dedicated to increasing the performance targets of their organization. This research aims to analyze the influence of communication, competence, and work climate on SAKIP performance achievements through work commitment at the West Kotawaringin Regency Education and Culture Service. The research method used is a quantitative explanation. The author took 61 samples. The research results show that; Communication, Competency, and Work Climate have a positive and significant effect on work commitment; Communication, Competency, Work Climate, have a positive and significant impact on SAKIP performance achievements; Communication has a positive and significant influence on SAKIP performance achievements with work commitment as the intervening variable; Competence has a positive and significant impact on SAKIP performance achievements with work commitment as the intervening variable; and work climate has a positive and significant effect on SAKIP performance achievements with work commitment as the intervening variable.

Keywords: Communication; Competence; Work Climate; SAKIP

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, mempersiapkan personel, mengarahkan dan memimpin anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen harus efektif, bertindak benar dan efektif, bertindak benar atau berorientasi pada pencapaian tujuan (Indartono, 2016). Organisasi/perusahaan/instansi hendaknya lebih menyiapkan diri dalam menghadapi tantangan-tantangan di masa depan salah satunya adalah kinerja pegawai.

Faktor krusial lainnya dalam peningkatan kinerja pegawai adalah peningkatan kompetensi. Murgiyono (2014) berpendapat bahwa perlu adanya pembinaan pegawai agar dapat memahami, terukur dan pengembangan kompetensi. Untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kekuatan dan kelemahan PNS, manajemen PNS berbasis kompetensi harus dilandasi pemahaman yang jelas tentang kompetensi yang dibutuhkan.

Namun berdasarkan pengamatan awal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat, ternyata masih ada pegawai yang masih kurang berdedikasi untuk menaikkan target kinerja dari organisasinya. Hal ini terlihat dari jenis pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan akan mengganggu pekerjaan di bagian lainnya, walaupun kepada pegawai yang bersangkutan telah diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya. Ditemukan pula bahwa, pengukuran kinerja yang seharusnya dilakukan berjenjang sampai dengan ke tingkatan staf, hanya dilakukan sampai di eselon IV. Kemudian masih terjadi keterlambatan dan ketidaksesuaian dalam pengumpulan data-data tersebut, serta atasan masih menggunakan mekanisme lama dan cenderung apatis terhadap masukan-masukan dari bawahan, yang mana hal ini berakibat pada proses penilaian SAKIP dan pencapaian kinerja organisasi.

Indikasi belum optimalnya pencapaian kinerja yang sesuai dengan standar dalam organisasi. Untuk tahun 2019, data menunjukkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat mendapatkan nilai 58,84 dengan kategori CC (Cukup). sementara di tahun 2020, mendapatkan nilai 66,50 dengan kategori B (Baik). Dalam hal ini, SAKIP merupakan salah satu barometer untuk mendukung kinerja penyelenggaraan pemerintah dalam pencapaian *good governance*, karena itu diperlukan adanya komitmen kerja melalui upaya-upaya nyata yang harus dilakukan. Untuk itu Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai target di dalam peningkatan capaian kinerja akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah yang lebih baik sehingga di harapkan dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, dimana dalam pencapaian Akuntabilitas Kinerja tersebut Pemerintah Daerah di dukung oleh seluruh perangkat daerah dilingkungannya.

Berdasarkan itulah sehingga perlu dilihat seberapa efektif implementasi SAKIP sehingga mendapatkan hasil yang maksimal serta dapat dilihat dari hasil evaluasi kedepannya. Dalam proses pengevaluasian SAKIP di SKPD Kabupaten Kotawaringin Barat, penulis menemukan bahwa faktor komunikasi, kompetensi, dan iklim kerja sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja SAKIP SKPD sebagaimana yang diharapkan.

Penulis juga melihat bahwa komitmen kerja sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja SAKIP, dalam hal ini pimpinan SKPD beserta perangkatnya wajib mempunyai etos kerja sehingga mendapatkan capaian kinerja SAKIP yang unggul. Untuk mengkaji lebih

lanjut fenomena ini, maka masalah penelitian dapat dirumuskan diantaranya (1) Bagaimana komunikasi terhadap komitmen kerja? (2) Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap komitmen kerja? (3) Bagaimana iklim kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja? (4) Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap capaian kinerja SAKIP? (5) Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap capaian kinerja SAKIP? (6) Bagaimana iklim kerja berpengaruh terhadap capaian kinerja SAKIP? (7) Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening? (8) Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening? (9) Bagaimana iklim kerja berpengaruh terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening?

