

PLAGIASI ARTIKEL ILMIAH
MANISFAUZIYAH
192010200020.doc
by

Submission date: 18-Aug-2023 07:41AM (UTC+0700)

Submission ID: 2147290774

File name: PLAGIASI ARTIKEL ILMIAH MANISFAUZIYAH 192010200020.doc (654K)

Word count: 8930

Character count: 58846

The Role Of Competency And Job Insecurity As An Effort To Improve Performance Through Organizational Commitment At PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo

[Peran Kompetensi Dan Job Insecurity Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Dealer PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo]

Manis Fauziyah¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : rifdahabadiyah@umsida.ac.id¹⁾.

Abstract. *This study aims to determine the effect of competence and job insecurity through organizational commitment as an effort to improve performance at PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. This research uses descriptive quantitative research. Sampling in this study used a total sampling technique, with a total of 100 respondents from all dealer employees. Data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. Data analysis techniques in this study include validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, and hypothesis testing using the T test and path analysis test. Data processing in this study used the SPSS 16 (Statistical Program for the Social Sciences) software program. The results of the study show that : Competence has a positive and significant effect on employee performance. Job Insecurity has a significant negative effect on employee performance. Competence has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Job Insecurity has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Competence has a significant positive indirect effect on Employee Performance through Organizational Commitment. Job Insecurity has a significant negative indirect effect on Employee Performance Through Organizational Commitment.*

Keywords - Competence, Job Insecurity, Employee Performance, Organizational Commitment

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan job insecurity melalui komitmen organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja pada dealer PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 100 responden dari seluruh total karyawan dealer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji analisis jalur/ path analysis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 16 (Statistical Program For the Social Sciences). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Job Insecurity berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Job Insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Job Insecurity berpengaruh secara tidak langsung negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.*

Kata Kunci - Kompetensi, Job Insecurity, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu wilayah atau Negara yang memiliki potensi cukup besar dibidang ekonomi [1]. Salah satunya adalah potensi persaingan industri yang semakin menuntut perusahaan untuk saling berkompeten dalam meningkatkan usahanya guna mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Selain itu, sektor ekonomi yang dapat dikatakan mampu mencapai laju pertumbuhan ekonomi adalah industri otomotif (Ridwan,

2017). Perkembangan industri otomotif khususnya sepeda motor berkembang sangat pesat di Indonesia setiap tahunnya [2]. Industri otomotif merupakan salah satu industri yang mengalami persaingan yang semakin ketat di antara banyak industri. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan yang bergerak ke industri otomotif.

Dalam hal ini, dealer khususnya industri otomotif harus memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan kompetitornya [3]. Semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran yang lebih konsisten dalam optimalisasi sumber daya manusia [4]. Seperti yang kita ketahui, sumber daya manusia merupakan salah satu ukuran yang paling berpengaruh untuk menentukan kinerja suatu perusahaan apabila kualitas karyawan dalam perusahaan meningkat [5]. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui kontribusinya [6]. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah dipengaruhi dari kinerja karyawan [7]. Menurut [8] Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki tanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugasnya dengan baik. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika organisasi tersebut menggunakan sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja yang berkualitas, secara efektif dan efisien [9].

Hubungan kinerja pegawai berkaitan erat dengan komitmen organisasi. Menurut [10], Komitmen organisasi adalah keyakinan individu bahwa mereka akan tetap setia di perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki komitmen rendah berdampak pada kinerja perusahaan yang kurang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen tinggi selalu bertanggung jawab, berusaha untuk sukses, dan memberi kontribusi penting pada pencapaian tujuan perusahaan [11]. Tingkat komitmen ini juga dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif. Fenomena dalam komitmen organisasi dewasa ini. Dari survei komitmen organisasional yang dilakukan di sebagian besar penelitian, ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan. Terkadang, karyawan hanya melihat perusahaan sebagai batu loncatan, bahkan jika kompensasi yang diberikan besar. Kesimpulannya, karyawan yang mudah pindah pekerjaan cenderung kurang komitmen dan loyal terhadap perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan, kompetensi memegang peranan penting dalam pencapaian hasil kerja agar karyawan tetap berprestasi. Menurut Mangkunegara dalam [13] kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja. Tingkat kompetensi ini menentukan kualifikasi posisi jabatan. Karyawan dengan kinerja yang maksimal tentunya didukung oleh kesesuaian kompetensi yang dimilikinya untuk menghindari karyawan yang tidak produktif [14]. Semakin optimal kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat sehingga produktifitas organisasi terjadi peningkatan. Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dipicu dari Job Insecurity. Job insecurity disini merujuk kepada keberlanjutan akan masa depan karyawan dengan pekerjaannya sekarang. Adanya perkembangan industri yang masih terus diterapkannya sistem kontrak kerja yang tidak menentu, bisa menimbulkan stress dan kecemasan pada karyawan. Sehingga berdampak negatif pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Saat ini, fenomena job insecurity dicap sebagai ketidakmampuan karyawan dalam memperjuangkan pekerjaannya dari resiko kerjanya [15]. Adapun dampak secara singkatnya dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, kepuasan bekerja, komitmen pada perusahaan dan kepercayaan pada pimpinan. Sedangkan secara lebih lama, dampaknya melibatkan kesehatan fisik, mental, prestasi kerja dan niat pindah kerja [16].

PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo merupakan perusahaan penyedia layanan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan otomotif berbagai macam merek motor HONDA. Berdasarkan wawancara awal peneliti melihat fenomena permasalahan data penjualan motor PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo masih belum mencapai target, terlihat bahwa penjualan sepeda motor masih dibawah target. Adapun target penjualan dalam satu tahun terakhir dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1 Data penjualan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo Tahun 2022

No	Bulan	Target Penjualan	Ketercapaian Target	Presentase ketercapaian
1	Januari	225	145	65%
2	Februari	235	110	46 %
3	Maret	245	100	40 %
4	April	250	125	50 %
5	Mei	235	110	46 %
6	Juni	225	120	54 %
7	Juli	245	125	51 %
8	Agustus	280	110	40 %
9	September	285	135	47 %
10	Oktober	195	125	64 %
11	November	225	130	58 %
12	Desember	200	100	50 %

Sumber : PT. Tirta Agung Motor

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa data penjualan sepeda motor pada dealer Tirta Agung Motor Sidoarjo dalam satu tahun terakhir tahun 2022 mengalami fluktuasi jumlah penjualan yang naik turun. Dapat dilihat bahwa presentase ketercapaian penjualan belum pernah mencapai target. Dan rata - rata hanya 50 % target yang tercapai. Target penjualan yang menurun dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kinerja karyawan. Dari presentase ketercapaian target yang kurang ini menunjukkan adanya kinerja dari karyawan yang belum maksimal. Sehingga penelitian ini penting untuk diteliti lebih lanjut guna untuk mengetahui apa yang menyebabkan kinerja seorang karyawan ini masih belum maksimal dan kurang dari target perusahaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang dalam penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam penelitian [17] menyimpulkan bahwa variabel terkait kompetensi terhadap kinerja belum dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun pada penelitian menurut [18], Kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian menurut [19], variabel terkait job insecurity terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, bertolak belakang pada penelitian menurut [20], menyatakan job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Govindrajan dalam [21], Untuk mengatasi inkonsistensi hasil - hasil penelitian terdahulu maka, perlu digunakan pendekatan kontinjensi dengan menambahkan variabel lain yang bisa memengaruhi hubungan antara kompetensi dan job insecurity terhadap kinerja. Salah satu variabel yang berpotensi mempengaruhi hubungan tersebut adalah komitmen organisasi, karena menurut [22], komitmen organisasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini kemudian dilakukan untuk mencari tahu mengenai inkonsistensi hasil penelitian untuk diteliti lebih lanjut. Bentuk respon yang sudah terjadi, maka permasalahan ini layak untuk dilakukan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh peran dari kompetensi dan job insecurity sebagai upaya peningkatan kinerja melalui komitmen organisasi pada dealer PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Untuk dapat diantisipasi dalam mempersiapkan perubahan untuk menuju perbaikan industri yang lebih efektif dan efisien.

Berlandaskan uraian latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, bagaimana pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Kategori SDGs

Permasalahan pada penelitian ini berkaitan dengan kategori SDGS 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara merata serta berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal, dan pekerjaan yang layak untuk semua.

II. Literature Riview

Kompetensi

Kompetensi menurut [1] merupakan karakteristik seseorang yang menonjol dalam berperilaku dan berfikir disegala situasi berlangsung secara lama. Sedangkan kompetensi menurut [2] merupakan keterkaitan dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan, kecakapan, sifat, sikap, apresiasi, pemahaman, dan karakteristik pribadi individu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan tugasnya diwujudkan dengan pekerjaan secara nyata untuk menunjang keberhasilan. Sejalan dengan pengertian menurut [3] kompetensi menjelaskan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki, pengetahuan, pemahaman, keterampilan yang sesuai dengan bidangnya dan pemahaman. Kompetensi menurut [4] terdapat indikator - indikator dalam kompetensi meliputi :

- a. Pengetahuan : Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.
- b. Pemahaman : Memiliki pemahaman terhadap penyelesaian pekerjaannya.
- c. Keterampilan : Memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan perusahaan.
- d. Kemampuan : Memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi sangat penting dibutuhkan untuk melihat pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan kemampuan individu, karena semakin menguasai keterampilan yang dibutuhkan juga memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan penjualan dan mencapai hasil kinerja yang diharapkan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] menyimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun , dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6], menyimpulkan bahwa kompetensi belum dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Job Insecurity

Menurut [7] job insecurity merupakan ketidakberdayaan karyawan untuk tetap bertahan didalam situasi yang mengancam terhadap pekerjaannya. Sedangkan Job Insecurity menurut [8] yaitu kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung dan merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah secara berkala. Kondisi tersebut muncul dikarenakan masih banyak jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau kontrak. Sehingga menyebabkan banyak karyawan yang mengalami job insecurity dan timbul rasa stress karyawan. Sejalan dengan penelitian menurut [9] job insecurity merupakan sebagai kondisi yang dirasakan karyawan akan ancaman terhadap keberlanjutan masa depan pekerjaannya yang tidak jelas sehingga akan menyerang pada psikologis karyawan. Job Insecurity menurut [10] terdapat indikator - indikator dari job insecurity antara lain :

- a. Arti penting pekerjaan : Pentingnya pekerjaan yang dapat menunjang karir.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan mengenai aspek pekerjaan : Ancaman yang dirasakan atas tuntutan pekerjaan.
- c. Jaminan untuk tetap berada didalam perusahaan.
- d. Ketidakberdayaan : Tingkat ancaman keberlangsungan karir dimasa depan.

Dampak adanya job insecurity mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan cemas akan masa depan karirnya, termasuk kemungkinan kehilangan pekerjaan atau terhenti dalam perkembangan dan mengalami stress yang tinggi dapat mempengaruhi konsentrasi serta kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [11] pada penelitiannya menyimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [12] job insecurity terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.

Kinerja

Menurut [13] kinerja merupakan akumulasi kinerja melalui upaya peningkatan kinerja setiap individu. Sedangkan menurut [14] kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan selama jangka waktu tertentu berdasarkan standar, target dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan atas kesepakatan bersama. Sejalan menurut [15] kinerja merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan menurut [13] terdapat indikator - indikator antara lain :

- a. Kuantitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan ketetapan perusahaan.
- b. Kualitas kerja yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan.
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
- d. Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut [16] yaitu keinginan yang sangat kuat dan berusaha keras untuk tetap mempertahankan organisasinya atas tujuan dan keyakinannya untuk organisasi. Sejalan dengan pengertian komitmen organisasi menurut [5], merupakan keadaan karyawan yang tetap memihak berada di dalam organisasi atas keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan. Sedangkan menurut sopiah dalam [40] komitmen organisasi merupakan keyakinan karyawan memahami dan menerima tujuan organisasi sehingga merasa menjadi bagian organisasi tersebut. Komitmen organisasi menurut [17], antara lain :

- a. Perasaan memiliki terhadap perusahaan
- b. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam pekerjaannya
- c. Tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena alasan finansial.
- d. Tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena rasa tanggung jawab

Komitmen organisasional dapat berkembang karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan, termasuk dukungan moral dan penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan, serta tekad batin untuk memberikan pengabdian kepada perusahaan. Dalam lingkungan perusahaan, penting untuk memiliki komitmen yang jelas dan terfokus demi mencapai kesuksesan. Komitmen organisasi mencerminkan kondisi di mana seorang karyawan mendukung suatu organisasi secara khusus, dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut [18].

III. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut [19], pendekatan dengan metode deskriptif adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik suatu populasi atau sampel dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara numerik. Metode deskriptif dalam pendekatan kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang variabel yang sedang diteliti.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan peneliti yaitu berada di PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo yang beralamat di Jl. Pahlawan no. 42A, Sidokumpul Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu [22]. Tingkat persetujuan dari skala likert ini terdiri dari lima pilihan jawaban, setiap instrument diberi skor yaitu : Sangat Setuju/ SS (5), Setuju/ S (4), Netral/N (3), Tidak Setuju/TS (2), Sangat Tidak Setuju/STS (1).

Populasi dan Sampel

Menurut [20] Populasi adalah seluruh sumber data yang digunakan untuk penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo yang berjumlah 100 karyawan. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dimana, tidak memberikan probabilitas atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sample, dan menggunakan teknik total sampling, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel [21]. Maka, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo yang berjumlah 100 karyawan.

Definisi Operasional :

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi Kompetensi (X1), Job Insecurity (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (Z)

1. Kompetensi (X1)

Definisi operasional variabel kompetensi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [23], [24], [25] Kompetensi adalah suatu dasar karakteristik karyawan yang mungkin menunjukkan maupun memberikan kinerja unggul dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan pemahaman. Secara operasional kompetensi dapat diukur melalui indikator menurut [26] antara lain :

- a. Pengetahuan : Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.
- b. Pemahaman : Memiliki pemahaman terhadap penyelesaian pekerjaannya.
- c. Keterampilan : Memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan perusahaan.
- d. Kemampuan : Memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Job Insecurity (X2)

Definisi operasional variabel job insecurity merujuk pada teori [29], [27], [28]. Job insecurity adalah ketidakberdayaan karyawan untuk tetap bertahan didalam situasi dan kondisi yang dirasakan karyawan akan ancaman terhadap keberlanjutan masa depan pekerjaannya yang tidak jelas sehingga akan menyerang pada psikologis karyawan. Secara operasional kompetensi dapat diukur melalui indikator menurut [29] antara lain :

- a. Arti penting pekerjaan : Pentingnya pekerjaan yang dapat menunjang karir.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan mengenai aspek pekerjaan : Ancaman yang dirasakan atas tuntutan pekerjaan.
- c. Jaminan untuk tetap berada didalam perusahaan.
- d. Ketidakberdayaan : Tingkat ancaman keberlangsungan karir dimasa depan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional variabel kinerja karyawan merujuk pada teori [31], [32], [33]. Kinerja Karyawan adalah hasil yang diperoleh karyawan selama jangka waktu tertentu berdasarkan standar, target dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan atas kesepakatan bersama. Secara operasional dapat diukur melalui indikator menurut [31] antara lain :

- a. Kuantitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan ketetapan perusahaan.
- b. Kualitas kerja yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan.
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
- d. Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Komitmen Organisasi (Z)

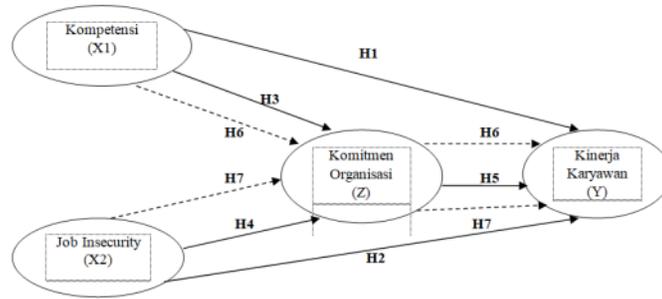
Definisi operasional variabel komitmen organisasi merujuk pada teori [39], [18], [40] Komitmen Organisasi adalah keinginan yang sangat kuat dan berusaha keras untuk tetap mempertahankan organisasinya atas tujuan dan keyakinannya untuk organisasi. Secara operasional dapat diukur melalui indikator menurut [39], antara lain :

- a. Perasaan memiliki terhadap perusahaan
- b. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam pekerjaannya
- c. Tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena alasan finansial.
- d. Tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena rasa tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Dengan uji hipotesis menggunakan uji t parsial dan uji analisis jalur / path analysis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis :

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H4 : Job insecurity berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H6 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen organisasi
- H7 : Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen organisasi

IV. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Karakteristik Responden

Diketahui jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan sebanyak 64 %. Untuk usia responden didominasi usia 26 - 28 sebanyak 38 %. Tingkat pendidikan didominasi oleh jenjang SMA/SMK sebanyak 77 %.. Masa lama bekerja didominasi selama 3 tahun sebanyak 38 %. Jabatan pekerjaan didominasi oleh sales lapangan sebanyak 69 %. Adapun status pekerjaan didominasi oleh karyawan kontrak sebanyak 69 %.

Tabel 2 : Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	36	36 %
Perempuan	64	64%
Usia		
20 – 25	28	28%
26 – 28	38	38%
29 – 33	23	23%
34 – 39	11	11%
Pendidikan		
SMA/SMK	77	77%
S1	23	23%
Lama Bekerja		
3 Tahun	38	38%
4 Tahun	14	14%
5 Tahun	28	28%
6 Tahun	20	20%
Jabatan		
Admin	14	14%
Kasir	2	2%
Sales Lapangan	69	69%
Perbengkelan Montir	15	15%
Status Pekerjaan		
Karyawan Tetap	31	31%
Karyawan Kontrak	69	69%

Sumber: Output SPSS versi 16

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menginterpretasikan nilai rata - rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing - masing indikator.

Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut :

- Rendah : nilai mean 1,00 - 2,33
- Sedang : nilai mean 2,34 - 3,67
- Tinggi : nilai mean 3,68 - 5,00

Jawaban responden terhadap butir pernyataan dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 3 : Deskripsi Variabel Kompetensi

Indikator		Mean	Keterangan
X1.1	a. Saya dapat memahami tugas yang menjadi tanggung jawab saya	4.73	Tinggi
X1.1.1	b. Saya dapat memahami produk atau layanan yang ditawarkan	4.56	Tinggi
X1.2	a. Saya dapat mengidentifikasi setiap masalah yang muncul dalam pekerjaan saya	4.62	Tinggi
X1.2.1	b. Saya dapat menyelesaikan setiap masalah yang muncul dalam pekerjaan saya	4.81	Tinggi
X1.3	Saya menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saya.	5.00	Tinggi
X1.4	Saya mampu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan	4.93	Tinggi
Kompetensi		4,77	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 16

Diketahui respon penilaian pada variabel kompetensi diperoleh nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sebesar 5.00. dan nilai terendahnya adalah terdapat pada indikator dapat memahami produk atau layanan yang ditawarkan. Hal ini berarti karyawan PT. Tirta Agung Sidoarjo menunjukkan tingginya kompetensi karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata - rata secara keseluruhan variabel kompetensi sebesar 4,77 dalam kategori tinggi.

Tabel 4 : Deskripsi Variabel Job Insecurity

Indikator		Mean	Keterangan
X2.1	Sangat penting bagi saya, untuk memiliki pekerjaan yang dapat membantu dalam menunjang karir dimasa depan	4,76	Tinggi
X2.2	Saya merasa khawatir tidak bisa mengikuti tuntutan pekerjaan yang tinggi	4,33	Tinggi
X2.3	Perusahaan memberikan jaminan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang	4,39	Tinggi
X2.4	Saya merasa khawatir karir saya tidak bisa berkembang dimasa depan.	4,27	Tinggi
Job Insecurity		4,43	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 16

Diketahui respon penilaian variabel job insecurity diperoleh nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator penting untuk memiliki pekerjaan yang dapat membantu dalam menunjang karir dimasa depan sebesar 4,76 dan nilai terendahnya adalah terdapat pada indikator merasa khawatir karirnya tidak bisa berkembang dimasa depan. Sebesar 4,27. Dan perolehan nilai rata - rata secara keseluruhan variabel job insecurity sebesar 4,43 dalam kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan PT. Tirta Agung Sidoarjo menunjukkan tingginya job insecurity yang dirasakan karyawan pada perusahaan.

Tabel 5 : Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator	Mean	Keterangan
Y.1	Saya mampu menghasilkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	4,50	Tinggi
Y.2	Menurut saya, saya mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik dan memuaskan	4,67	Tinggi
Y.3	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan dengan tepat waktu	4,63	Tinggi
Y.4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya agar pekerjaan cepat terselesaikan	4,76	Tinggi
	Kinerja Karyawan	4,64	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 16

1 Diketahui respon penilaian pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator mampu bekerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan cepat terselesaikan sebesar 4,76, dan nilai terendahnya terdapat pada indikator mampu menghasilkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 4,50. Dan perolehan nilai rata - rata secara keseluruhan variabel kinerja sebesar 4,64 dalam kategori tinggi.

Tabel 6 : Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

	Indikator	Mean	Keterangan
Z.1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	4,73	Tinggi
Z.2	Saya bersedia mengorbankan waktu dan tenaga untuk memajukan perusahaan ini	4,76	Tinggi
Z.3	Saya merasa terikat pada perusahaan ini karena alasan finansial	4,46	Tinggi
Z.4	Saya merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan ini.	5,00	Tinggi
	Komitmen Organisasi	4,73	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 16

1 Diketahui respon penilaian pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan sebesar 5,00, dan nilai rata rata terendahnya terdapat pada indikator merasa terikat pada perusahaan karena alasan finansial sebesar 4,46. Dan perolehan nilai rata - rata secara keseluruhan variabel komitmen organisasi sebesar 4,73 dalam kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan PT. Tirto Agung Sidoarjo menunjukkan tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu valid atau tidaknya dalam kuesioner. Pengukuran data dapat dikatakan valid apabila mengukur tujuan yang nyata atau benar (mashudi, 2018) Kriteria yang digunakan untuk menilai validitas dari masing-masing pernyataan adalah $R_{hitung} > R_{Tabel}$ pada taraf signifikan 0.05 (5%). Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Variabel	R_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,661	0,1966	Valid
	X1.1.1	0,837	0,1966	Valid
	X1.2	0,839	0,1966	Valid
	X1.2.1	0,854	0,1966	Valid
	X1.3	0,846	0,1966	Valid
3 Job Insecurity	X1.4	0,870	0,1966	Valid
	X2.1	0,261	0,1966	Valid
	X2.2	0,880	0,1966	Valid
	X2.3	0,797	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	X2.4	0,873	0,1966	Valid
	Y.1	0,797	0,1966	Valid
	Y.2	0,823	0,1966	Valid
	Y.3	0,852	0,1966	Valid
Komitmen Organisasi	Y.4	0,804	0,1966	Valid
	Z.1	0,373	0,1966	Valid
	Z.2	0,743	0,1966	Valid
	Z.3	0,659	0,1966	Valid
	Z.4	0,767	0,1966	Valid

Sumber: Output SPSS versi 16

Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dari seluruh variabel diketahui bahwasanya pernyataan indikator variabel kompetensi, job insecurity, kinerja karyawan dan komitmen organisasi menghasilkan nilai r_{hitung} untuk item pernyataan tersebut lebih besar dari R_{Tabel} pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,1966. Sehingga pengujian ini telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat ukur variabel yang telah diteliti sebelumnya.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila alat tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (mashudi,2018). Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,60$. Dan sebaliknya jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka instrument data tersebut tidak reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
X1	0,901	0,60	Reliabel
X2	0,794	0,60	Reliabel
Y	0,831	0,60	Reliabel
Z	0,756	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 16

Dari tabel 3 dapat diperoleh dengan koefisien realibilitas Cronbach's Alpha > 0,6. Artinya data dari uji reliabilitas ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

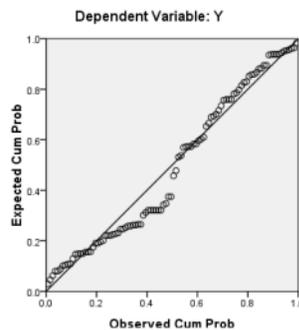
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51844602
Most Extreme Differences Absolute		.141
	Positive	.141
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.415
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS versi 16

