
Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inndokarya Optomed

Ni Putu Putri Ayu Wijayanthi¹, I Gusti Putu Agung Widya Goca², Ni Ketut Rini³, Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijayanthi⁴

¹ITB Stikom Bali

^{2,3,4}Universitas Ngurah Rai

E-mail: putri_wijayanthi@stikom-bali.ac.id¹, widya.goca@unr.ac.id², riniiketut.rk@gmail.com³, ovy.dwijayanthi@unr.ac.id⁴

Article History:

Received: 01 Mei 2024

Revised: 19 Mei 2024

Accepted: 21 Mei 2024

Keywords: *Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Perusahaan perlu memperhatikan kompetensi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Terdapat beberapa permasalahan terkait kompetensi dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Inndokarya Optomed. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kompetensi dengan komitmen organisasi, serta peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada PT Inndokarya Optomed Gianyar. Metode penelitian menggunakan data kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dalam penentuan sampel sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 42 orang karyawan. Data dianalisis menggunakan Smart PLS meliputi tiga tahap yaitu analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan memediasi secara komplementer (partial mediation) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Inndokarya Optomed Gianyar.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting di dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan perorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan Sumber Daya Manusia, mulai dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai tujuan organisasi (Wijayanthi *et al.*, 2023). Keberhasilan organisasi ditentukan oleh keputusan yang perilaku karyawan, artinya: Kinerja sebuah organisasi sangat tergantung dari Sumber Daya Manusia dilingkungan tersebut. Dengan demikian kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan (Goca *et al.*, 2023). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Herlambang *et al.*, 2021). Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson *et al.*, 1995:364). Mangkunegara, (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan.

PT Inndokarya Optomed Gianyar sebagai tempat penelitian adalah perusahaan optikal yang cukup besar di Bali yang telah berdiri sejak tahun 2014. PT. Inndokarya Optomed adalah perusahaan perseroan dimana bertujuan untuk mengakomodir permintaan pembelian kacamata, aksesoris dan hal yang terkait dengan kacamata. PT Inndokarya Optomed Gianyar telah melakukan pengembangan perusahaan hingga saat ini mempunyai 4 toko yang tersebar di wilayah Kabupaten Gianyar dengan total karyawan sebanyak 42 orang. Kegiatan operasional dijalankan karyawan perusahaan dimana tugas-tugas didekasikan untuk menjalankan proses operasional, teknologi, pemasaran, dan penjualan. Berdasarkan hal ini kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan kinerja organisasi atau perusahaan. Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah tingkat hasil atau capaian. Adapun tingkat capaian menggunakan data performance target penjualan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tentang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut (Adam *et al.*, 2019). Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kinerja pegawai yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi dan untuk itu perlu diberdayakan pola peningkatan kompetensi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Kompetensi karyawan di PT Inndokarya Optomed Gianyar oleh pihak manajemen dirasa belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan belum 100% memahami produk yang dijual ataupun pelayanan kepada konsumen. Dari 20 tipe kacamata karyawan hanya mampu menjelaskan 15 tipe kacamata secara lengkap dan jelas, kondisi ini tentu dapat mengancam kinerja penjualan karena spesifikasi produk tidak disampaikan dengan baik. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai di sebuah organisasi, maka akan tercipta potensi yang luas bagi pegawai tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mulyadi, (201:3045) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman pembelajaran yang dilakukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi

(Pandaleke, 2016). Pegawai yang menanamkan komitmen terhadap organisasi atau instansinya senantiasa berkeinginan untuk melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan sinkron dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Luthan, (2011) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan. Disisi lain bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya akan memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasi atau instansinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompetensi juga berperan dalam mempengaruhi komitmen organisasi (Adam *et al.*, 2019). Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang ditingkatkan, mereka merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini dapat memicu rasa keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi, karena mereka merasa mampu memberikan kontribusi yang signifikan. Karyawan yang kompeten cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang mereka lakukan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas ini dapat membangun kepercayaan dari pihak manajemen dan rekan kerja. Kepercayaan ini, dalam konteks organisasi, dapat menjadi faktor penting dalam membentuk komitmen

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan (Abdulloh & Suwarna, 2020; Salsabila & Hermana, 2021). Sedangkan temuan Dhermawan *et al.*, (2012) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Manik & Syafrina, (2018) dan penelitian Solaiman, (2019) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ogi *et al.*, (2014) dan peneltiian Pandaleke, (2016) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan penelitian terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Tsani *et al.*, (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi, sedangkan Bagyo & Khusnia, (2021)) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh isgnifikan terhadap Komitmen organisasi