KAJIAN PUSTAKA

Penulis telah melakukan *literatur review* sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Menurut Ardiansyah (2016), diperoleh hasil yang relevan antara komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian oleh Ayu (2019), mengenai dampak kompetensi terhadap kinerja, berdasarkan hasil penelitiannya ditemukan bahwa variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Berikutnya kajian dari Lotunani dkk (2014), menemukan adanya pengaruh yang positif antara variabel kompetensi, kinerja, dan komitmen, terhadap kepuasan pegawai. Kemudian tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap *reward*. Penelitian tentang dampak komitmen kerja terhadap kinerja yang dilakukan Pranita (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan terhadap Kinerja (Y2), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2), serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2).

Selanjutnya kajian pengaruh komitmen terhadap kinerja oleh Gani dkk (2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen sedangkan motivasi dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun Kompetensi, motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang capaian kinerja SAKIP juga dilakukan oleh Muharsyah (2016), hasilnya menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi akuntabilitas kinerja pada tingkat SKPD, yaitu dukungan data kinerja, kompetensi teknis aparatur, komitmen manajemen, koordinasi antar unit, tekanan regulasi, perubahan kebijakan program, peran indikator kinerja kunci (IKK), konflik kepentingan, kuantitas aparatur, insentif kinerja, alokasi anggaran, dan kondisi geografis.

METODE

Penulis menggunakan Metode eksplanatori kuantitatif dalam melakukan penelitian ini. Metode eksplanatori merupakan suatu proses penelitian yang sistematis dan terstruktur untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel sesuai dengan fenomena di lapangan.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu Primer dimana penulis melakukan kajian lapangan sedangkan Sekunder diambil dari data-data dari Jurnal, Buku dan laporan-laporan. Terdapat 61 orang populasi yaitu 33 laki-laki dan 28 perempuan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat sehingga penulis mengambil secara keseluruhan. Menurut Silaen (2018), Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria penelitian. Selain itu populasi juga dapat disebut sebagai *universum (universe)* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati.

Instrumen penelitian merupakan suatu perangkat yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk memudahkan pekerjaan agar hasilnya lebih baik, tepat, dan lengkap sehingga dapat diolah dengan mudah. Dengan demikian, instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner. Guna mengukur setiap indikator dari setiap variable penelitian maka digunakan pertanyaan dengan lima kategori jawaban (*skala likert*) yang telah diberi skor untuk mempermudah perhitungan lebih lanjut.

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang dikenal dengan *Path Analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Iklim Kerja (X3) terhadap Capaian Kinerja SAKIP (Y2) melalui Komitmen Kerja (Y1) sebagai variabel interveningnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung

Hasil penelitian yang dibuktikan melalui pengujian antara Komunikasi (X1) terhadap capaian kinerja SAKIP (Y2), Kompetensi (X2) terhadap capaian kinerja SAKIP (Y2), Iklim Kerja (X3) terhadap capaian kinerja SAKIP (Y2), dan Komitmen Kerja (Y1) terhadap capaian kinerja SAKIP (Y2) berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi (X1)	Komitmen Kerja (Y1)	0,598	0,000	Signifikan
Kompetensi (X2)	Komitmen Kerja (Y1)	0,579	0,000	Signifikan
Iklim Kerja (X3)	Komitmen Kerja (Y1)	0,725	0,000	Signifikan
Komunikasi (X1)	Capaian kinerja SAKIP (Y2)	0,217	0,016	Signifikan
Kompetensi (X2)	Capaian kinerja SAKIP (Y2)	0,292	0,004	Signifikan
Iklim Kerja (X3)	Capaian kinerja SAKIP (Y2)	0,514	0,000	Signifikan
Komitmen Kerja	Capaian kinerja			

(Y1)	SAKIP (Y2)	0,710	0,000	Signifikan
------	------------	-------	-------	------------

