

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT . Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu

Lasman Situmorang*, R. Sabrina, Fajar Pasaribu

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan
Jl. Denai No.217, Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: lasman_jmb@yahoo.co.id

Email Penulis Korespondensi: lasman_jmb@yahoo.co.id

Submitted: 05/01/2023; Accepted: 28/02/2023; Published: 28/02/2023

Abstrak-Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan digitalisasi terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu pendekatan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dimana data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 orang yang terdiri dari karyawan Divisi Electronic Facility & IT sebanyak 15 orang, karyawan Divisi Electrical & Mechanical Facility sebanyak 23 orang dan karyawan Divisi Infrastructure sebanyak 19 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuisiонер yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisa data yang digunakan adalah metode Structural Equation Model (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu dengan nilai 0,293 dan P-Values = 0,033 < 0,05. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu dengan nilai 0,374, dan P-Values = 0,033 < 0,05. (3) Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu dengan nilai 0,339 dan P-Values 0,008 < 0,05. (4) Kompetensi, komitmen organisasi dan digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu.

Kata Kunci: Kompetensi; Komitmen Organisasi; Digitalisasi Dan Kinerja Karyawan

Abstract-The purpose of this study was to determine the effect of competence, organizational commitment and digitization on the performance of employees of the Airport Maintenance Division of PT Angkasa Pura II Kualanamu International Airport Branch. This study uses a quantitative associative approach, which is an approach to determine the effect of independent variables and dependent variables where data is collected in quantitative form to examine certain populations or samples with the aim of testing predetermined hypotheses. The population in this study were employees of the Airport Maintenance Division of PT Angkasa Pura II Kualanamu International Airport Branch Office. The sample in this study used a sample of 57 people consisting of 15 employees of the Electronic Facility & IT Division, 23 employees of the Electrical & Mechanical Facility Division and 19 employees of the Infrastructure Division. Data collection techniques through questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis used is the Structural Equation Model (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that: (1) Competence has a positive and significant effect on the performance of employees of the Airport Maintenance Division of PT Angkasa Pura II Kualanamu International Airport Branch with a value of 0.293 and P-Values = 0.033 < 0.05. (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Airport Maintenance Division of PT Angkasa Pura II Kualanamu International Airport Branch with a value of 0.374, and P-Values = 0.033 < 0.05. (3) Digitization has a positive and significant effect on the performance of employees of the Airport Maintenance Division of PT Angkasa Pura II Kualanamu International Airport Branch Office with a value of 0.339 and P-Values 0.008 < 0.05. (4) Competence, organizational commitment and digitization have a positive and significant impact on the performance of employees of the Airport Maintenance Division of PT Angkasa Pura II Kualanamu International Airport Branch.

Keywords: Competency; Organizational Commitment; Digitalization And Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kualitas karyawan Divisi Airport Maintenance akan sangat menunjang keberhasilan Bandara Kualanamu untuk mencapai visi misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk itu perlu dilakukan pengembangan ka rier SDM melalui program mutasi, promosi, pengawasan, pemberdayaan, motivasi kerja, pembinaan karier, assessment center, gugus tugas kendali mutu, program pendidikan dan pelatihan serta program program lainnya yang relevan sehingga karyawan tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya, memiliki komitmen organisasi yang kuat serta berperilaku adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi yang diterapkan dalam perusahaan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang maksimal.

Kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dan bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang selalu berkelanjutan yang dimiliki karyawan perusahaan antara lain kebanggaan terhadap perusahaan, kepemimpinan, pencapaian tujuan perusahaan yang selaras dengan tujuan karyawan, serta kesadaran individu akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dalam penerapan komitmen organisasi pada Divisi Airpot Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu selalu dilakukan berbagai upaya oleh manajemen terhadap seluruh karyawan seperti penerapan aturan perusahaan yang selalu diupdate, pemberian kompensasi yang memadai dengan harapan menguatkan komitmen organisasi seluruh karyawan, pengembangan karir dan berbagai benefit lainnya yang diberikan dengan memperhatikan kondisi keuangan perusahaan.

Realisasi atau pencapaian visi misi dan tujuan perusahaan yang telah diprogramkan atau direncanakan serta dilaksanakan adalah hasil nyata dari kinerja karyawan yang tinggi baik secara individual maupun secara tim begitu pula sebaliknya bahwa kegagalan pencapaian visi misi dan tujuan adalah kegagalan akibat kinerja karyawan secara individual atau tim yang tidak optimal untuk itu perlu kiranya selalu mengevaluasi kinerja semua karyawan secara berkesinambungan melalui suatu penilaian yang berkeadilan.