Pada tabel hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan nilai Asymp. Sig (2-tailed) $0.037 > 0.05$, artinya uji normalitas ini sudah terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS versi 16

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dapat dilihat dari gambar 2 diatas bahwa tampilan output chart grafik plot memberikan pola distribusi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

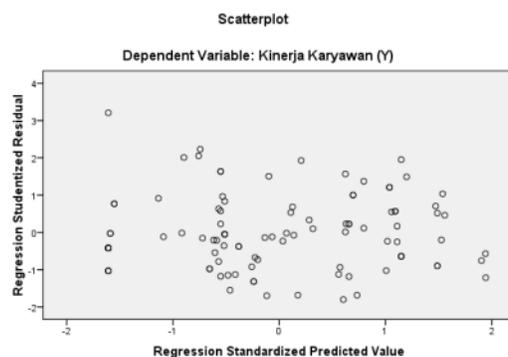
Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.955	1.047
	X2	.932	1.073
	Z	.894	1.118

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 16

Pada tabel hasil uji multikolinieritas tersebut memberikan hasil untuk perolehan nilai tolerancinya tidak terdapat variabel dari independen yang nilai dari tolerancinya $< 0,10$. Yang berarti tidak ada korelasi diantara variabel independen dari hasil hitung *variance Inflation Factor* (VIF). Variabel kompetensi diperoleh nilai $1,047 < 10$, variabel Job insecurity sebesar $1,073 < 10$. Dan variabel komitmen organisasi sebesar $1,118 < 10$. Dapat dilihat bahwasanya penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS versi 16

Pada gambar hasil uji heteroskedastisitas tersebut menyimpulkan bahwasanya data pada penelitian ini tidak terjadi adanya gejala Heteroskedastisitas. terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji t (parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.120	5.237		1.742	.085
Kompetensi	.322	.178	.179	1.803	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 16

Hipotesis 1 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis uji t (parsial) menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dan diperoleh nilai t hitung $1,803 >$ nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga H_0 ditolak, dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

Tabel 12. Hasil Uji t Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.361	1.074		23.609	.000
Job Insecurity	-.383	.060	-.542	-6.377	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 16

Hipotesis 2 : Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan diperoleh nilai t hitung $-6,377 >$ nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga H_0 ditolak, dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “ Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

Tabel 13. Hasil Uji t Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1(Constant)	17.793	4.145		4.293	.000
Kompetensi	.039	.141	.028	1.679	.008

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 16

Hipotesis 3 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Dan diperoleh nilai t hitung $1,679 >$ nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga H_0 ditolak, dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi” **diterima**.

Tabel 14. Hasil Uji t Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	13.092	.797		16.422	.000
Job Insecurity	.230	.045	.599	7.402	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 16

Hipotesis 4 : Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan diperoleh nilai t hitung $-7,402 >$ nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. Sehingga H_0 ditolak, dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi” **diterima**.

Tabel 15. Hasil Uji t Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	32.108	2.045		15.702	.000
Komitmen Organisasi	.715	.108	.557	6.638	.000

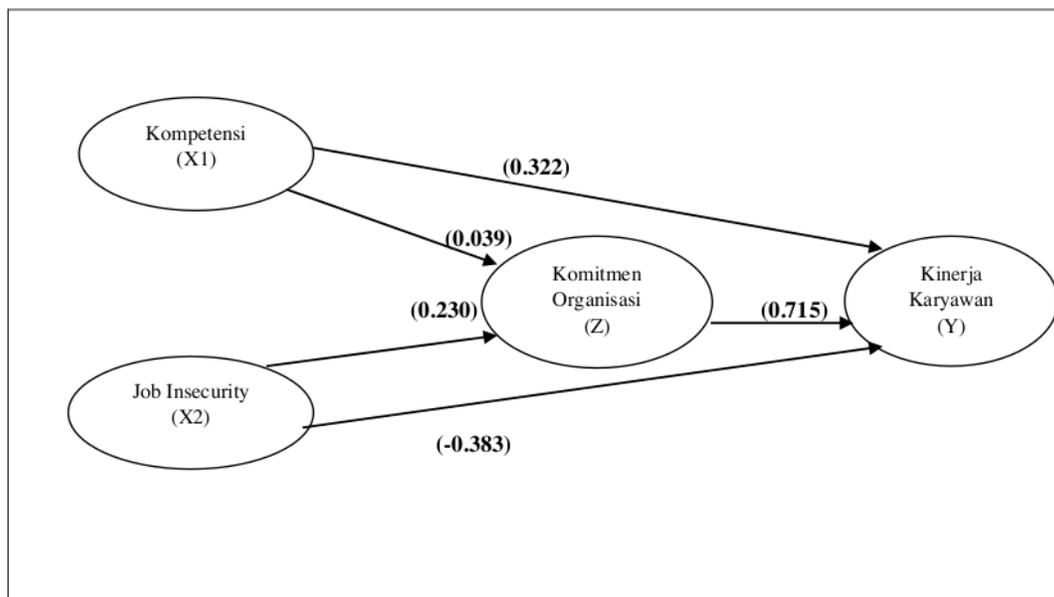
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 16

Hipotesis 5 : Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan diperoleh nilai t hitung $6,638 >$ nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga H_0 ditolak, dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang berbunyi “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

Analisis Jalur / Path Analysis



Gambar 4 Hasil Analisis Jalur / Path Analysis

Sumber: Output SPSS versi 16

Berdasarkan Gambar 4 untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikatnya di jelaskan pada tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Efek Total	Nilai Signifikan
X1→Y	(0.322)	0	(0.322)	X1→Y = 0.004 (signifikan)
X2→Y	(-0.383)	0	(-0.383)	X2→Y = 0.000 (signifikan)
X1→Z	(0.039)	0	(0.039)	X1→Z = 0.008 (signifikan)
X2→Z	(0.230)	0	(0.230)	X2→Z = 0.000 (signifikan)
Z→Y	(0.715)	0	(0.715)	Z→Y = 0.000 (signifikan)
X1→Z→Y	0	0.230	0.269	
X2→Z→Y	0	-0.273	-0.043	

Sumber: Output SPSS versi 16

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh langsung didapatkan dari nilai koefisien beta (variabel X terhadap Z), Sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari hasil perkalian antara nilai koefisien beta dari nilai variabel (X terhadap Y dengan nilai koefisien beta dari nilai variabel Z terhadap Y).