Variabel komunikasi, kompetensi, iklim kerja, dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, dilihat dari nilai signifikansi masing-masing yang positif dan lebih kecil dari nilai Alpha 5% (0,05) yaitu: komunikasi (0,016), kompetensi (0,004), iklim kerja (0,000), dan komitmen kerja (0,000), sehingga persamaan strukturalnya menjadi:

1) Persamaan struktural untuk Y2 dari X1, X2, dan X3: Y2

$$= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_2$$

$$= 0,217 X_1 + 0,292 X_2 + 0,514 X_3 + 0,704$$

2) Persamaan struktural untuk Y2 melalui Y1: Y2

$$= \beta_4 Y_1 + \epsilon_1$$

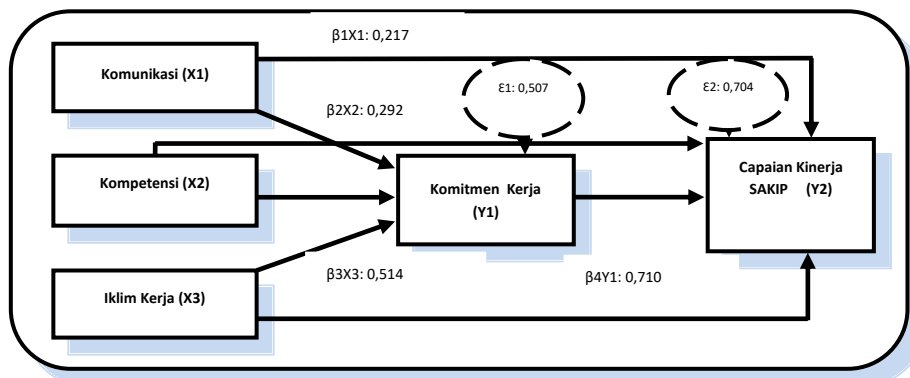
$$= 0,710 Y_1 + 0,507$$

Nilai residual (ϵ), diperoleh dari:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,743} = 0,507$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,504} = 0,704.$$

Hasil uji hipotesis dapat pula disajikan sebagaimana Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Diagram Alir Hasil Pengujian Statistik

Diagram alir pengujian hipotesis menggambarkan besarnya koefisien jalur yang diperoleh Ketika menguji hipotesis penelitian dengan uji probabilitas yang memperoleh tingkat signifikansi pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tanda nilai koefisien (+), variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel Y2, demikian pula dengan variabel Y1 yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel Y2.

Interpretasi variabel komunikasi (X1): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel komunikasi (X1) akan meningkatkan variabel capaian kinerja SAKIP (Y2) sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Interpretasi variabel kompetensi (X2): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel kompetensi (X2) akan meningkatkan variabel capaian kinerja SAKIP (Y2) sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Interpretasi variabel iklim kerja (X3): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel iklim kerja (X3) akan meningkatkan variabel capaian kinerja SAKIP (Y2) sebesar 0,514 satuan

dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Interpretasi variabel komitmen kerja (Y1): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel komitmen kerja (Y1) akan meningkatkan variabel capaian kinerja SAKIP (Y2) sebesar 0,710 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Secara simultan variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan iklim kerja (X3) memiliki kontribusi sebesar 74,3% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel capaian kinerja SAKIP (Y2), sedangkan sisanya sebesar 25,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, sedangkan secara parsial variabel komitmen kerja (Y1) memiliki kontribusi sebesar 50,4% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel capaian kinerja SAKIP (Y2).

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel perantara (lapangan kerja), dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode yang dikembangkan oleh Sobel. dan dikenal sebagai tes Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel perantara. Hasil tersebut dapat dibajarkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tidak langsung antara variabel komunikasi (X1) terhadap capaian kinerja SAKIP (Y2) melalui komitmen kerja (Y1) diperoleh nilai *Sobel Test Statistic* atau nilai t sebesar $3,80312922 > 1,98$ (nilai Z kurva normal pada taraf kesalahan 5%) *Sobel Test p-value* sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan.
- 2) Pengaruh tidak langsung antara variabel kompetensi (X2) terhadap capaian kinerja SAKIP (Y2) melalui komitmen kerja (Y1) diperoleh nilai *Sobel Test Statistic* atau nilai t sebesar $4,01168518 > 1,98$ (nilai Z kurva normal pada taraf kesalahan 5%) *Sobel Test p-value* sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan
- 3) Pengaruh tidak langsung antara variabel iklim kerja (X3) terhadap capaian kinerja SAKIP (Y2) melalui komitmen kerja (Y1) diperoleh nilai *Sobel Test Statistic* atau nilai t sebesar $2,66183093 > 1,98$ (nilai Z kurva normal pada taraf kesalahan 5%) *Sobel Test p-value* sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Langsung