LANDASAN TEORI

Goal Setting Theory

Goal setting theory, atau teori penetapan tujuan, merupakan proses kognitif di mana individu membangun tujuan sebagai penentu perilaku. Prinsip dasarnya adalah bahwa tujuan dan niat merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku manusia. Tujuan menunjukkan standar pencapaian spesifik dari suatu kegiatan atau tugas dalam batas waktu tertentu, di mana tujuan yang lebih sulit akan membutuhkan usaha dan perhatian yang lebih besar serta pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi. Berdasarkan model Locke (Arsanti, 2009), teori penetapan tujuan memotivasi individu melalui empat mekanisme utama. Pertama, tujuan membantu mengarahkan perhatian individu pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan membantu mengatur usaha yang diperlukan untuk mencapainya. Ketiga, tujuan meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu menetapkan strategi dan tindakan yang tepat. Komitmen terhadap tujuan juga merupakan faktor penting dalam goal setting, di mana tingkat komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, sementara tingkat komitmen yang rendah dapat membatasi kinerja. *Goal commitment*

juga berhubungan positif dengan perilaku yang berorientasi pada tujuan, yang pada gilirannya berhubungan positif dengan kinerja. Matana. Anastasia, (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inndokarya Optomed Gianyar

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo, (2017:110) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Penelitian Salsabila & Hermana, (2021) Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Abdulloh & Suwarna, (2020) juga mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inndokarya Optomed Gianyar

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi PT Inndokarya Optomed Gianyar

Menurut Wibowo, (2017:86) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi akan dapat mendukung tingkat Komitmen organisasi pegawai. Penelitian Danistya & Chindra, (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., Selain itu, Anggraeni & Helmy, (2020) juga mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada PT Inndokarya Optomed Gianyar.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Inndokarya Optomed Gianyar

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan komitmen organisasi adalah suatu ikatan dimana seseorang merasa memiliki organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasinya, seharusnya semakin meningkatkan kinerja pegawai karena rasa kesetiaan tersebut membuat seorang pegawai memihak kepada organisasi tersebut. Serta dapat memunculkan niat untuk mempertahankan sikap loyal terhadap organisasinya. Berdasarkan (Manik & Syafrina, 2018) Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Solaiman, (2019) juga mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inndokarya Optomed Gianyar

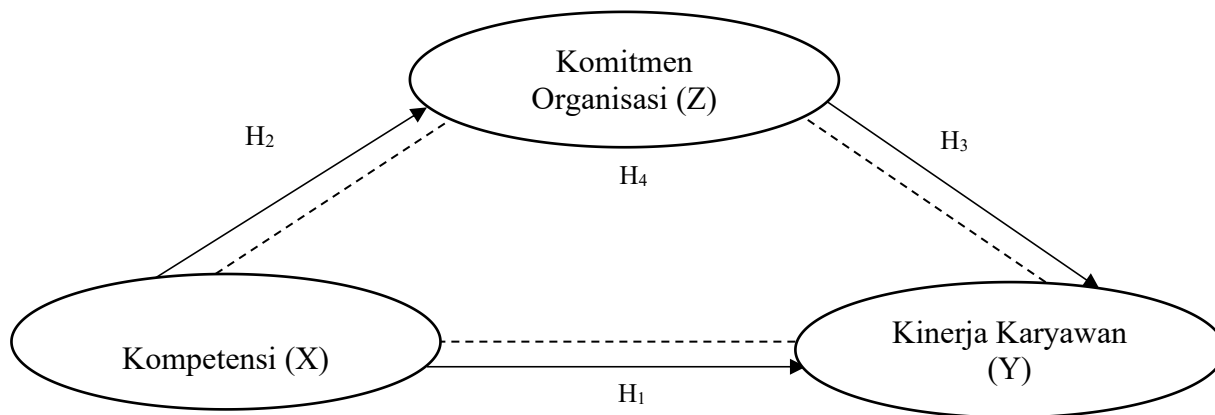
Peran Komitmen Organisasi Pada Hubungan Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada PT Inndokarya Optomed Gianyar

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi, dimana pegawai yang menanamkan komitmen terhadap organisasi atau instansinya senantiasa berkeinginan untuk melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan sinkron dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Luthan, (2011) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan. Disisi lain bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya akan memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasi atau instansinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian oleh Hafid *et al.*, (2022) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan pada PT Inndokarya Optomed Gianyar

Keseluruhan kerangka hipotesis penelitian tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Inndokarya Optomed Gianyar sebanyak 42 orang Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2021). Sesuai dengan definisi tersebut, dimana jumlah populasi adalah sedikit atau masih di bawah 100 orang maka penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak

42 orang karyawan PT Inndokarya Optomed.