Hipotesis 6 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Perolehan hasil dari analisis jalur pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memberikan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut hasil perhitungannya :

Tabel 17 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Kompetensi (X1)→ Komitmen Organisasi (Z)	(0.039)		
Kompetensi (X1)→ Kinerja Karyawan (Y)→Komitmen Organisasional (Z)		(0.322)x(0.715) =0.230	(0.039) +(0.230) = 0.269

Sumber: Output SPSS versi 16

Perolehan dari analisis jalur yang telah dihitung ini, diketahui pengaruh langsungnya dari kompetensi (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0.039. Sedangkan, pengaruh tidak langsungnya dari kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0.230. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu (0.039) + (0.715) = 0.269

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung lebih besar (0.039 < 0.230). Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Sehingga hipotesis ke enam yang berbunyi “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi” **diterima**.

Hipotesis 7 : Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi(Z)
 Perolehan dari analisis jalur pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memberikan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut hasil perhitungannya :

**Tabel 18 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect
 Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Job Insecurity (X2)→ Komitmen Organisasi (Z)	(0.230)		
Job Insecurity (X2)→ Kinerja Karyawan (Y)→Komitmen Organisasional (Z)		$(-0.383) \times (0.715) = -0.273$	$(0.230) + (-0.273) = -0.043$

Sumber: Output SPSS versi 16

Perolehan dari analisis jalur yang telah dihitung ini, diketahui pengaruh langsungnya dari job insecurity (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0.230. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya dari kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) adalah sebesar -0.273. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $(0.230) + (-0.273) = -0,043$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh langsung job insecurity (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung lebih besar $(0.230 < -0.273)$. Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsungnya variabel job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sehingga, hipotesis ke tujuh yang berbunyi "Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi" diterima.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t (parsial) mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung oleh kompetensi karyawan yang sesuai dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil dari jawaban responden diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada indikator keterampilan dalam pernyataan menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaannya, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dikarenakan karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Adapun dalam menguasai keterampilan yang dibutuhkan juga memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan penjualan, memuaskan pelanggan, memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dan mencapai hasil kinerja yang diharapkan dalam pekerjaannya. Kompetensi seorang karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan modal dasar yang dapat menunjang untuk peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dalam keterampilan yang relevan dan dikuasai oleh karyawan, memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan akurasi tinggi, dan mencapai hasil yang diharapkan. Keterampilan yang baik juga memberikan rasa percaya diri kepada karyawan, memungkinkan untuk dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan demikian, kompetensi yang mencakup keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Maka, hasil ini mendukung penelitian dari [24] pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [25] juga memberikan kesimpulan serupa

bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan yang sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan akan membantu meningkatkan kinerjanya secara signifikan. Sehingga perusahaan akan mengalami peningkatan efisiensi, produktivitas dan hasil akhir yang lebih baik.

Hipotesis 2 : Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t (parsial) mengenai pengaruh antara job insecurity terhadap kinerja karyawan, dinyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Artinya semakin tinggi job insecurity yang dirasakan karyawan maka akan mengakibatkan kinerja semakin menurun. Hal ini didukung oleh hasil dari jawaban responden diperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator ketidakberdayaan dalam pernyataan merasa khawatir karirnya tidak bisa berkembang dimasa depan. Dari perolehan nilai rata-rata yang rendah menunjukkan ketidakamanan kerja yang dirasakan tinggi sehingga dapat menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Studi empiris yang terjadi adanya mayoritas karyawan yang berstatus kontrak, cenderung merasakan tingkat job insecurity yang lebih tinggi karena pekerjaan mereka belum bersifat permanen. Ketika karyawan merasa tidak memiliki kendali atas masa depan karirnya, akan memungkinkan seorang karyawan kehilangan semangat untuk bekerja keras dalam mencapai hasil yang baik. Kinerja yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dampak adanya job insecurity mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan cemas akan masa depan karirnya, termasuk kemungkinan kehilangan pekerjaan atau terhenti dalam perkembangan dan mengalami stress yang tinggi dapat mempengaruhi konsentrasi serta kinerja karyawan. Semua faktor ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target penjualan. Dengan demikian untuk menekan dampak negatif job insecurity pada kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan komunikasi yang jelas tentang prospek karir. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan serta memberikan jaminan terkait karirnya apabila karyawan mampu bekerja dengan baik. Dengan memberikan rasa keamanan dan jalan untuk pertumbuhan karir, perusahaan dapat membantu mengurangi ketidakberdayaan karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

Maka, hasil ini mendukung penelitian dari [11] pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [26] juga memberikan kesimpulan serupa bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masih adanya job insecurity yang dirasakan karyawan ini akan mempengaruhi kinerjanya yang menurun dan akan berdampak pada produktivitas serta kualitas pekerjaan karyawan dalam jangka panjang.

Hipotesis 3 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen organisasi diketahui kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh hasil dari jawaban responden diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada indikator keterampilan dalam pernyataan menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Sehingga, karyawan yang memiliki spesifikasi keterampilan yang dibutuhkan memiliki hubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya akan merasa kompeten, berhasil dan memiliki peluang pengembangan karir yang semuanya berkontribusi pada komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, kompetensi sangat diperlukan dalam setiap jenis pekerjaan, karena akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dengan memberikan gaji, tunjangan, dan insentif sesuai dengan tingkat kompetensinya. Adanya hubungan timbal balik yang sesuai antara perusahaan dan karyawan ini akan mendorong komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Maka, hasil ini mendukung penelitian dari [27] pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. [28] juga memberikan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. [29] juga memberikan kesimpulan yang serupa bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai akan menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan.

