

PENGARUH *SELF EFFICACY*, *COMPETENCE* DAN *COMMUNICATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*

Santi Suciningtyas¹, Muh. Mahbub Djunaedi², Victor Prasetya³

¹²³Institut Teknologi dan Bisnis Adias

Corresponding Author: suciningtyassanti@gmail.com

ARTICLE INFO ABSTRACT

Keywords: Self Efficacy, Competence, Communication, Organizational Commitment

Received : 17 November 2025

Revised : 22 November 2025

Accepted: 25 November 2025

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.



Penelitian ini berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi” (Studi Kasus Pegawai di Dinas Sosial Pematang). Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh efikasi diri, kompetensi, dan komunikasi terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun simultan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Berbagai uji analisis terkait pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis berupa uji-t, uji koefisien determinasi, dan uji-F. Hasil penelitian membuktikan bahwa Efikasi Diri, Kompetensi, dan Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Keberadaan suatu lembaga atau organisasi, yang meliputi pemerintah ataupun non pemerintahan, tentunya memiliki visi, misi, tujuan serta strategi yang berbeda-beda. Tujuan dari suatu organisasi akan tercapai dilakukan langkah melalui kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan oleh suatu organisasi tersebut. Penggerak utama terlaksananya berbagai upaya tersebut dalam mengimplementasikan tercapainya tujuan organisasi merupakan sumber daya manusia. Sehingga, dikatakan sukses atau tidaknya pencapaian rencana strategisnya dari perusahaan salah satunya bergantung pada kecakapan sumber daya manusia, di samping kuantitas modal dan aktivitya. *organizational commitment* atau komitmen organisasi, yaitu keadaan psikologis yang dialami individu terhadap lembaga. Komitmen organisasi dipahami sebagai kondisi psikologis yang mendorong tenaga kerja menampilkan sikap positif dan loyal terhadap institusi tempat mereka bernaung. Bentuk komitmen ini terbagi menjadi tiga, yakni *continuance commitment* (keinginan bertahan karena pertimbangan biaya), *affective commitment* (keterikatan emosional), serta *normative commitment* (rasa kewajiban moral). Secara keseluruhan, loyalitas organisasi menggambarkan kesiapan individu

memberikan dukungan penuh demi tercapainya tujuan lembaga (Flippo 2018)

Pelaksanaan kerja akan selalu membutuhkan *Self efficacy* merujuk suatu perasaan yakin pegawai pada keterampilan dirinya upaya melatih sejumlah standar pengendalian pelaksanaan peran diri pegawai dan peristiwa di tempat tugasnya (Bandura 2018).

Kompetensi menggambarkan ketanggapan pegawai menyelesaikan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan disertai hal yang lebih dan unggul. Kompetensi ditandai sebagai kemahiran pegawai mewujudkan hasil dalam tingkat kondisi sebaik mungkin pada tempat kerja, termasuk antara lain kehandalan pegawai dalam penyampaian dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut pada suatu lingkungan yang berbeda dari sebelumnya dan meningkatkan manfaat yang dirasakan (Emron 2016).

Komunikasi menguraikan suatu kegiatan transfer pengetahuan mencakup bentuk gagasan atau informasi satu orang berpindah pada yang lain. Dalam kegiatan perpindahan pemahaman tersebut bukan sekedar meliputi ucapan yang dipilih ketika melakukan komunikasi, melainkan penampakan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya (Handoko 2013).

Penelitian ini dilakukan adalah pada Kantor Dinas Sosial Pemalang yang mana merupakan salah satu tugas Bahu-membahu bersama Bupati terkait upaya penyelesaian urusan urusan Bidang Sosial, Pengendalian, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemalang sebanyak 73 yang terdiri dari 28 pegawai PNS dan 45 Non PNS.

Selain itu, penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya *research gap*. Misalnya, Juni Astuti Rini & Qolbiyah Salimah Tsabitah (2024) menunjukkan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*. Sementara itu, Asnora & Indra (2020) menyatakan bahwa *Competence* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*. Di sisi lain, Septina (2020) menemukan bahwa *Communication* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*

Bandura (2018) mengungkapkan *self efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. Meyer, J. P., & Allen (2017) Komitmen organisasi merujuk pada tingkat kedekatan atau keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, di mana karyawan tersebut mendukung visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sejumlah penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Qurbani and Solihin 2021), (Arrifah 2020), dan (Ernawaty 2021), menunjukkan bahwa *self efficacy* berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Mengacu pembuktian tersebut, hipotesis kesatu dalam penelitian ini dirumuskan.:

H1. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.

