



Analisis Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Sedari Logistics Indonesia, Jakarta

M Faizal Jambak¹, Umi Rusilowati², Yayan Sudaryana³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang

mfaizal2810@gmail.com

Abstract

The logistics sector is currently experiencing rapid growth, driven by the proliferation of online trading platforms that have intensified the movement of goods. For logistics companies like PT. Sedari Logistics Indonesia, the challenge of enhancing employee performance has become increasingly complex amidst rising market demands for fast, efficient, and high-quality services. PT. Sedari Logistics Indonesia faces significant challenges in managing employee performance. The logistics industry plays a vital role in the global supply chain, particularly in ensuring that goods reach consumers on time, in good condition, and cost-effectively. This study aims to analyze and explain the impact of competency development, work motivation, and organizational culture on employee performance, mediated by organizational commitment, at PT. Sedari Logistics Indonesia in Jakarta. This study employs a quantitative research approach. Data were collected by distributing questionnaires to employees of PT. Sedari Logistics Indonesia, Jakarta. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) version 4.0 to examine the relationships between variables in the research model. The results indicate that: 1) Competence Development has a positive and significant effect on Organizational Commitment; 2) Work Motivation has a positive and significant effect on Organizational Commitment; 3) Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Commitment; 4) Competence Development has a positive and significant effect on Employee Performance; 5) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance; 6) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance; and 7) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Competency Development, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance, Organizational Commitment

Abstrak

Perkembangan dunia logistik saat ini berkembang sangat pesat. Hal ini disebabkan maraknya situs perdagangan online yang membuat mobilitas pergerakan barang lebih meningkat. Dalam konteks perusahaan logistik, seperti PT. Sedari Logistics Indonesia, tantangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi semakin kompleks, seiring dengan meningkatnya tuntutan pasar terhadap layanan yang cepat, efisien, dan berkualitas tinggi. PT. Sedari Logistics Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang logistik, menghadapi tantangan besar dalam mengelola Kinerja Karyawannya. Industri logistik memegang peranan vital dalam rantai pasok global, terutama dalam memastikan barang dapat sampai ke konsumen tepat waktu, dalam kondisi yang baik, dan dengan biaya yang efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sedari Logistics Indonesia, Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan PT. Sedari Logistics Indonesia, Jakarta. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0 untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 4) Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 5) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 6) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 7) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia logistik saat ini berkembang sangat pesat. Hal ini disebabkan maraknya situs perdagangan online yang membuat mobilitas pergerakan barang lebih meningkat. Dengan pertumbuhan e-commerce, sektor logistik menjadi salah satu sektor yang turut dipengaruhi. Oleh karena itu, logistik sangat penting untuk menjamin bahwa proses e-commerce berjalan lancar. Jadi, dengan peningkatan perdagangan online, permintaan akan layanan logistik meningkat sehingga mendorong pertumbuhan sektor logistik. Pertumbuhan ekonomi memiliki hubungan yang erat dengan aktivitas perdagangan, salah satunya adalah perdagangan internasional. Perdagangan

Analisa Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sedari Logistics Indonesia

internasional merujuk pada kegiatan perdagangan yang melibatkan pertukaran produk antara suatu negara dengan negara lainnya.

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk selalu terus meningkatkan daya saingnya melalui optimalisasi setiap sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia dan lainnya. Sumber daya manusia akan menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang nantinya. Dalam konteks perusahaan logistik, seperti PT. Sedari Logistics Indonesia, tantangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi semakin kompleks, seiring dengan meningkatnya tuntutan pasar terhadap layanan yang cepat, efisien, dan berkualitas tinggi.