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dengan kata lain kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian yang dimiliki seseorang yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sampai pekerjaan tersebut selesai dan bermanfaat serta sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Adapun sejumlah faktor yang mempengaruhi digitalisasi antara lain, Inovasi teknologi Faktor teknologi yang dimiliki atau yang akan diterapkan pada suatu perusahaan sangat dominan dalam keberhasilan digitalisasi seperti pemilihan kuota akses internet, pemilihan spesifikasi komputer yang sesuai dengan kebutuhan, pemilihan jaringan yang diterapkan, pemilihan spesifikasi server, pemilihan media penyimpanan dan pemilihan aplikasi yang mudah digunakan atau user friendly serta sarana dan prasana pendukung lainnya.

Ada beberapa input digitalisasi yang dibutuhkan untuk mewujudkan suatu layanan yang bermanfaat seperti kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, jumlah sumber daya manusia, ketersediaan alokasi anggaran yang dimiliki untuk pembuatan aplikasi, pemilihan infrastruktur internet yang bagus seperti kuota, bandwidth dan sarana pendukung lainnya serta spesifikasi komputer atau smartphone yang diperlukan untuk menjalankan aplikasi digitalisasi dimaksud.

Kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi tetapi untuk mengaplikasikannya dengan benar tidaklah mudah, hal ini disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan watak dan kemampuan yang berbeda beda pengertian Sementara itu mathis dan Jackson mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja, Kualitas kerja.

Hal ini berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan untuk kemajuan perusahaan.

Kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan, apabila karyawan mempunyai kompetensi yang memadai maka visi misi dan tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan hal ini akan dialamatkan kepada kinerja karyawan yang baik yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode analisis yang digunakan structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS) melalui kuesioner .Sampel penelitian menggunakan sampel slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang karyawan yang terdapat pada Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Kualanamu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian validitas dan reliabilitas

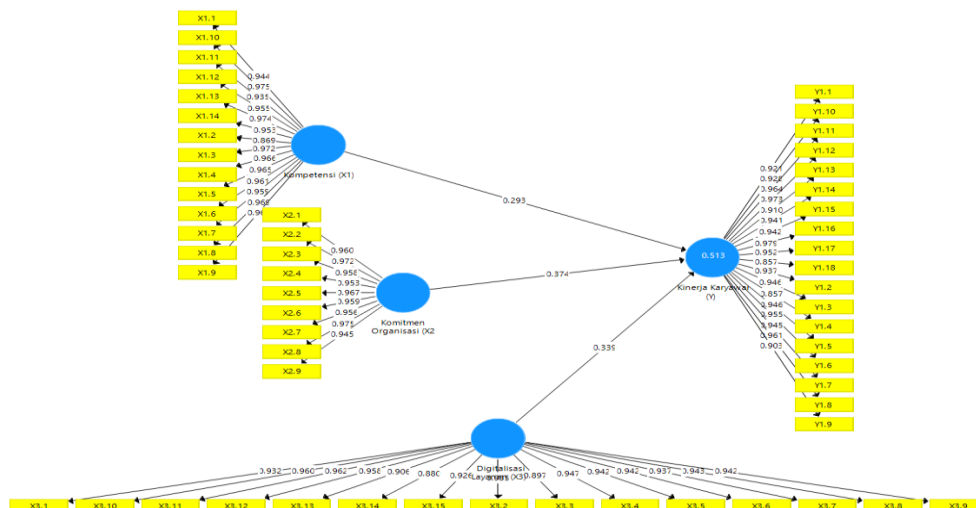
Indikator dengan loading di bawah 0,40 harus dihapus dari model. Namun untuk indikator dengan loading antara 0,40 dan 0,70 sebaiknya kita analisis dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada average variance extracted (AVE) dan composite reliability. Kita dapat menghapus indikator dengan loading antara 0,40 dan 0,70 jika indikator tersebut dapat meningkatkan average variance extracted (AVE) dan composite reliability di atas batasannya (treshold). Nilai batasan AVE adalah 0,50 dan composite reliability sebesar 0,7. Pertimbangan lain dalam menghapus indikator adalah dampaknya pada validitas isi (content validity) konstruk. Indikator dengan loading yang kecil kadang tetap

dipertahankan karena punya kontribusi pada validitas isi konstruk. Tabel 4.8 disajikan nilai-nilai loading untuk tiap-tiap indikator.