Meyer, J. P., & Allen (2017) Komitmen organisasi merujuk pada tingkat

kedekatan atau keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, di mana karyawan tersebut mendukung pencapaian rencana strategis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian oleh (Nugroho and Fibriani 2023) & (Anggraini and Fauzan 2022), mengonfirmasi dampak yang nyata dari *Competence* terhadap *Organizational Commitment* Sehingga terbangun hipotesis kedua: **H2. *Competence* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.**

Schein (2019) menyebut komunikasi sebagai b. untuk penyampaian pesan kepada pihak lain. Daslim (2023), Nugraha (2023), serta Mufarrohah & Sumartik (2022) menemukan bukti empiris adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen. Oleh karena itu terbangun hipotesis ketiga ialah: **H3. *Communication* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.**

Meyer, J. P., & Allen (2017) Komitmen organisasi merujuk pada tingkat kedekatan atau keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, di mana karyawan tersebut mendukung visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulqifli and Syarifuddin 2022), (Rosanti and Satiningsih 2022), serta (Murniarti et al. 2023) menunjukkan bahwa *Communication* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan landasan tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini. **H4. *Self Efficacy*, *Competence* dan *Communication* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.**

Bandura (2018) *Self efficacy*, atau keyakinan diri pegawai pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan motivasi dan ketahanan dalam menghadapi tantangan kerja Menurut Emron (2016) *Competence*, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, memastikan bahwa pegawai mampu menyelesaikan hasil kerja tidak hanya efektif tapi juga efisien. Pada kondisi yang lain, *communication* yang baik memungkinkan koordinasi yang lebih lancar, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kolaborasi antar pegawai dan dengan atasan. Ketiga faktor ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target organisasi. Hasil penelitian (Rosanti and Satiningsih 2022), (Nugroho and Fibriani 2023), dan (Zulqifli and Syarifuddin 2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan *Self efficacy*, *Competence*, *Communication* terhadap *Organizational Commitment*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan analisis deskriptif kuantitatif dengan berbagai metode pengumpulan data seperti observasi, kuesioner melalui google form dan analisis literatur terkait, sehingga bisa menunjukkan gambaran hasil pengaruh *Self Efficacy*, *Competence* dan *Communication* terhadap *Organizational Commitment*, baik pengaruh

secara parial maupun simultan. Jumlah pegawai yang dinyatakan sesuai dengan tujuan penelitian meliputi 70 responden dalam hal ini adalah PNS di Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang. Metode *purposive sampling* dianggap sesuai untuk penentuan kriteria responden sekaligus mengetahui jumlahnya. Uji statistik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis berupa uji t, uji koefisien determinasi, dan uji F.

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Organizational Commitment (Y)	Meyer, J. P., & Allen (2017): Komitmen organisasi menunjuk pada tingkat kedekatan atau keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, di mana karyawan tersebut mendukung visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.	1) Komitmen Afektif (Affective commitment)2) Komitmen Berkelanjutan (Continuance commitment)3) Komitmen Normatif (Normative commitment)
2	Self-Efficacy (X₁)	Menurut Bandura (2018), self-efficacy merupakan keyakinan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1) Tingkat kesulitan tugas (Magnitude)2) Generalisasi (Generality)3) Kekuatan (Strength)
3	Competence (X₂)	Menurut Emron (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan.	1) Pengetahuan2) Keahlian3) Sikap
4	Communication (X₃)	Menurut Syahrane (2017), komunikasi adalah proses penyampaian informasi	1) Komunikasi dengan atasan2) Komunikasi

No	Variabel	Definisi	Indikator
		dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.	dengan bawahan ³⁾ Komunikasi dengan rekan kerja

Tabel 1. Definisi Operasional

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi yang dilakukan mencakup 70 pegawai, gambaran responden yang mengisi kuesioner termuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Profil Responden