Menurut (Akob, 2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja ini mencakup dua aspek utama: kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja yang optimal dapat membantu sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan juga daya saing. Namun, berbagai laporan internal dan hasil pengamatan menunjukkan bahwa adanya tantangan yang signifikan di PT. Sedari Logistics Indonesia terkait dengan stabilitas Kinerja Karyawannya. Tantangan tersebut meliputi produktivitas yang tidak konsisten di beberapa divisi, tingkat absensi yang relatif masih tinggi, serta rendahnya partisipasi karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. PT. Sedari Logistics Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik, menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan Kinerja Karyawannya. Industri logistik memegang peranan vital dalam rantai pasok global, terutama dalam memastikan barang dapat sampai ke konsumen tepat waktu, dalam kondisi yang baik, dan dengan biaya yang efisien. Namun, meningkatnya tuntutan pelanggan terhadap kecepatan, fleksibilitas, dan kualitas layanan telah memberikan tekanan tambahan pada perusahaan logistik untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka. Dalam konteks ini, Kinerja Karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi ekspektasi pelanggan.

Menurut (Armstrong, 2020), Pengembangan kompetensi merupakan strategi terintegrasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan, selaras dengan kebutuhan organisasi dalam menghadapi tantangan global dan transformasi digital. Upaya peningkatan kinerja dapat difokuskan pada divisi dengan capaian terendah melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta optimalisasi sistem manajemen kinerja agar tercipta keselarasan dan peningkatan performa organisasi secara menyeluruh. Secara umum PT Sedari Logistics Indonesia menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi pencapaian target Pengiriman.

Menurut (Robbins & Judge, 2019), Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu di lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja Karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, motivasi kerja menjadi elemen penting yang tidak hanya berkontribusi pada produktivitas individu, tetapi juga pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. PT. Sedari Logistics Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan motivasi kerja karyawan. Industri logistik dikenal sebagai salah satu sektor dengan tekanan kerja yang tinggi, di mana karyawan harus menghadapi tenggat waktu yang ketat, tuntutan pelanggan yang beragam, serta kompleksitas dalam proses operasional. Kondisi ini sering kali memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu maupun organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. *“Organization culture refers to a system of shared meaning shared by members-members who distinguish the organization from other organization”*. Budaya organisasi yang baik atau positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan inovasi. Namun, di PT. Sedari Logistics Indonesia, budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya mendukung terciptanya kinerja yang optimal bagi masing-masing karyawan, sehingga perlu ada upaya untuk memperbaiki dan memperkuat budaya organisasi agar lebih selaras dengan tujuan dari perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, kepercayaan, kebiasaan, dan praktik yang dianut oleh setiap anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya yang tidak selaras dengan kebutuhan organisasi akan dapat menjadi hambatan dalam mencapai produktivitas dan efektivitas operasional bagi perusahaan.

Menurut Mayer dan Allen dalam (Yusuf & Syarif, 2018), komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi, yang berdampak pada keputusan untuk

tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga memainkan peran yang sangat penting. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan bersedia memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini sering kali menjadi penghubung antara faktor-faktor individual dan organisasi yang memengaruhi Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Namun, di PT. Sedari Logistics Indonesia, komitmen organisasi karyawan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi, sebagaimana terlihat dari tingkat turnover yang relatif tinggi serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam berbagai inisiatif strategis perusahaan.

2. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Lebih lanjut lagi, juga telah menerangkan bahwa yang selalu harus diperhatikan dalam metode penelitian diantaranya adalah cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Keempat inilah yang menurut Sugiyono sebagai kunci dari metode penelitian”.

Jenis penelitian yang kemudian peneliti pakai pada penelitian kali ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena apa saja yang terjadi di PT. Sedari Logistics Indonesia, dengan di dukung juga oleh angkat – angkat statistik dan data pendukung lainnya.

Menurut (Sugiyono, 2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Sedari Logistics Indonesia yang berjumlah 115 karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Smart Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan.

2.1 Pengukuran Outer Model

2.1.1 Indicator Reliability (Outer Loading Factor)

Tahapan pengujian pertama yang dilakukan adalah dengan mengukur indicator reliability dengan cara melihat outer loading factor yang menggambarkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruksinya. Apa bila hasil pengolahan data dengan smart PLS 3.9 menunjukkan pada masing-masing indikator, outerloading factor-nya memiliki nilai > 0.70 dikatakan ideal yang berarti bahwa indikator tersebut valid mengukur konstruksinya.