- 1) Hasil uji hipotesis yang pertama yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja diterima. Angka yang diperoleh sebesar 0,598 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Semakin baik komunikasi pada organisasi, maka komitmen kerja juga akan meningkat. Temuan tersebut selaras dengan penelitian Febryantahanuji (2014). Berdasarkan penelitiannya tentang pengaruh komunikasi terhadap komitmen ditemukan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepuasan kinerja dan komunikasi terhadap kompetensi dan komitmen organisasi. Menambahkan hal tersebut Herispon (2018), mengatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian gagasan atau informasi seseorang kepada orang lain. Pengertian komunikasi bukan sekedar penyampaian kata-kata yang dilakukan individu, namun

mempunyai arti yang lebih luas.

- 2) Hasil uji hipotesis kedua yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja diterima. Koefisien yang diperoleh sebesar 0,579 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Semakin baik kompetensi seorang pegawai, maka komitmen kerja juga akan meningkat. Hasil dari analisis ini sejalan dengan penelitian Srikaningsih, dkk (2015), tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai. Hasil dari penelitiannya menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru dan komitmen profesional, kompetensi guru dan kepuasan kerja, serta komitmen profesional dan kepuasan kerja. Menurut (Wibowo, 2014) mengartikan kompetensi sebagai sebuah kesanggupan dalam melaksanakan perintah atau kewajiban dengan didasari oleh wawasan, keahlian serta di bantu oleh perilaku yang menjadi watak diri.
- 3) Hasil uji hipotesis ketiga yaitu iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja diterima. Koefisien dari pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 0,725 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Semakin baik iklim kerja disuatu organisasi, maka komitmen kerja juga akan meningkat. Hasil ini selaras dengan penelitian Berberoglu (2018), tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen. Adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen profesional serta persepsi kinerja organisasi. Sedangkan menurut Saleh (2015), iklim organisasi merupakan lingkungan didalam organisasi itu sendiri. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang tidak sama sehingga berpengaruh terhadap implementasi dan kebijakan sumber daya manusia yang akan diperoleh oleh setiap pegawai di organisasi tersebut. Sifat pegawai menggambarkan setiap perbedaan terhadap ketidaksamaan pekerjaan yang direncanakan oleh organisasi. Pentingnya mewujudkan iklim organisasi yang sehat karena merupakan sebuah simpulan seseorang terhadap *feedback* yang diberikan oleh organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai dasar bagi pemilihan sikap pegawai selanjutnya.
- 4) Hasil uji hipotesis keempat yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP diterima. Koefisien jalur *standardize* yang diperoleh adalah sebesar 0,217 dengan probabilitas $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pegawai, maka kinerja pegawai dan institusi yang bersangkutan akan semakin meningkat. Hasil yang telah didapat tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ardiansyah (2016). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
- 5) Hasil uji hipotesis yang kelima adalah kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP diterima. Koefisien yang diperoleh sebesar 0,292 dengan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$, dengan demikian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP.

Semakin memadai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka capaian kinerja SAKIP akan semakin meningkat. Manajemen PNS berdasarkan pada kompetensi harus dilandaskan pada pemahaman serta penjabaran secara nyata mengenai kompetensi yang dibutuhkan. Guna memberikan gambaran secara mendetail tentang kelebihan serta kekurangan yang dimiliki oleh PNS. Hasil ini selaras dengan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Anjani (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

- 6) Hasil uji hipotesis yang keenam yaitu iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP diterima. Koefisien jalur *standardize* yang diperoleh adalah sebesar 0,514 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP. Semakin baik iklim kerja disuatu organisasi, maka capaian kinerja SAKIP organisasi juga akan meningkat.

Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Hasil uji hipotesis keempat yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya diterima. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Sobel Test p-value* sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya, komitmen kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap capaian kinerja SAKIP. Kondisi ini menandakan semakin baik komunikasi maka semakin baik pula komitmen kerja, hal ini juga dapat menyebabkan meningkatkan capaian kinerja SAKIP. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap capaian kinerja SAKIP melalui komitmen kerja, berarti bahwa semakin baik komunikasi disuatu organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen kerja. Hal ini selaras dengan temuan Syahrir, Mattalatta dan Maddatuang (2019), dimana komunikasi internal berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
- 2) Hasil uji hipotesis yang kelima dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya diterima. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai *Sobel Test p-value* sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan. Nilai tersebut memiliki arti bahwa komitmen kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap capaian kinerja SAKIP. Kondisi ini menandakan apabila semakin baik kompetensi maka semakin baik juga komitmen kerja. Komitmen yang baik maka akan meningkatkan capaian kinerja SAKIP. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap capaian kinerja SAKIP melalui komitmen kerja, berarti semakin baik kompetensi pegawai di organisasi, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Permana, Marbawi dan Qamarius (2019), bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

- 3) Hasil uji hipotesis yang keenam yaitu iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya diterima. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Sobel Test p-value* sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan. Hasil perhitungan tersebut dapat dipahami sebagai komitmen kerja mampu memediasi pengaruh iklim kerja terhadap capaian kinerja SAKIP. Kondisi ini menandakan semakin baik iklim kerja maka semakin baik pula komitmen kerja. Meningkatnya komitmen kerja pada akhirnya akan meningkatkan capaian kinerja SAKIP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui komitmen kerja, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja. Yang artinya ketika iklim kerja dibuat nyaman mungkin dan menjadikan pegawai merasa puas, maka hal ini akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Hasil tersebut sesuai dengan temuan dari Dewi Kurniawati, Titisari dan Priyono, (2015) dimana iklim suatu organisasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung perilaku para anggotanya terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh adalah komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat. Maka dapat dipahami bahwa semakin baik komunikasi maka komitmen dalam bekerja juga meningkat. Kemudian juga didapat hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Penjelasan tersebut menunjukkan semakin baik kompetensi maka komitmen kerja juga akan semakin meningkat. Selanjutnya iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, artinya semakin baik iklim kerja maka komitmen juga akan semakin meningkat. Lalu komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP. Hal ini dapat dipahami semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pegawai, maka capaian kinerja SAKIP juga akan semakin meningkat. Berikut kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP. Jadi semakin memadai pengetahuan organisasi maka efektivitas organisasi SAKIP akan meningkat. Lebih lanjut iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP. Artinya semakin baik iklim kerja di suatu organisasi, maka capaian kinerja SAKIP juga akan semakin meningkat. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat. Penjelasan tersebut dijabarkan komitmen kerja mampu memediasi pengaruh variabel independen komunikasi terhadap variabel dependen capaian kinerja SAKIP. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya. Data ini menunjukkan bahwa komitmen kerja mampu memediasi pengaruh variabel independen kompetensi terhadap variabel dependen capaian kinerja SAKIP. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan pada capaian kinerja SAKIP dengan komitmen kerja sebagai variabel interveningnya. Penjelasan ini menunjukkan bahwa komitmen kerja mampu memediasi pengaruh variabel independen iklim kerja terhadap variabel dependen capaian kinerja SAKIP.

Dalam melaksanakan penelitian, keterbatasan yang penulis rasakan antara lain:

Meskipun banyak variabel yang mempengaruhi komitmen dan kinerja, namun variabel independen penelitian hanya mencakup komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Penggunaan kuesioner oleh responden memiliki kekurangan, antara lain kemungkinan terjadinya bias karena terkadang jawaban yang diberikan responden tidak mencerminkan keadaan sebenarnya.