Distribusi Responden

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	54.3%
2	Perempuan	32	45.7%
Jumlah		70	100%
No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30	18	25.7%
2	31-40	20	28.6%
3	41-50	16	22.9%
4	>50	16	22.9%
Jumlah		70	100%
No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	>2 Tahun	70	100%
No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	15	21.4%
2	Diploma III	8	11.4%
3	Diploma IV	1	1.4%
4	S1	34	48.6%
5	S2	12	17.1%
Jumlah		70	100%

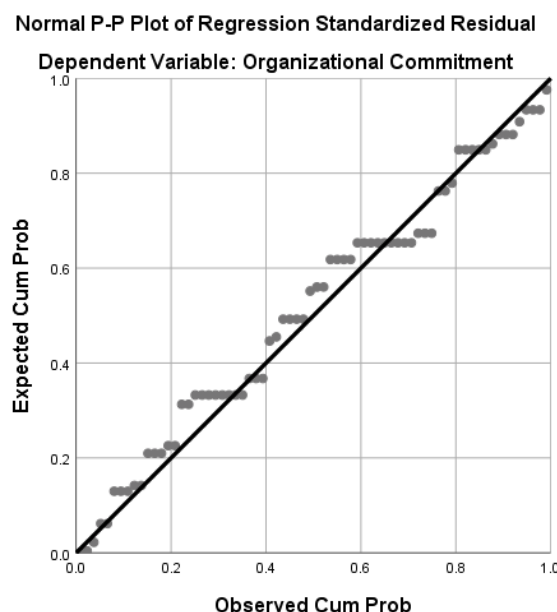
Data mengenai jenis kelamin pegawai di Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pematang menunjukkan distribusi yang relatif seimbang. Hal ini selaras dengan kriteria dan beban tugas yang memang sesuai untuk kedua gender dalam konteks pendidikan. Dari sisi usia, lebih banyak responden menduduki rentang 31-40 tahun, yaitu

sebanyak 20 orang (28,6%). Kondisi ini dapat menggambarkan loyalitas serta kemampuan mereka untuk bertahan dan tetap berkomitmen terhadap sekolah.

Lulusan S1 banyak berkontribusi pada tingkat pendidikan, hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 34 orang (48,6%). Kondisi ini sejalan dengan ketentuan kualifikasi minimal yang dibutuhkan, di mana kompetensi mensyaratkan pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas pegawai telah mengabdikan selama >2 tahun, yaitu sebanyak 70 orang (100%). Lama masa kerja ini menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja

Uji Normalitas

Suatu model regresi dikatakan baik apabila data yang digunakan berdistribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu melalui pengamatan grafik *probability plot* serta menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebagaimana ditunjukkan berikut ini:



Gambar 1 Grafik *P-Plot of Regression Standardized Residual*

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil analisis regresi I dan II telah dirangkum pada Tabel 3

Tabel 3. Rangkuman Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	T-Hit	Sig
Self-Efficacy	0.303	4.775	0.000
Competence	0.379	5.780	0.000
Communication	0.455	7.148	0.000

Variabel Dependent: Organizational Commitment

F Sig. : 0.000

F² adj : 0.721

N : 70

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji *t* memperlihatkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,136 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat diperjelas bahwa *Self Efficacy* berdampak signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Commitment* pegawai di Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang dinyatakan valid dan diterima.

Hasil *t* test pada variabel *Competence* (X_2) memperlihatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,036 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Artinya, *Competence* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *Competence* terhadap *Organizational Commitment* pegawai di Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang, dapat diterima.

Hasil uji *t* yang terlihat variabel *Communication* (X_3) menunjukkan koefisien sebesar 0,150 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima, sehingga dapat dibuktikan bahwa *Communication* berdampak signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Uraian hasil tersebut menegaskan hipotesis ketiga (H_3), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *Communication* terhadap *Organizational Commitment* pegawai di Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang, adalah benar.

Hasil hasil pengujian uji F menunjukan sebesar $F < 0,05$ ($0,000 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (*Self Efficacy*, *Competence* dan *Communication*) memiliki pengaruh secara signifikan simultan terhadap variabel terikat (*Organizational Commitment*).