Hipotesis 4 : Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) mengenai pengaruh antara job insecurity terhadap komitmen organisasi diketahui job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Meskipun job insecurity umumnya dianggap sebagai pengaruh negatif yang dapat menyebabkan kurangnya komitmen terhadap perusahaan. Namun ada beberapa alasan yang menjadikan job insecurity dapat berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh hasil dari jawaban responden diperoleh nilai rata - rata tertinggi pada indikator arti penting pekerjaan dalam pernyataan sangat penting bagi saya, untuk memiliki pekerjaan yang dapat membantu dalam menunjang karir dimasa depan. Dan dapat dibuktikan berdasarkan studi empiris yang terjadi karyawan pada dealer motor PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo, meskipun didominasi oleh perempuan dengan masa kerja selama 3 tahun berada pada usia kisaran 26 - 28 tahun, serta mayoritas merupakan karyawan yang berstatus kontrak. Mereka tetap menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Usia dan masa kerja yang relatif muda dapat memungkinkan karyawan memiliki ambisi dalam mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa faktor- faktor tersebut tidak menjadi hambatan bagi karyawan untuk memiliki motivasi dan tekad untuk berkembang dalam karir mereka. Walaupun berstatus kontrak, mereka dapat melihat potensi untuk memperoleh kontrak lebih permanen atau kesempatan promosi dimasa depan. Oleh karena itu, mereka berusaha menunjukkan komitmen dan tanggung jawab sebagai bukti kualitas kerjanya. Meskipun job insecurity yang dirasakan cukup tinggi, dalam merasakan ketidakpastian pekerjaan dan khawatir karirnya tidak bisa berkembang dimasa depan. Tetapi tidak serta merta membuat karyawan memutuskan untuk langsung keluar dari perusahaan, Artinya karyawan tersebut memiliki sikap profesionalisme dan tetap menunjukkan komitmen terhadap perusahaan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sikap ini dilakukan agar tetap dipertahankan perusahaan. Oleh sebab itu, dapat mencegah kehilangan aset dan seluruh pekerjaannya hanya dengan menunjukkan rasa tanggung jawabnya atas kesuksesan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh [30] penelitiannya memberi pernyataan bahwa pegawai yang merasa terancam dirinya akan kehilangan sebuah pekerjaannya, justru lebih meningkatkan keterlibatannya pada agar tetap bertahan untuk bekerja diperusahaan.

Maka, hasil ini mendukung dengan penelitian dari [31] pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwasannya job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. [32] juga memberikan kesimpulan yang serupa bahwa job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan, meskipun job insecurity yang dirasakan rata-rata terbanyak adalah karyawan kontrak dan mayoritas masa kerja selama 3 tahun, tidak menutup kemungkinan karyawan kontrak tersebut tetap menunjukkan keterlibatannya terhadap perusahaan. Agar tetap dipertahankan pada perusahaan.

Hipotesis 5 : Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) mengenai pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, diketahui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kerjanya. Hal ini didukung oleh hasil dari jawaban responden diperoleh nilai rata - rata tertinggi pada indikator tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena rasa tanggung jawab dalam pernyataan karyawan merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan. Sedangkan hasil dari jawaban responden terkait kinerja karyawan diperoleh nilai rata - rata tertinggi berada dalam pernyataan mampu bekerja sama dengan rekan kerja agar pekerjaan cepat terselesaikan. Hal ini menandakan bahwa kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja secara positif akan meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Artinya, bahwa komitmen organisasi karyawan pada dealer PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo sudah diterapkan dengan baik, dimana karyawan merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan ini. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk organisasinya maupun diri sendiri, maka akan meningkatkan kerjanya secara individual maupun organisasi. Untuk itu komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud [33].

Maka, hasil ini mendukung dengan penelitian dari [16] pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwasannya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [28] juga memberikan kesimpulan yang serupa bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan juga akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Hipotesis 6 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan perolehan pengujian analisis jalur (path analysis) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Artinya, komitmen organisasi dapat memediasi antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan perolehan nilai pengaruh secara tidak langsung positif lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi dapat memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui mediator kompetensi. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan menghasilkan komitmen organisasi yang baik pula. Sehingga kinerja yang diperoleh juga akan baik. Jadi, berdasarkan nilai rata - rata tertinggi hasil dari jawaban responden diperoleh pada indikator memiliki spesifikasi keterampilan kerja yang dibutuhkan perusahaan ini sudah sesuai memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan akurasi tinggi, dan mencapai hasil yang diharapkan. Maka seorang karyawan tersebut telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada tempat kerjanya. sehingga tidak sampai berpengaruh kepada kinerjanya.

Maka, hasil ini mendukung dengan penelitian dari [27] pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. [17] juga memberikan kesimpulan yang serupa bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 7: Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan perolehan pengujian analisis jalur (path analysis) membuktikan bahwa job insecurity berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Artinya, variabel komitmen organisasi dapat memediasi antara job insecurity dengan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan perolehan nilai pengaruh secara tidak langsung negatif signifikan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung lebih kecil. Hal ini berarti, bahwa ketidakamanan kerja (job insecurity) memiliki dampak yang kurang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan mengalami tingkat job insecurity yang tinggi, cenderung kinerja karyawan akan menurun, namun pengaruh langsungnya tidak begitu kuat. Faktor-faktor lain mungkin juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain dari job insecurity. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung job insecurity terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa job insecurity dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi dengan dampak yang lebih signifikan. Ketika karyawan mengalami job insecurity, hal ini dapat menyebabkan penurunan komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penurunan komitmen organisasi ini kemudian berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memahami bahwa job insecurity dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, perusahaan dapat berupaya untuk mengurangi tingkat job insecurity dan memperkuat komitmen karyawan dengan cara memberikan dukungan, pengakuan, dan jaminan pekerjaan yang lebih stabil. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Maka, hasil ini mendukung dengan penelitian dari [30] pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwasannya job insecurity berpengaruh terhadap komitmen organisasi. [34] juga memberikan kesimpulan yang serupa bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai peran kompetensi dan job insecurity sebagai upaya peningkatan kinerja melalui komitmen organisasi pada dealer PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo, maka dapat disimpulkan : (1) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Job