Operasional Variabel

Mengukur konstruk yang digunakan dalam penelitian, kuesioner dibuat berdasarkan tinjauan literatur. Pengukuran konstruk dilakukan dengan menggunakan indikator yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Kompetensi diukur menggunakan lima dimensi dan sembilan indikator yang dikembangkan dari Moeheriono, (2017) yaitu, Watak (karakteristik kayaran, dan kedisiplinan), motif (memotivasi karyawan), konsep diri (penampilan dan tutur bahasa), pengetahuan (penemuan ide baru, dan inovasi baru), dan keterampilan (kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, dan kemampuan mengambil keputusan dalam permasalahan). Komitmen organisasi diukur menggunakan tiga dimensi dengan enam indikator yaitu komitmen afektif (keinginan berkarir di organisasi, dan rasa percaya terhadap organisasi), komitmen berkelanjutan (kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan, dan pilihan alternatif perusahaan lain), dan komitmen normatif (merasa bertanggungjawab untuk bekerja dengan baik, dan keinginan membalas jasa ke perusahaan) (Wibowo, 2017:215). Kinerja karyawan diukur melalui lima dimensi dengan sembilan indikator yaitu (kerapihan, dan ketelitian), kuantitas kerja (kecepatan, dan kemampuan), tanggung jawab (hasil kerja, dan mengambil keputusan), Kerjasama (jalinan Kerjasama, dan kekompakan, dan inisiatif (kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan) (Robbins *et al.*, 2013;Mangkunegara, 2015).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif seluruh variabel dan menggunakan analisis multivariat melalui *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *variance-based* atau berbasis komponen, khususnya *Partial Least Squares* (PLS). *Program SmartPLS* memfasilitasi evaluasi data dalam tiga tahap: pengujian model luar, pengujian model dalam, dan pengujian hipotesis. Pengujian model luar mencakup pemeriksaan validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen dinilai berdasarkan koefisien pemuatan luar, yang menganggap kumpulan data valid jika koefisiennya 0,50 atau lebih tinggi ($> 0,50$) dan signifikan secara statistik pada nilai $p < 0,05$ (Hair Jr. *et al.*, 2021). Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) dengan nilai korelasi antar variabel. Validitas diskriminan ditetapkan jika AVE melebihi nilai korelasi, dengan koefisien AVE melebihi 0,50 (Hair Jr. *et al.*, 2021). Pengujian reliabilitas mengandalkan koefisien reliabilitas alfa Cronbach dan komposit, mengingat suatu kumpulan data dapat diandalkan jika kedua koefisien melebihi 0,70 (F.Hair Jr. *et al.*, 2019). Pengujian inner model terhadap model penelitian melibatkan koefisien R-square (R^2), relevansi prediktif *Q-square* (Q^2), dan ukuran goodness of fit (GoF). Pengujian hipotesis didasarkan pada koefisien jalur setiap hubungan antar variabel, dengan tingkat signifikansi ditetapkan pada p -value 0,05. Hipotesis diterima jika p -value koefisien jalur kurang dari 0,05 (p -value $< 0,05$), dan ditolak jika p -value melebihi 0,05 (p -value $> 0,05$). Rincian yang memadai diberikan untuk mereplikasi penelitian ini, dan setiap metode yang diterbitkan sebelumnya akan dirujuk dengan tepat, dengan modifikasi yang diuraikan jika diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Measurement Model

Validitas konvergen model dengan indikator reflektif diuji berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen yang dinilai melalui perangkat lunak Smart PLS. Variabel yang diukur untuk reflektif indikator dinyatakan tinggi bila berkorelasi $>0,70$. Pada awal tahap penelitian, skal pengukuran dengan nilai diantara 0,5 dan 0,6 dapat dianggap cukup (Wiyono, 2011). Penelitian ini akan menggunakan ambang batas loading faktor sebesar 0,5. Nilai outer model, atau korelasi antar variabel, memenuhi validitas konvergen dengan loading faktor diatas 0,5. Hasil uji validitas konvergen second order terhadap kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan model pengukuran reflektif diperoleh nilai loading faktor dari indikator lebih dari 0,60 sehingga indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen

variabel kompetensi menunjukkan bahwa keseluruhan indikator memiliki outer loading lebih dari 0,60. Indikator X1.1 dengan pernyataan “Saya memiliki karakteristik mental yang kuat dalam bekerja di perusahaan ini” merupakan ukuran terkuat dari variabel kompetensi karena memiliki outer loading paling besar yaitu (1,000), sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan kompetensi merupakan pernyataan yang valid dalam merespon kompetensi..

Variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan memiliki nilai outer loading di atas 0,60. Pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk berkarir di perusahaan ini (Z1.1)” dan “Saya telah memiliki kepercayaan terhadap perusahaan ini (Z1.2)” merupakan ukuran terkuat variabel komitmen organisasi karena memiliki outer loading paling besar yaitu (0,993), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan komitmen organisasi merupakan pernyataan yang valid mengukur komitmen organisasi..

Variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan memiliki nilai outer loading di atas 0,60. Indikator dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan dalam mengatasi sebuah masalah dalam bekerja (Y1.9)” merupakan ukuran terkuat variabel kinerja karyawan karena memiliki outer loading paling besar yaitu 1,000, sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan kinerja karyawan merupakan pernyataan yang valid mengukur kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Composite Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
	Kompetensi (X)	0,978	0,981	<i>Reliable</i>
1	Watak	0,966	0,983	<i>Reliable</i>
2	Motif	1,000	1,000	<i>Reliable</i>
3	Konsep Diri	0,949	0,975	<i>Reliable</i>
4	Pengetahuan	0,939	0,970	<i>Reliable</i>
5	Keterampilan	0,960	0,980	<i>Reliable</i>
	Komitmen Organisasi (Z)	0,959	0,967	<i>Reliable</i>
1	Komitmen Afektif	0,987	0,993	<i>Reliable</i>
2	Komitmen Berkelanjutan	0,877	0,942	<i>Reliable</i>
3	Komitmen Normatif	0,934	0,968	<i>Reliable</i>
	Kinerja Karyawan (Y)	0,976	0,979	<i>Reliable</i>
1	Kualitas Kerja	0,938	0,970	<i>Reliable</i>
2	Kuantitas Kerja	0,939	0,970	<i>Reliable</i>
3	Tanggung jawab	0,912	0,958	<i>Reliable</i>
4	Kerjasama	0,964	0,982	<i>Reliable</i>
5	Inisiatif	1,000	1,000	<i>Reliable</i>

Variabel kinerja karyawan, kompetensi, dan komitmen organisasi memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,70 yang sudah memenuhi kriteria *reliable*. Hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent discriminant validity*, *composite reliability*, yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten seluruhnya valid dan *reliable*, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Structural Model

Analisis inner model merupakan model strukturan yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab akibat) antar konstruk atau variabel laten Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Analisis *inner model* pada *Smart PLS* menggunakan bantuan prosedur *Bootstrapping*. Tabel 3 memperlihatkan hasil estimasi R-square dengan menggunakan *Smart PLS*.

Tabel 2. Hasil *R-Square (R2) coefficient*

<i>Variable</i>	<i>R Square</i>
Komitmen Organisasi	0,746
Kinerja Karyawan	0,855

Pada Tabel 2 dapat dilihat nilai *R-square* variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,746, hal ini dapat dijelaskan bahwa 74,6% variabilitas konstruk Komitmen Organisasi dijelaskan oleh variabel Kompetensi, sedangkan 25,4% dijelaskan oleh variabel di luar model. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 85,5% variabilitasnya dijelaskan oleh Kompetensi dan Komitmen Organisasi, sedangkan 14,5% dijelaskan oleh variabel di luar model.