2.1.2 Internal Consistency (Construct Reliability) dengan Composite Reliability

Pengujian selanjutnya menggunakan *internal consistency* atau *construct reliability*, yaitu dengan melihat nilai hasil pengujian dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, *Cronbach's Alpha* menilai bahwa *construct reliability* lebih rendah dari pada *Composite Reliability*. Batasan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang dianggap ideal yaitu bernilai > 0.7 , serta memuaskan dengan nilai > 0.8 , dengan batasan nilai 0.7 sampai dengan 0.9.

2.1.3 Internal Consistency (Construct Reliability) dengan Convergent Validity

Setelah *internal consistency* atau *construct reliability* selanjutnya dilakukan pengujian dengan menggunakan *convergent validity* yang mengukur apakah masing - masing indikator sudah mewakili dan mendasari variabel laten melalui uji Average Variance Extracted (AVE). Apabila nilai minimum dari AVE sebesar 0.5 artinya variabel laten dapat menginterpretasikan setengah masing-masing indikator dan *convergent validity*-nya dapat diartikan baik (Hair et al, 2017).

2.1.4 Discriminant Validity - Fornier-Larcker Criterion

Pengujian selanjutnya yaitu menggunakan *Discriminant validity - Fornier Larcker criterion*. Adapun kriteria penilaiannya adalah apabila nilai akar kuadrat AVE variabel lebih besar dari nilai korelasinya maka uji *discriminant validity* sudah terpenuhi. Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari setiap indikator dalam mengukur variabel yang dimaksud serta untuk membedakannya dari variabel lain. Pengujian *discriminant validity* ini diambil dengan menggunakan nilai *cross loading*, dengan ketentuan bahwa nilai loading suatu indikator pada variabel yang diukur harus lebih besar dibandingkan nilai loading pada variabel lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian *cross loading*, seluruh indikator pada variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai loading tertinggi pada variabel masing-masing. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan memiliki daya pembeda yang baik terhadap variabel lain dalam penelitian di PT. Sedari Logistics Indonesia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mengukur Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi telah memenuhi kriteria validitas

diskriminan, sehingga indikator-indikator tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya pada pengujian model penelitian.

2.2 Pengujian Inner Model (Model Struktural)

2.2.1 Coefficient of Determination

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Chin (1998) dalam (Hair et al, 2019) nilai R^2 yang dikategorikan adalah sebagai berikut : $R^2 \geq 0,75$ (model struktural kuat), $0,50 \leq R^2 < 0,75$ (model struktural moderat), $R^2 < 0,25$ (model struktural lemah).

2.2.2 Path Coefitient

Path Coefficient, untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel. *Path Coefficient* yaitu koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model jalur tertentu (Hakam, 2015). *Path Coefficient* menggambarkan arah dan besarnya hubungan antarvariabel dalam model struktural.