Terkait dengan kesimpulan yang telah diambil dari penelitian, terdapat beberapa saran penelitian berikutnya seperti variabel Pengalaman Kerja, Interaksi Sosial, Gaya Kepemimpinan. Organisasi hendaknya mendukung dan lebih membangun komunikasi yang baik dan intens antar pegawai. Unsur pimpinan agar lebih sering berinteraksi dalam mengkomunikasikan tugas maupun informasi pekerjaan lainnya kepada bawahan sampai dengan ketinggian staf, demi terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman, sehingga pencapaian kinerja SAKIP dapat lebih maksimal. Peningkatan kompetensi individu sebagai hulu dari sebuah komitmen kerja yang memberikan dampak positif bagi organisasi, untuk kegiatan pembinaannya hendaknya dapat terus dilaksanakan secara sinergis dan berkelanjutan, sehingga keterlambatan dan ketidaksesuaian dalam pengumpulan data-data pengukuran kinerja dapat diminimalisir. Organisasi diharapkan memperkuat nilai-nilai kebersamaan pada pegawainya dengan cara menanamkan rasa tanggung jawab yang lebih demi membangun iklim kerja (suasana) yang kondusif, serta terbuka terhadap ide-ide baru atau mempertimbangkan pendapat bawahan untuk kemajuan organisasinya. Pemangku kebijakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan agar lebih memacu meningkatkan komitmen kerja pegawai, misalnya melalui penyampaian-penyampaian di rapat internal dinas (evaluasi kinerja) ataupun dengan melakukan dialog secara personal dalam suasana yang lebih santai, untuk lebih memupuk rasa bangga terhadap organisasi, agar capaian kinerja SAKIP dapat lebih ditingkatkan kedepannya. Dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang baik, SAKIP harus dijalankan dengan melibatkan seluruh unsur pegawai secara komprehensif dan terukur, bukan sekadar kewajiban pemenuhan dokumen, melainkan berpedoman kepada perencanaan strategis yang berorientasi kepada pencapaian *outcomes*.

REFERENSI

- Ardiansyah, D. O. (2016) 'Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)', *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Brawijaya*, 10(1).
- Ayu, A. (2019) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati.* Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Berberoglu, A. (2018) 'Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals', *BMC Health Services Research*. *BMC Health Services Research*, 18(1), pp. 1–9. doi: 10.1186/s12913-018-3149-z.

- Dewi Kurniawati, Titisari, P. and Priyono, A. (2015) 'Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember (Analysis of Effect Job Satisfaction and Organizational CI'.
- Febryantahanuji (2014) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Stekom Semarang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang.
- Fatonah, A.D (2017). Komunikasi Ustadz-Santri dalam Meningkatkan Spiritualitas Keagamaan Mahasiswa. *Communicatus : Jurnal Ilmu Komunikasi*. Volume 1, Nomor 2
- Gani, H. M. U. *et al.* (2018) 'The Impacts of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Lecturers' Performance', *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 11(1), p. 17. doi: 10.21013/jmss.v11.n1.p2.
- Herispon (2018) 'Pengantar manajemen (introduction management) sekolah tinggi ilmu ekonomi riau pekanbaru 2018', (October), pp. 1–108. Available at: https://www.researchgate.net/publication/328514083_PENGANTAR_MANAJEMEN_INTRODUCTION_MANAGEMENT_SEKOLAH_TINGGI_ILMU_EKONOMI_RIAU_PEKANBARU_2018?enrichId=rgreq-1e78143c46565eacf6aa663b9fdb2d73-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyODUxNDA4MztBUzo2ODU2NjM5NjM4NDQ.
- Indartono, S. (2016) *Pengantar Manajemen : Character Inside*.
- Lotunani, A. *et al.* (2014) 'The Effect of Competence on Commitment , Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government , Southeast Sulawesi)', *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), pp. 18–25.
- Muharsyah, O. (2016) 'Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Kabupaten Muara Enim)', *ABIS*, 4(2).
- Permana, B. S., Marbawi and Qamarius, I. (2019) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG', 4(2), pp. 94–110.
- Pranita, F. M. (2017) 'Influence Of Motivation And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Employee Performance', *Proceedings of The ICECRS*, 1(2), pp. 24–31. doi: 10.21070/picecrs.v1i2.1431.
- Saleh, H. (2015) . *Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan di Indonesia (Studi Komparatif Antara Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam dengan Presidium Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia Periode 2013-2015*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Silaen, S. (2018) *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Suryana, Nia Kurniaish, Said Usman, A. and Ariani (2014) 'Ketahanan Pangan Rumah Tangga Petani Pada Agroekosistem Lahan Kering (Kajian Sosiologis di Kota Tarakan)', *Magrobis Jurnal*, 14(2), pp. 27–38.

Syahrir, I. E., Mattalatta and Maddatuang, B. (2019) ‘Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng’, *YUME : Journal of Management*, 2(1), pp. 1–15.

Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.