Tabel 1. Pengujian validitas berdasarkan loading faktor

No	Kinerja Karyawan (Y)	Digitalisasi Layanan (X3)	Komitmen Organisasi (X2)	Kompetensi (X1)
X1.1				0,944
X1.10				0,975
X1.11				0,935
X1.12				0,955
X1.13				0,974
X1.14				0,953
X1.2				0,869
X1.3				0,972
X1.4				0,966
X1.5				0,965
X1.6				0,961
X1.7				0,959
X1.8				0,969
X1.9				0,962
X2.1			0,96	
X2.2			0,972	
X2.3			0,958	
X2.4			0,953	
X2.5			0,967	
X2.6			0,959	
X2.7			0,956	
X2.8			0,975	
X2.9			0,945	
X3.1		0,932		
X3.10		0,96		
X3.11		0,962		
X3.12		0,958		
X3.13		0,906		
X3.14		0,88		
X3.15		0,926		
X3.2		0,935		
X3.3		0,897		
X3.4		0,947		
X3.5		0,942		
X3.6		0,942		
X3.7		0,937		
X3.8		0,943		
X3.9		0,942		
Y1.1	0,921			
Y1.10	0,928			
Y1.11	0,964			
Y1.12	0,973			
Y1.13	0,91			
Y1.14	0,941			
Y1.15	0,942			
Y1.16	0,979			
Y1.17	0,952			
Y1.18	0,857			
Y1.2	0,937			
Y1.3	0,946			

No	Kinerja Karyawan (Y)	Digitalisasi Layanan (X3)	Komitmen Organisasi (X2)	Kompetensi (X1)
Y1.4	0,857			
Y1.5	0,946			
Y1.6	0,955			
Y1.7	0,945			
Y1.8	0,961			
Y1.9	0,903			

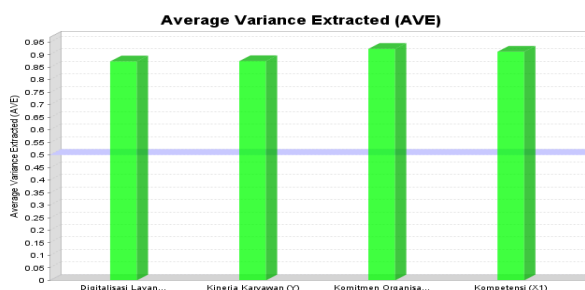


Gambar 1. Pengujian validitas berdasarkan loading faktor

Berdasarkan pengujian validitas loading faktor pada tabel 1. dan gambar 1. diketahui seluruh nilai loading > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading atau dengan perkataan lain bahwa seluruh pernyataan dari variable kompetensi, komitmen organisasi, digitalisasi dan kinerja karyawan diatas adalah valid. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai average variance extracted (AVE).

Tabel 2. Pengujian Validitas Berdasarkan Average variance extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
Kinerja karyawan (Y)	0,874
Digitalisasi (X3)	0,873
Komitmen organisasi (X2)	0,923
Kompetensi (X1)	0,911

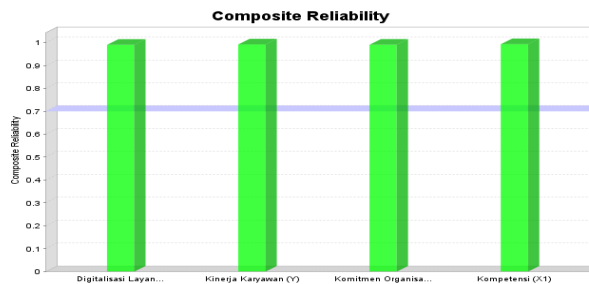


Gambar 2. Pengujian validitas berdasarkan average variance extracted (AVE)

Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5 dan didapatkan bahwa seluruh nilai AVE > 0,5, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE atau dengan perkataan lain bahwa seluruh pernyataan diatas adalah valid. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai composite reliability (CR).