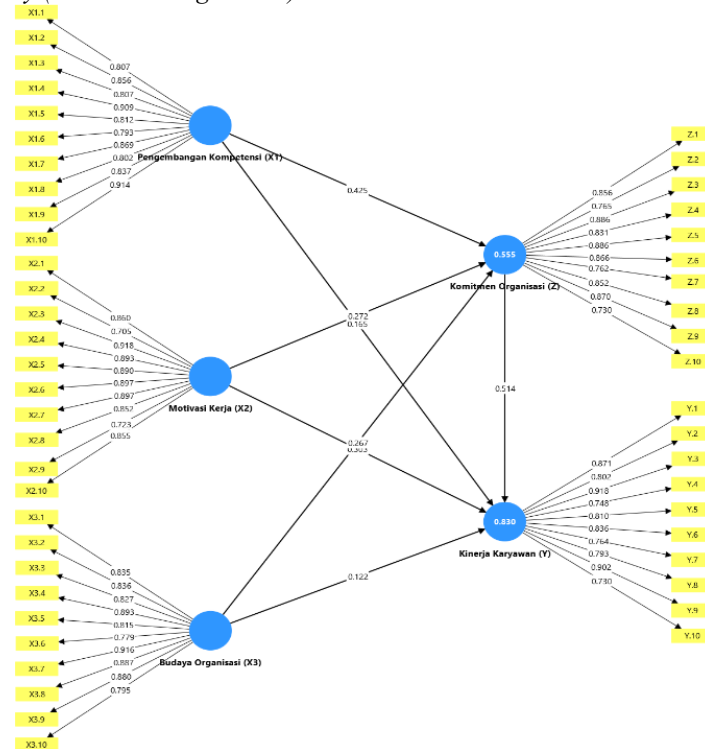
2.2.3 T statistic (Bootstrapping)

Langkah selanjutnya melakukan uji *T statistic (Bootstrapping)* dalam model struktural. Menurut Hair et.al., (2017) Pada uji ini tingkat signifikasi 81 dengan nilai *T statistic* > 1.96 dan menggunakan signifikasi 5%. Selain dengan *T statistic* juga dengan nilai *p values* dengan ketentuan *p value* < 0.05 tingkat signifikan hubungan jalur 5%, *p value* < 0.01 tingkat signifikan 1%.

3. Hasil Pegujian

3.1 Pengukuran Outer Model

3.1.1 Indicator Reliability (Outer Loading Factor)



Gambar 1. Outing Loading Factor

Tahapan pengujian pertama yang dilakukan adalah dengan mengukur *indicator reliability* dengan cara melihat *outer loading factor* yang menggambarkan nilai korelasi antara indikator dengan konstraknya. Hasil pengolahan data dengan smart PLS menunjukkan bahwa pada masing-masing indikator, *outerloading factor*-nya memiliki nilai > 0.70 dikatakan ideal yang berarti bahwa indikator tersebut valid mengukur konstraknya. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua indikator menunjukkan *outerloading factor*-nya memiliki nilai > 0.70, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang dipersyaratkan berdasarkan *rule of thumb* yang digunakan sesuai dengan yang sudah diuji cobakan sebelumnya.

3.1.2 Internal Consistency (Construct Reliability) dengan Composite Reliability

Tabel 1. Uji Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho a)	Composite Reliability (rho c)	Average Variance Extracted (AVE)
----------	------------------	-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13185>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengembangan Kompetensi (X1)	0,954	0,957	0,960	0,708
Motivasi Kerja (X2)	0,957	0,966	0,963	0,726
Budaya Organisasi (X3)	0,956	0,959	0,962	0,718
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,948	0,953	0,672
Komitmen Organisasi (Z)	0,950	0,951	0,957	0,692

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai *Cronbach Alpha* dengan variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi mendapatkan angka lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach Alpha* semua indikator yang mengukur variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi dinyatakan reliabel.

3.1.3 Internal Consistency (Construct Reliability) dengan Convergent Validity

Tabel 2. Uji Convergent validity

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho a)</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Pengembangan Kompetensi (X1)	0,954	0,957	0,960	0,708
Motivasi Kerja (X2)	0,957	0,966	0,963	0,726
Budaya Organisasi (X3)	0,956	0,959	0,962	0,718
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,948	0,953	0,672
Komitmen Organisasi (Z)	0,950	0,951	0,957	0,692

Berdasarkan hasil perhitungan Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai di atas 0,5, yang menandakan validitas konvergen yang baik menurut (Hair et al, 2019). Nilai AVE untuk Pengembangan Kompetensi (X1) sebesar 0,708, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,726, dan Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,718. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel tersebut secara memadai, dengan proporsi varians indikator yang dijelaskan oleh variabel lebih besar dibandingkan varians error.