SIMPULAN

Mempertimbangkan uraian pembahasan hasil analisis data yang telah dijelaskan, menghasilkan rumusan simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesisi uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Self Efficacy* (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,775 terhadap variabel *Organizational Commitment* (Y) pada pegawai di Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,775 > 1,995$).
2. Dari hasil pengujian hipotesisi uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Competence* (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,780 terhadap variabel *Organizational Commitment* (Y) pada pegawai di *Organizational Commitment* karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,780 > 1,995$).
3. Dari hasil pengujian hipotesisi uji t menunjukkan dampak yang signifikan antara variabel *Communication* (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,148 terhadap variabel *Organizational Commitment* (Y) pada pegawai di Dinas Sosial KBPP Kabupaten Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,148 > 1,995$).
4. Dari hasil pengujian uji F menunjukkan sebesar $F < 0,05$ ($0,000 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (*Self Efficacy*, *Competence* dan *Communication*) memiliki pengaruh secara signifikan simultan terhadap variabel terikat (*Organizational Commitment*).

SARAN

1. Perlu meningkatkan pemahaman dan kemampuan mereka melalui pelatihan yang dirancang khusus untuk menghadapi tugas-tugas kompleks dan mendorong penerapan pengetahuan dalam berbagai situasi.
2. Penting untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terlibat langsung dalam proyek atau tugas yang menantang agar mereka dapat mengasah dan menguji keahlian khusus yang dimiliki..
3. Perlu meningkatkan efektivitas komunikasi antara atasan dan pegawai, khususnya dalam hal penyampaian instruksi kerja yang jelas dan terstruktur.
4. Organisasi dapat membentuk tim mentoring dan *coaching* yang memungkinkan pegawai berbagi pengalaman dan pengetahuan secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Alfiana, And Mohammad Fauzan. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Asn Bapenda Kota Semarang)." *Yume: Journal Of Management* 5 (1): 167-74. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.543>.
- Arrifah. 2020. "Pengaruh Self-Efficacy, Person-Job Fit, Dan Job Characteristic Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt Anggy Jaya Trans Di Kabupaten

Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta,” No. 2: 4.

- Asnora, Fadzil Hanafi, And Aulia Indra. 2020. “Pengaruh Konsep Diri Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Barokah Utama Karya Medan.” *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)* 1: 33–40.
- Bandura, A. (2018). 2018. “Bandura, A. (2018). Guide For Constructing Self-Efficacy Scales. In *Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents* (Pp. 307-337). Greenwich, Ct: Information Age Publishing.” Bandura, A. (2018). *Guide For Constructing Self-Efficacy Scales. In Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents* (Pp. 307-337). Greenwich, Ct: Information Age Publishing.
- Emron, Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st Ed. Bandung: Alfabeta.
- Ernawaty, Desy. 2021. *Pengaruh Employee Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kaizen Interglobal)*. Repository.Uinjkt.Ac.Id. <https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Handle/123456789/58811>.
- Flippo, E. B. 2018. “Personnel Management.” *Personnel Management*.
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpee.
- Juni Astuti Rini, And Qolbiyah Salimah Tsabitah. 2024. “Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi.” *Ekoma : Jurnal Ekonomi* 3 (4): 404–19.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 2017. “Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017).” Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application* (2nd Ed.). Sage Publications. Los Angeles: Sage Publications.
- Murniarti, Erni, Lisa G Kailola, Geryne Dwi, And Airin Saian. 2023. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.” *Attractive : Innovative Education Journal* 5 (3): 406–10. <https://Www.Attractivejournal.Com/Index.Php/Aj/>.
- Nugroho, Novianto, And Galuh Viratania Fibriani. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pt Kereta Api Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)* 2 (2): 182–201. <https://Doi.Org/10.24034/Jimbis.V2i2.6051>.
- Qurbani, Derita, And Dede Solihin. 2021. “Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*

8 (2): 223–32. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>.

Rosanti, Ludfiana Tika, And Satiningsih. 2022. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bem Fakultas X Di Masa Pandemi,” 206–15.

Septina, Ane Dwi. 2020. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non Struktural.” *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 24 (1): 1. <https://doi.org/10.31445/jskm.2020.1964>.

Zulqifli, M, And A Syarifuddin. 2022. “Etos Kerja Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Universitas Indonesia Timur.” *Journal Of Applied Management And ...* 2 (3): 231–38. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/67%0ahttp://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/download/67/77>.