Tabel 3. Pengujian reliabilitas berdasarkan composite reliability (CR)

Composite reliability	
Kinerja karyawan (Y)	0,992
Digitalisasi (X3)	0,990
Komitmen organisasi (X2)	0,991
Kompetensi (X1)	0,993

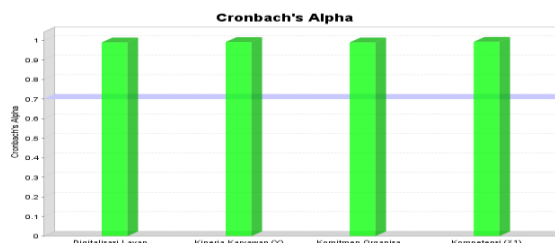


Gambar 3. Pengujian reliabilitas composite reliability (CR)

Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7 dari hasil yang didapat bahwa seluruh nilai CR > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR atau dengan perkataan lain bahwa seluruh pernyataan diatas adalah realibel. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai cronbach's alpha (CA) dengan hasil seperti table dibawah ini..

Tabel 4. Pengujian reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA)

Cronbach's Alpha	
Kinerja karyawan (Y)	0,991
Digitalisasi (X3)	0,990
Komitmen organisasi (X2)	0,990
Kompetensi (X1)	0,992



Gambar 4. Pengujian reliabilitas cronbach's alpha (CA)

Nilai CA yang disarankan adalah di atas 0,7 dan dari hasil yang didapat bahwa seluruh nilai CA > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan cronbach's alpha atau dengan perkataan lain bahwa semua pernyataan diatas adalah realibel. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker seperti tabel 5. disajikan hasil pengujian validitas diskriminan.

Tabel 5. Pengujian Validitas Diskriminan

	Digitalisasi (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Komitmen organisasi (X2)	Kompetensi (X1)
Digitalisasi (X3)	0,934			
Kinerja karyawan (Y)	0,510	0,935		
Komitmen organisasi (X2)	0,250	0,534	0,961	
Kompetensi (X1)	0,264	0,478	0,255	0,955

Pada pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

3.2 Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model)

Tabel 6. Uji Signifikansi Pengaruh

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Digitalisasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,339	0,332	0,127	2,682	0,008
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,374	0,377	0,150	2,493	0,013

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,293	0,288	0,137	2,133	0,033

Berdasarkan hasil pada tabel 6. diperoleh:

1. Sesuai dengan hipotesis pertama ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu dan dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur (kolom original sample) 0,293 dan nilai P-Values = 0,033 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa pertama diterima dimana kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Sesuai dengan **hipotesis kedua** ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu dan dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur (kolom original sample) 0,374, dan nilai P-Values = 0,013 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa kedua diterima dimana komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Sesuai dengan **hipotesis ketiga** ada pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu dan dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur (kolom original sample) 0,339 dan nilai P-Values = 0,008 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa ketiga diterima dimana digitalisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R-Square) dan Uji Simultan

		R Square				
		Kinerja Karyawan (Y)		0,513		
MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	Regression	29.442	3	9.814	17.749	.000 ^a
	Residual	29.305	53	.553		
	Total	58.748	56			

a. predictors: (constant), digitalisasi (x3), komitmen organisasi (x2), kompetensi (x1)
b. dependent variable: kinerja karyawan (y)

Berdasarkan hasil pada tabel 7., diketahui nilai R-Square dari kinerja karyawan (Y) adalah 0,513. Hal ini berarti kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), digitalisasi (X3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3%. Diketahui nilai Sig. adalah 0,000 < 0,05, maka disimpulkan kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2) dan digitalisasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai hipotesa keempat yaitu ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan digitalisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu.

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan yang telah diuji dengan beberapa kriteria pengujian diatas. Adapun pembahasan tentang beberapa temuan berikut adalah :

3.3 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai 0,293 dan P-Values = 0,033 < 0,05. Sedangkan nilai thitung sebesar 2,133 > ttabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu.

Dari hasil angket menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Airport Maintenance terdapat pada pernyataan X1.7 (Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur standar operasional perusahaan) , terdapat responden menjawab Setuju sebanyak 11 orang atau 19,30% dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 59,65%. Dari data ini disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Divisi Airport Maintenance menyatakan mampu bekerja sesuai dengan prosedur standar operasional perusahaan.