Sedangkan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,672 sedangkan Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,692, juga menunjukkan validitas konvergen yang baik. Sehingga semua variabel penelitian memiliki indikator yang valid untuk mengukur fenomena yang menjadi fokus penelitian, sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut seperti PLS-SEM.

3.1.4 Discriminant Validity

Berdasarkan hasil pengujian *cross loading*, seluruh indikator pada variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai loading tertinggi pada variabel masing-masing. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan memiliki daya pembeda yang baik terhadap variabel lain dalam penelitian di PT. Sedari Logistics Indonesia.

Dengan demikian, dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwasanya indikator-indikator yang mengukur Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan serta Komitmen Organisasi telah memenuhi kriteria dari pengujian validitas diskriminan (*Discriminant Validity*), sehingga indikator-indikator tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya pada pengujian model penelitian.

3.2 Pengukuran Inner Model (Model Struktural)

3.2.1 Uji Coefficient of Determination

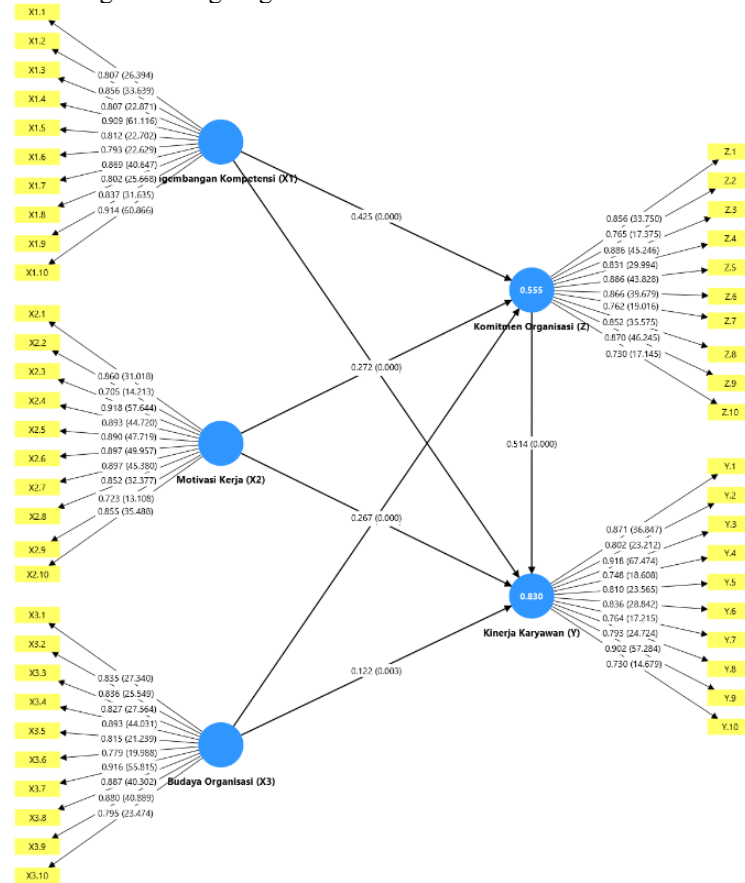
Tabel 3. Hasil Uji Coefficient of Determination

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,824
Komitmen Organisasi (Z)	0,555	0,543

R-square Kinerja Karyawan di PT. Sedari Logistics Indonesia pada penelitian ini bernilai 0,830 atau 83 %. Sehingga dalam hal ini, dapat menunjukkan bahwa keragaman Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 83 %, atau dengan kata lain kontribusi dari variabel Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 83 %, sedangkan sisanya sebesar 17 % merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berikutnya *R-square* Komitmen Organisasi di PT. Sedari Logistics Indonesia bernilai 0,555 atau 55,5 %. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keberagaman Komitmen Organisasi mampu dijelaskan oleh Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebesar 55,5 % atau dengan kata lain kontribusi Pengembangan Kompetensi, Motivasi Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 55,5 %, sedangkan sisanya sebesar 44,5% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3.2.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung



Gambar 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Variabel	<i>Original Sample (o)</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
Pengembangan Kompetensi (X1) → Komitmen Organisasi (Z)	0,425	0,424	0,063	6,716	0,000
Motivasi Kerja (X2) → Komitmen Organisasi (Z)	0,272	0,271	0,075	3,627	0,000
Budaya Organisasi (X3) → Komitmen Organisasi (Z)	0,267	0,271	0,071	3,757	0,000
Pengembangan Kompetensi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,165	0,166	0,046	3,606	0,000
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,303	0,304	0,061	4,980	0,000
Budaya Organisasi (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,122	0,121	0,040	3,004	0,003
Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,514	0,514	0,064	8,008	0,000

Berdasarkan tabel ringkasan pengujian hipotesis diatas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Pengembangan Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,425 dan nilai *T-Statistic* sebesar 6,716, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian,

- hipotesis pertama (H1) diterima, di mana pengembangan kompetensi yang baik menjadi faktor pendorong utama meningkatnya komitmen organisasi karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,272 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,627, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H2) diterima, motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan komitmen organisasi yang lebih optimal.
 3. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,267 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,757, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H3) diterima, yang berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan secara nyata.
 4. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Pengembangan Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,165 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,606, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H4) diterima, di mana pengembangan kompetensi yang baik menjadi faktor pendorong utama meningkatnya kinerja karyawan.
 5. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,303 dan nilai *T-Statistic* sebesar 4,980, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H5) diterima, motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja karyawan yang lebih optimal.
 6. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,122 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,004, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H6) diterima, yang berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.
 7. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Komitmen Organisasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,514 dan nilai *T-Statistic* sebesar 8,008, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H7) diterima, di mana komitmen organisasi yang baik menjadi faktor pendorong utama meningkatnya kinerja karyawan.

3.2.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Analisis ini menggunakan kriteria nilai *T-Statistic* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05 untuk menyatakan pengaruh yang signifikan pada 2780 tingkat kepercayaan 95%. (Hair et al, 2017).

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Variabel	<i>Original Sample (o)</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Pengembangan Kompetensi (X1) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,219	0,218	0,043	5,095	0,000
Motivasi Kerja (X2) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,140	0,139	0,042	3,310	0,001
Budaya Organisasi (X3) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,138	0,139	0,040	3,454	0,001

Berdasarkan tabel ringkasan pengujian hipotesis diatas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13185>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Pengembangan Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,219 dan nilai *T-Statistic* sebesar 5,095, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,140 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,310, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada PT. Sedari Logistics Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,138 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,454, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Pembahasan Hasil Pengujian

1. Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menjelaskan bahwa pengaruh pengembangan kompetensi terhadap komitmen organisasi bersifat signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik pengembangan kompetensi yang diberikan PT. Sedari Logistics Indonesia, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa program pengembangan kompetensi baik yang mencakup peningkatan kompetensi teknis, manajerial, maupun perilaku mampu meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memperoleh pelatihan, pembinaan, serta kesempatan pengembangan diri cenderung merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga memunculkan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian terbaru oleh (Hidayat & Kurniawan, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi karyawan akan mendorong peningkatan loyalitas, kesediaan berkontribusi, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menegaskan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sedari Logistics Indonesia diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar, keterikatan emosional yang kuat, serta kesediaan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Motivasi kerja yang baik mendorong karyawan untuk merasa dihargai, memiliki tujuan kerja yang jelas, dan merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya memperkuat komitmen afektif, berkelanjutan, maupun normatif terhadap organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Putra & Wibawa, 2018) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi kerja tinggi cenderung memiliki loyalitas dan keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja dalam organisasi. Selain itu, (Rivai & Sagala, 2018) menegaskan bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan komitmen organisasi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menegaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, jelas, dan kondusif yang tercermin melalui nilai-nilai bersama, norma kerja, pola komunikasi, serta perilaku yang didukung oleh manajemen mampu menumbuhkan rasa memiliki, keterikatan emosional, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai pribadi mereka, serta lingkungan kerja memberikan dukungan dan kejelasan arah, maka karyawan akan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal bagi.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Sitanggang et al, 2016) dilakukan pada perusahaan *freight forwarding* di Jakarta ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi komitmen afektif karyawan yang kemudian berdampak pada kualitas layanan perusahaan ekspedisi. Studi ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mendukung kepuasan kerja dan hubungan kerja yang baik, efeknya akan tercermin pula pada peningkatan komitmen terhadap perusahaan ekspedisi. Peneliti lainnya oleh