Selain menggunakan *R-square*, *goodness of fit*, model juga diukur dengan menggunakan *Q-Square predicate relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan model memiliki *predicate relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model tidak memiliki *predicate relevance*. Berdasarkan Tabel 2 dapat dihitung nilai *predicate relevance* (Q^2), yaitu:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,746) (1 - 0,855) \\
 &= 1 - (0,254) (0,145) \\
 &= 1 - 0,037 \\
 &= 0,963
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai Q^2 lebih besar dari 0 (0,963), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model baik karena memiliki nilai prediktif yang relevan, yaitu sebesar 96,3%. Hal ini menunjukkan variasi pada variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel kompetensi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 3,7% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk ke dalam model.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
Pengaruh Langsung				
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,464	3,747	0,000	Diterima
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0,864	18,889	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,493	3,842	0,000	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung				
Kompetensi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,426	3,843	0,000	Diterima
P1) Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0,864	18,889	0,000	Diterima <i>Partial Mediation (complementary)</i>
P2) Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,493	3,842	0,000	
P3) Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,447	2,640	0,009	

Hasil uji koefisien jalur, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik dengan pengaruh positif. Nilai koefisien sebesar 0,464 dan nilai t-statistik sebesar 3,747 berada di atas nilai kritis sebesar 1,96 pada $\alpha = 0,00$, oleh karena itu H1 diterima. Maknanya semakin tinggi kompetensi cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya (Abdulloh & Suwarna, 2020 ;Salsabila & Hermana, 2021) . Sedangkan hasil uji koefisien jalur kompetensi terhadap komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien sebesar 0,864 dan nilai t-statistik sebesar 18,889 berada di atas nilai kritis sebesar 1,96. Oleh karena itu, H2 diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi maka cenderung akan meningkatkan komitmen organisasi, temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Danistya & Chindra, 2017;Anggraeni & Helmy, 2020). Hasil uji koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif signifikan. Nilai koefisien sebesar 0,493 dan nilai t-statistik sebesar 3,842 melebihi nilai kritis sebesar 1,96. Oleh karena itu, H3 diterima. Temuan ini mengindikasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya (Manik & Syafrina, 2018;Solaiman, 2019).

Pengaruh langsung kompetensi terhadap komitmen organisasi (P1) adalah signifikan sebesar 18,889 (lebih besar dari 1,96). Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), dan *original sample* estimasi bernilai positif sebesar 0,864, menunjukkan arah pengaruh positif dari kompetensi terhadap komitmen organisasi. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (P2) signifikan sebesar 3,842 (lebih besar dari 1,96). Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), dan *original sample* estimasi bernilai positif sebesar 0,493, menunjukkan arah pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan signifikan sebesar 2,640 (lebih besar dari 1,96). Hasil pengujian menunjukkan

nilai probabilitas sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), dan original sample estimasi bernilai positif sebesar 0,447, menunjukkan adanya arah positif pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Tabel 3 menjelaskan ketiga pengaruh langsung antara variabel endogen dan eksogen, menyimpulkan bahwa peran mediasi keunggulan bersaing sesuai dengan prosedur analisis mediator menurut Hair Jr. *et al.*, (2021), yaitu *partial mediation (complementary)*, maka H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa bahwa tingkat kompetensi yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam konteks *Goal Setting Theory*, pengaturan tujuan untuk meningkatkan kompetensi individu telah memainkan peran penting dalam membentuk komitmen mereka terhadap perusahaan. Ketika individu merasa bahwa mereka telah mencapai tingkat kompetensi yang tinggi, mereka merasa lebih terikat secara emosional dan berkomitmen untuk mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka (Santana-Martins *et al.*, 2022). Selain itu, temuan menyoroti umpan balik positif tentang peningkatan kompetensi telah memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Dukungan organisasi dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi, misalnya melalui pelatihan dan pengembangan, juga dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasi (Dewi *et al.*, 2021).

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Inndokarya Optomed Gianyar. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di perusahaan. Kedua, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, karena pengaturan tujuan yang jelas dalam meningkatkan kompetensi individu memainkan peran penting dalam membentuk komitmen terhadap organisasi. Ketiga, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Inndokarya Optomed Gianyar. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, karena mereka cenderung lebih termotivasi untuk berusaha keras dan memberikan kontribusi yang positif. Terakhir, komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial (*complementary*). Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi individu dapat memperkuat ikatan emosional dan komitmen terhadap perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik positif terkait peningkatan kompetensi juga dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga memengaruhi kinerja mereka secara positif. Oleh karena itu, penting bagi PT Inndokarya Optomed Gianyar untuk terus mendukung pengembangan kompetensi karyawan dan memperkuat budaya komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif ditemukan indikator nilai rata-rata terendah yaitu penemuan ide baru (variabel kompetensi), merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan

baik (variabel komitmen organisasi), dan jalinan kerjasama (Variabel kinerja karyawan), untuk itu PT Indokarya Optomed dapat mengadopsi serangkaian langkah strategis. Pertama, untuk meningkatkan kontribusi ide-ide baru dari karyawan, perusahaan dapat memulai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi aktif, melalui penyelenggaraan sesi brainstorming rutin, diskusi kelompok, dan pelatihan kreativitas. Insentif atau penghargaan bagi ide-ide yang berhasil diimplementasikan juga dapat memberikan motivasi tambahan. Kedua, untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi rasa tanggung jawab karyawan, seperti fasilitas kerja, lingkungan yang nyaman, serta komunikasi yang jelas mengenai tanggung jawab sesuai visi misi perusahaan. Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan juga penting. Ketiga, untuk meningkatkan jalinan kerjasama di antara karyawan, perusahaan dapat membangun tim yang solid melalui kegiatan-kegiatan tim dan pelatihan kerja sama. Kegiatan seperti *company outing* di ruang terbuka dapat memperkuat hubungan antar karyawan. Pengakuan dan apresiasi atas kerjasama yang berhasil juga diperlukan. Terakhir, untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengintegrasikan variabel tambahan seperti motivasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam dan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan komitmen karyawan dalam lingkungan kerja.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengetahui seluruhnya, bahwa artikel yang penulis susun tidak akan bisa terlewat apabila tanpa dukungan dan bantuan dari Tuhan Yang Maha Esa, Manajemen PT Indokarya Optomed, Tim Penyusun, dan seluruh responden penelitian yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sehingga artikel ilmiah yang penulis susun dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR REFERENSI

- Abdulloh, & Suwarna, A. (2020). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Human Resource Operational Pada PT. Gajah Tunggal TBK. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 21–30.
- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai* (Vol. 10, Issue 1).
- Anggraeni, L., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2, 271–280. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.475>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Arsanti, T. (2009). Hubungan antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 16(2).
- Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Prof. Dr. Y., & Khusnia, R. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kompetensi Dan Counterproductive Work Behavior Terhadap Kinerja. *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(1), 50. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v6i1.1437>
- Danistya, & Chindra, L. (2017). Pengaruh Remunerasi, Whistleblowing System, dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Dewi, N. P., Rahmadian, I., Rumengan, J., Satriawan, B., Y, S., Nurhatisyah, N., & Faizah, A.

- (2021). The Effect Of Competence, Job Stress And Perceived Organizational Support On Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables. *Conference Series*, 3(2), 131–139. <https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.472>
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bal. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Gibson, L., James, J. M. I., & James, H. D. (1995). *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat (ke empat)*. Erlangga.
- Goca, W., Manajemen dan Bisnis Equilibrium, J., Putu Putri Ayu Wijyanthi, N., Gusti Putu Agung Widya Goca, I., & Ayu Ghirina Wulan Dewi, I. (2023). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPTD PUSKESMAS BANJARANGKAN II*. 9(2), 12–26. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v9i2.1145
- Hafid, H., Azis, A., & Arwaty, E. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. In *Online) JURNAL MANAJEMEN* (Vol. 14, Issue 4).
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Mahyuni, N. W. N. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 101–112.
- Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, & Soumya Ray. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. SPRINGER. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Matana. Anastasia. (2017). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.
- Ogi, I. W., Sendow, G. M., & Warongan, J. B. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i2.12604>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Kedua). Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Angelica, Diana Cahyani, & Ria Rosyid, A. (2013). *Perilaku organisasi = Organizational behavior / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge ; penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid* (12th ed.). Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2008.
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PURWAKARTA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53.

- <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Santana-Martins, M., Nascimento, J. L., & Sánchez-Hernández, M. I. (2022). Employees' emotional awareness as an antecedent of organizational commitment—The mediating role of affective commitment to the leader. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.945304>
- Solaiman, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Empati, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Karya Alam Abadi (KAA) Sampang Cilacap Jawa Tengah. *Jurnal Ekobis Dewantara, 2*(2), 6–15.
- Tsani, A. A., Prasetyo, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten /Kota se-Jawa Tengah). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed., Vol. 12). Raja Grafindo Persada.
- Wijyanthi, N. P. P. A., Goca, I. G. P. A. W., & Dewi, I. A. G. W. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPTD PUSKESMAS BANJARANGKAN II. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium, 9*(2), 12–26.
- Wiyono, G. (2011). Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. In *Yogyakarta: UPP STIM YKPN* (1st ed.). UPP STIMK YKPN. <http://103.255.15.77/detail-opac?id=256954>