Namun Jika dilihat dari latar belakang masalah yang terjadi yaitu semua karyawan Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Kualanamu telah memiliki kompetensi dasar sehingga dapat bekerja sesuai kompetensi, bidang tugas, peranan, fungsi dan tanggung jawab masing masing karyawannya, namun dalam implementasi kompetensi tersebut dalam dunia kerja biasa ada bias yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Akan tetapi hasil pengolahan data dari hasil angket menunjukkan responden menjawab setuju sebanyak 89,47% memiliki kompetensi yang mampu bersaing di era industri khususnya dibidang jasa penerbangan. Kemungkinan hal ini terjadi dikarenakan rata-rata karyawan Divisi Airport Maintenance diisi oleh karyawan yang memiliki latar pendidikan Sarjana (S1) sehingga kompetensi seperti komitmen kepada PT Angkasa Pura 2, Orientasi kepada pelanggan, kerjasama, keteraturan dan

keakuratan, kepemimpinan, pengembangan bawahan serta pengambilan keputusan telah dimiliki semua karyawan dengan baik.

Fenomena yang menarik dilihat adalah pernyataan X1.2 yaitu saya akan tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun. Dari hasil jawaban atas pernyataan tersebut didapat hasil 5 orang atau 8,77% responden menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 10,57% responden menjawab tidak setuju dan 4 orang atau 7,02% responden menjawab kurang setuju dimana jika ketiganya dijumlahkan maka didapat 15 orang atau 26,32% responden tidak setuju hal ini menandakan bahwa beberapa orang tersebut akan mempertimbangkan untuk bertahan dalam perusahaan jika ada gejala dalam perusahaan.

Sesuai dengan pendapat Wibowo, 2013 bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh karyawan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting sebagai unggulan bidang pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Sehingga disimpulkan bahwa kompetensi yang tinggi yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk (Ilman Ataunur dan eny ariyanto, 2015) hasil pembuktian hipotesa pertama adalah kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah kuat. Seperti halnya penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Muhammad dedi syahputra dan hasrudy tanjung, 2020) menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi pada karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu khususnya Divisi Airport Maintenance membuktikan bahwa mayoritas responden melihat perusahaan telah mengimplementasikan dan menjadikan faktor kompetensi sebagai pertimbangan dalam kebijakan penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian kedepannya diharapkan perusahaan mampu memberikan program pengembangan kompetensi lainnya seperti peningkatan keterampilan (up-skilling) atau pembaruan keterampilan (reskilling) di Divisi Airport Maintenance sehingga kompetensi menjadi merata antar karyawan.

3.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai 0,374, dan P-Values = 0,033 < 0,05. Sedangkan nilai thitung sebesar 2,493 > ttabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu.

Dari hasil angket menunjukkan salah satu indikator komitmen organisasi yang berhubungan dengan pengembangan kinerja adalah pernyataan X2.4 (saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi) terdapat responden menjawab setuju setuju sebanyak 12 orang atau 21.05% dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 52.63%. yang apabila dijumlah maka 42 orang atau 73,68%. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Divisi Airport Maintenance menyatakan bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi dengan kinerja karyawan yang mumpuni.

Secara keseluruhan hasil angket menunjukkan bahwa rata rata responden tentang komitmen organisasi sangat tinggi menjawab setuju dan sangat setuju hal ini membuktikan bahwa semua indikator komitmen organisasi seperti kebanggaan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berpihak/ berkorban bagi perusahaan dan kesetiaan terhadap perusahaan telah dimiliki oleh semua karyawan hal ini kemungkinan disebabkan karena perusahaan telah menerapkan tata Kelola perusahaan dengan baik dan Perusahaan adalah salah satu perusahaan BUMN yang keberadaannya cukup penting dan menarik bagi masyarakat Indonesia.

Dalam latar belakang masalah didapati bahwa dalam penerapan nilai nilai komitmen organisasi terkadang masih ditemukan resistansi dari beberapa karyawan, hal ini terlihat masih adanya beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin yang tidak sesuai dengan nilai nilai pengamalan komitmen organisasi, juga adanya penyelesaian suatu pekerjaan yang tidak tepat waktu. Namun terjawab bahwa sesuai hasil responden karyawan pada umumnya semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan pelanggaran disiplin dapat diminimalkan karena semua indikator komitmen organisasi pada umumnya mendapat jawaban yang memuaskan atau setuju dan sangat setuju.