(Aziza & Gunawan, 2024), dalam penelitian yang melibatkan responden dari beberapa perusahaan ekspedisi seperti PT Pos Indonesia, JNE, JNT, dan platform kurir lain di Purworejo, variabel budaya organisasi dianalisis bersama komitmen organisasi dan disiplin kerja. Meskipun fokusnya juga pada komitmen dan disiplin, penelitian ini memberikan gambaran empiris terkait interaksi budaya organisasi dengan komitmen karyawan di konteks perusahaan jasa ekspedisi/kurir.

4. Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sedari Logistics Indonesia dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi yang mencakup kompetensi teknis, manajerial, dan sosial berperan penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang memadai cenderung mampu mencapai target kerja, meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Irawan et al, 2023) dilakukan pada perusahaan Shopee Xpress Kojah Hub menemukan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pelayanan ekspedisi Shopee Xpress. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Husna et al, 2024). Penelitian pada logistic companies (perusahaan logistik) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi bersama-sama dengan sistem remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada *employee performance* dalam industri jasa logistik.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menegaskan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat, baik berupa kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, maupun dorongan untuk berkembang, cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Wibowo, 2020) pada perusahaan PT. Citra Logistik Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada aspek produktivitas kerja dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Pratama & Nugroho, 2021) pada perusahaan PT. Sentosa Cargo Mandiri menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap target pengiriman.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Budaya organisasi yang baik tercermin melalui nilai-nilai bersama, norma kerja, pola komunikasi, serta dukungan manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, dan bertanggung jawab dalam tugasnya. budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan. Hasil dari penelitian ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan salah satu strategi penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan PT. Sedari Logistics Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ismail et al. (2025), yang berjudul : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman di JNE Kota Kediri menunjukkan bahwa budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh (positif) terhadap kinerja karyawan di perusahaan layanan ekspedisi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Astuti & Fathorrahman (2025) yang berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mulia Jasa Indokor menjelaskan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Jasa Indokor, sebuah perusahaan jasa di Jakarta Selatan, yang menunjukkan bahwa budaya yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja staf.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Secara konseptual, komitmen organisasi mencerminkan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima nilai-nilai organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaiknya. Karyawan

dengan tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, menunjukkan kedisiplinan kerja yang baik, serta bersedia mengerahkan usaha ekstra dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yang merupakan indikator utama kinerja karyawan.

Menurut (Sari & Wibowo, 2018) melakukan penelitian pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (TIKI) Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki loyalitas dan keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam memberikan layanan pengiriman kepada pelanggan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Putri & Nugroho 2022) meneliti karyawan pada perusahaan ekspedisi swasta skala nasional (PT SiCepat Ekspres). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari meningkatnya produktivitas kerja, kedisiplinan, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

8. Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan kerja mampu memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan PT. Sedari Logistics Indonesia. Komitmen organisasi yang tinggi selanjutnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan penting dalam menyalurkan pengaruh pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Andriyah et al, 2020) Studi di PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru (jasa penerbangan/transportasi). Menemukan bahwa pelatihan, yang merupakan bagian dari kompetensi, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Suantara et al, 2022) yang berjudul : *The Role of Organizational Commitments Mediates The Effect of Competence on Employee Performance in PT. Bali Tangi Spa Production* menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, sehingga kompetensi yang lebih tinggi meningkatkan komitmen dan pada gilirannya kinerja meningkat.