Insecurity berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (4) Job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (5) Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. (7) Job insecurity berpengaruh secara tidak langsung negatif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kompetensi dan job insecurity dapat dilihat sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja melalui komitmen organisasi. Ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam meningkatkan kinerja pada dealer motor PT. Tirto Agung Motor Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan yang telah dibuat maka saran - saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam kinerjanya agar lebih baik lagi, dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan tugas pekerjaannya akan lebih mampu menyelesaikan dengan baik dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dealer motor secara keseluruhan
2. Perusahaan seharusnya mengurangi job insecurity yang dirasakan oleh karyawan dengan lebih memiliki manajemen karir yang jelas. Menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan komunikasi yang jelas tentang prospek karir. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan serta memberikan jaminan terkait karirnya apabila karyawan mampu bekerja dengan baik. Dengan memberikan rasa keamanan dan jalan untuk pertumbuhan karir, perusahaan dapat membantu mengurangi ketidakberdayaan karyawan dan meningkatkan kinerjanya.
3. Penting bagi perusahaan untuk tetap membangun komitmen yang kuat di antara karyawan. Dalam keseluruhan, peningkatan kompetensi karyawan, mengurangi job insecurity, dan membangun komitmen organisasi yang kuat dapat berdampak positif pada kinerja dealer motor. Dikarenakan karyawan yang lebih mampu, merasa lebih aman dan terikat pada organisasi mereka akan bekerja dengan lebih baik dan mempengaruhi kinerja dealer motor secara positif.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperkenalkan variabel tambahan yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih beragam dan optimal dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Pengenalan variabel tambahan ini dapat memperluas wawasan dan pemahaman tentang hubungan antara variabel yang ada dan kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Dalam melakukan penelitian selanjutnya, para peneliti dapat menggunakan kerangka teoritis yang lebih luas dan lebih inklusif untuk mencakup variabel-variabel yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.

Ucapan Terima Kasih

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian dalam penelitian ini tidak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu poppy Febriana,S.Sos., M.Med. Kom selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
2. Ibu Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM selaku Ka. Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
3. Ibu Dr. Rifdah Abadiyah, SE.,M.S.M. CHCM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dan dukungan kepada penulis.
4. Kepada kedua orang tua, keluarga, teman - teman serta pihak yang telah banyak membantu dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

Referensi

- [1] Robbins, Stephen P dan Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.* Jakarta: Rajawali Press.
- [2] A. Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.* Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- [3] Yosuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.* .
- [4] T. Hendra and A. M. Widyarini, "Effect of Competence on the Performance of Civil Servants in."
- [5] "Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12.* Jakarta: Salemba Empat."
- [6] K. L. Suristya and N. R. Adi, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi).*, vol. 8, no. 1, pp. 50–70, 2021, doi: 10.35794/jmbi.v8i1.32584.
- [7] Z. Greenhalgh, L. & Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptualclarity. *Academy of Management Review,*" pp. 438–448, 1984.
- [8] "Smithson, J., & Lewis, S. (2002). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?, *Personnel Review, Vol.29, No.6.,*" 2005.
- [9] "Munawaroh, H. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi pada karyawan saat pandemi covid-19 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang)."
- [10] "Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review, 9(3),* 438-448."
- [11] M. A. Avotrianiaina, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Dan Turnover Intentions Karyawan Pada Royal Hotel N'Lounge Jember," vol. 3, no. 3, pp. 69–70, 2017.
- [12] T. S. Pawestri and A. Pradhanawati, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega," *J. Adm. Bisnis,* vol. 6, no. 2, p. 80, 2018, doi: 10.14710/jab.v6i2.19394.
- [13] "Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurna Penelitian Ipteks ,* 47-62.," doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [14] Soeprihanto, John.2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.BPFE. Yogyakarta.* .
- [15] Gibson. 1997. *Organisasi. Jakarta: Erlangga.* .
- [16] H. Hafid, A. Azis, and E. Arwaty, "Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai," *J. Manaj.,* vol. 14, no. 4, pp. 731–738, 2022.
- [17] N. S. Deswita, P. Fauziati, J. Akuntansi, F. Ekonomi, and U. B. Hata, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional," vol. 1, pp. 1–25.
- [18] H. Ubaidillah. and M. R. Yulianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan,* vol. 2, no. 1, pp. 40–48, 2023.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R & D.* Bandung: Alfabet, 2009.
- [20] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta. 2012.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* 2012.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta. Bandung: UII Press, 2015.
- [23] "Wahyudi, N. K. S. & Sudibya, I. G. A., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud,* 5(2), Pp. 870- 897."
- [24] V. Aulia, "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi," *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.,* vol. 6, no. 2, pp. 158–168, 2021.
- [25] Metta Maheni & Maryono, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Oganisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang)," *Proceeding SENDIU,* vol. 1, no. 2, pp. 978–979, 2021.
- [26] M. Setyawan Ajiputra, A. Yuniawan, and J. Manajemen, "Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)," *Diponegoro J. Manag.,* vol. 5, no. 1, pp. 1–15, 2016, [Online]. Available:

<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.

- [27] M. Jamil, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Yamaha Alfa Scorpii Pekanbaru," 2022.
- [28] F. Wahyuni, "Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening," *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 2, pp. 183–191, 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i2.163.
- [29] I. Rohaida, C. Warman, and D. E. Subroto, "Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sankyu Indonesia Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening," (*Indonesian Leadersh. Manag. Journal*), vol. 1, pp. 65–83, 2022.
- [30] A. N. Moshoeu and D. J. Geldenhuys, "A. N. Moshoeu and D. J. Geldenhuys, 'Job insecurity , organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning.' vol. 19, no. 1, pp. 22–43, 2015.," *Energies*, vol. 19, no. 1, pp. 22–43, 2015.
- [31] S. Nurleni, E. Sunarya, and F. M. Z., "Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi," *J. Manag. Bussines*, vol. 2, no. 2, pp. 226–235, 2020, doi: 10.31539/jomb.v2i2.695.
- [32] Lady Classica Zuhurf, "The Effect of Job Involvement and Job Insecurity on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, pp. 1–12, 2022.
- [33] R. Abadiyah and A. Abdul Aziz, "The Effect of Trust and Teamwork on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Company Pengaruh" *Indonesian Journal of Law and Economics Review.*, vol. 36, no. 2, pp. i–ii, 2023.
- [34] E. Laras, T., Jatmiko, B., & Wawuru, "Kinerja Pegawai : Dampak Komitmen Organisasi dan Kompetensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta)," *J. Perilaku dan Strateg. Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 110–123, 2021.

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uui.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	2%
3	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1%
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
6	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On