Sesuai dengan pendapat Gibson, 1997 bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang diperlihatkan karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan keyakinan atau komitmen/dedikasi yang kuat serta tanggung jawab untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga dengan komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh seluruh karyawan akan mampu menunjang kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan saat pandemic covid 19 (Nurul Fahmi sultan dkk, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mayang Lestari saat covid 19, hal ini membuktikan semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan pada saat pandemic covid 19. Seperti halnya juga penelitian terdahulu pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa pura I (Persero) bandar udara Internasional Adi Sumarmo Surakarta (Arizal anwar dan Dra Apriatni Endang Prihatini, Msi,

2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta, hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi pada setiap karyawan semakin tinggi maka kinerja mereka juga akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya.

3.5 Pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai 0,339, dan P-Values $0,008 < 0,05$, Sedangkan nilai thitung sebesar $2,682 > t_{tabel} 1,96$. Dapat disimpulkan bahwa digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Airport Maintenance PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.

Dari hasil angket menunjukkan salah satu indikator digitalisasi yang berhubungan dengan pengembangan kinerja karyawan adalah pernyataan X3.9 (kemanfaatan aplikasi digitalisasi telah dirasakan karyawan maupun perusahaan) bahwa terdapat responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 26.32% dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 50.88%. yang apabila dijumlahkan sebanyak 44 orang atau 77,20%. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Divisi Airport Maintenance menyatakan kemanfaatan aplikasi digitalisasi telah dirasakan perusahaan maupun karyawan yang berarti kinerja perusahaan dan kinerja karyawan yang cukup baik sebesar 77,20%.

Hasil olahan data kuisioner yang didapat menunjukkan bahwa rata rata responden memberikan tanggapan setuju atau sangat setuju terhadap semua indikator digitalisasi hal ini membuktikan bahwa semua indikator digitalisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta inputan digitalisasi telah dirasakan oleh semua karyawan hal ini kemungkinan disebabkan karena perusahaan telah menerapkan digitalisasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pemanfaatannya dapat dirasakan karyawan terutama dalam menunjang pekerjaan kantor sehingga kinerja karyawan dapat senantiasa ditingkatkan.

Seperti halnya dalam latar belakang masalah bahwa adanya resistansi dari beberapa personil yang tidak mau mengikuti perkembangan teknologi sehingga kurang mendukung upaya perusahaan yang berusaha mengikuti perkembangan teknologi 4.0. Namun hal ini terbantahkan karena dari hasil responden karyawan semua indikator digitalisasi dijawab dengan mayoritas setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang mendukung digitalisasi. Meskipun untuk pernyataan X3.14, (kecepatan atau bandwidth internet yang disediakan untuk menjalankan aplikasi digitalisasi telah sesuai) bahwa terdapat 4 orang atau 7.02% responden menjawab sangat tidak setuju, responden menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang atau 26.32%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5.26%, dimana apabila dijumlahkan sebanyak 22 orang atau 38,60 % hal ini akan menjadi evaluasi manajemen agar senantiasa meningkatkan kecepatan internet karena akan mendukung operasional dan percepatan penyelesaian suatu pekerjaan terutama pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi.

Digitalisasi merupakan proses mengubah berbagai informasi, kabar atau berita dari format analog menjadi format digital sehingga lebih mudah untuk diproduksi atau disimpan, dikelola dan didistribusikan dimana informasi yang disajikan dalam bentuk teks, angka, audio, visual yang berisi tentang ideologi, social, kesehatan dan bisnis, sehingga dengan penerapan digitalisasi ini akan mampu meningkatkan kelancaran pekerjaan karyawan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian pengaruh digitalisasi pelayanan public terhadap kinerja pegawai pada masa pandemic di lembaga pendidikan dan pelatihan (Anita Ilyas dan Bahagia, 2021) bahwa proses digitalisasi yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi dan input digitalisasi yang terdiri dari kualitas dan jumlah sumber daya manusia (SDM), anggaran, kecepatan internet dan komputer, sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan public. Seperti halnya penelitian pengaruh perubahan system digitalisasi terhadap kinerja karyawan (wike pertiwi dan fika nurhikmah, 2018) disampaikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistim digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Majalengka.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu”, sebagai berikut :

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan adalah kuat, bahwa kompetensi tinggi yang dimiliki karyawan yaitu komitmen kepada perusahaan, orientasi kepada pelanggan, kerjasama, keteraturan dan keakuratan, kepemimpinan, pengembangan bawahan dan pengambilan keputusan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. Tingkat keeratan hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah kuat, bahwa komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki karyawan yaitu kebanggaan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berpihak atau berkorban terhadap perusahaan dan kesetiaan terhadap perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. Tingkat keeratan hubungan antara digitalisasi dengan kinerja

karyawan adalah kuat, bahwa penerapan digitalisasi pada perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring/evaluasi dan inputan digitalisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