9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menegaskan pentingnya bagi organisasi, khususnya perusahaan jasa dan logistik, untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi kerja semata, tetapi juga memastikan bahwa sistem motivasi yang diterapkan mampu memperkuat komitmen organisasi karyawan. Strategi seperti pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier yang jelas, kepemimpinan yang suportif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, dan pada akhirnya mendorong kinerja karyawan pada PT. Sedari Logistics Indonesia secara optimal melalui mekanisme pengaruh tidak langsung yang kuat.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Evasari & Prasetyo, 2024) pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk menemukan bahwa *work motivation* dan *organizational commitment* masing-masingnya berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* di perusahaan jasa Pos Indonesia, yang mendukung temuan bahwa kedua variabel ini penting bagi kinerja karyawan dalam layanan logistik. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Nopiani & Sinambela, 2025) pada PT Jet Teknologi Express (J&T Express) Cilegon, penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan variabel lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasilnya memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam hubungan antara variabel konteks kerja dan performa karyawan di perusahaan ekspedisi ini.

10. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang efektif menjembatani hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga memberikan dampak yang lebih kuat dan berkelanjutan melalui pembentukan komitmen karyawan.

Komitmen yang terbentuk kemudian mendorong karyawan pada PT. Sedari Logistics Indonesia untuk menunjukkan perilaku kerja positif dan meningkatkan kinerja. Meskipun memiliki nilai pengaruh tidak langsung yang paling kecil dibandingkan variabel lainnya, budaya organisasi tetap berperan penting sebagai fondasi pembentuk komitmen organisasi pada karyawan.

Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh (Laela & Hamzah, 2025) mengkaji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja di berbagai perusahaan logistik, termasuk PT Pos Indonesia, JNE, JNT, Shopee Food, Grab, dan Gojek. Meskipun hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu langsung signifikan terhadap kinerja di semua kasus, komitmen organisasi terbukti signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan peran penting komitmen organisasi sebagai mediator yang menghubungkan budaya organisasi dengan kinerja terutama di perusahaan jasa dan layanan logistik.

Kesimpulan

1. Pengembangan Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $6,716 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $3,627 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $3,757 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Pengembangan Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $3,606 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $4,980 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$.
6. Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $3,004 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,003 < 0,05$.
7. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $8,008 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$.

Reference

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) Di Indonesia. Jurnal [https://doi.org/10.25299/Kiat.2021.Vol32\(1\)](https://doi.org/10.25299/Kiat.2021.Vol32(1)).
- Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal Of Innovation Multidiscipliner Research, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/Ijim.V1i3.15>
- Andi, A., Sudarno, S., & Nyoto, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis, 4(1), 59–70.
- Andriani, & Na'mah, U. (2019). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Di STAIN Kediri Dan Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia. In PT Gramedia Pustaka (Ed.).
- Anggraini, R., Rosidi, M., & Dewi, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses. Iqtishadequity, 1(1). <https://doi.org/10.51804/Iej.V1i1.358>
- Anisa, Nora. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Medan Putri Hijau. Jurnal. Matik Penusa
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. JRMSI Jurnal Riset Manajemen Sains <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. AJIE (Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship), 159–170.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pergi Berlibur Indonesia. EMAS, 3(3), 23–34.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.V09.I04.P17> 9 (4), 1572.
- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., & Permatasari, E. (2024). Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 23–34.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 53–71.
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. SEIKO: Journal Of Management & Business, 4(3), 517–527
- Ningsi, Sriwayati, Lina Mahardiana, Risnawati. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako.
- Skera, S. Y. W., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 4(2), 419–434.
- Sondang P. Siagian, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta Sudarna. Et Al. 2018. Hasil Kinerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Komitmen Dan Sikap Kerja Karyawan (Study Kasus Di PT Metriko Palembang). Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 1 No. 2, Hal. 74 - 83. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/Article/View/11/11>