Kompetensi, komitmen organisasi dan digitalisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Airport Maintenance PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi dan digitalisasi dengan kinerja karyawan adalah kuat, bahwa kompetensi dan komitmen organisasi yang tinggi serta penerapan digitalisasi pada perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Perusahaan dalam hal ini pimpinan dari Divisi Airport Maintenance dapat membuat peta kompetensi dan membuat sharing knowledge agar kompetensi yang dimiliki karyawan dapat lebih merata. Perusahaan dalam hal ini pimpinan dari Divisi Airport Maintenance dapat membuat program loyalty seperti refreshing course, outbound karyawan dan family gathering agar komitmen organisasi dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Perusahaan agar selalu update spesifikasi perangkat kerja, kecepatan internet dan sarana lainnya yang akan mensukseskan penerapan digitalisasi, dan peningkatan kinerja karyawan pada Divisi Airport Maintenance.

REFERENCES

- Achmad, S Ruky (2006) sistem manajemen kinerja PT Gramedia Pustaka Jakarta aditama.
- Ade Hidayat (2020) Filsafat Ilmu, Sejarah, konsep dan strategi pengembangan Ipteks, Penerbit Alfabet Bandung.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds) (1996), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Anita Ilyas, Bahagia (2021) Pengaruh digitalisasi pelayanan public terhadap kinerja pegawai pada masa pandemic di Lembaga Pendidikan dan pelatihan, Puslatbang PKASN LAN Indonesia, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia, Edukatif jurnal ilmu Pendidikan Vol 3 No 6 tahun 2021
- Arizal Anwar, Dra Apriatni Endang Prihatini Msi, (2015), Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta, Jurusan Ilmu administrasi bisnis fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas diponegoro.
- Asaniyah, Neneng. (2017). Pelestarian Informasi Koleksi Langka : Digitalisasi, Restorasi, fumigasi, Buletin perpustakaan no 57 mei 2017 diakses dari journal.uui.ac.id/buletin.perpustakaan/article/download/9105/7593.
- Boon O.K & Arumugan V (2006) The influence of corporate culture on organizational commitment. Case study of semiconductor organizations in Malaysia.
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks
- Direksi PT. Angkasa Pura II (persero). Peraturan Perusahaan Nomor 28.1 Tentang Penilaian Key Performace Indicator Individu (KPI-I) di lingkungan PT. Angkasa Pura II (Persero) .Nomor : KEP.03.04/01/2013).
- Dr Drs Sjahril Effendy P.MSI,MA, M.Psi, MH, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia
- Dr. Yoyo Sudarso, SE., MM, Ak, CA, Dr Agus Aribowo, SE, MM, Dr Nunung Ayu Sofiaty (Efi) Spd, MM (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno (2011), Manajemen sumber daya manusia, penerbit Jakarta Kencana.
- Emron Edison (2016), Manajemen sumber daya manusia; strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, Bandung Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Febrian Muriko Hamzah, (2013). Pengaruh Senioritas Dan Loyaliats Terhadap Promosi Jabatan (study pada karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang.
- Fred, Luthans (2005), Organizational behavior, Boston, Mc Graw-Hill.
- Gibson (1997), Organisasi dan manajemen, Erlangga
- Hani Handoko, (2017), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2003), Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktifitas, Jakarta, Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S, P (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi. Aksara, Jakarta.
- Ilman Atanur, Eny Ariyanto (2015) Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro energy tbk, Program Strata 2 magister manajemen, universitas mercu buana Jakarta, telaah bisnis volume 16 nomor 2, desember 2015.
- Julistia, M (2015) Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan bagian took, jurnal manajemen bisnis.
- Kadarisman, M. (2012) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kuntjoro, ZS (2002), Komitmen organisasi, Jakarta.
- Latan, H dan Ghozali, I. 2012. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program Smart PLS 2.0, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maeliana Budhiningtias Winanti (2012), Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan (Survei pada PT Frisian flag Indonesia Wilayah Jawa barat), Program studi manajemen Informatika Universitas Komputer Indonesia.
- Manerap Pasaribu, Albert Widjaja (Februari 2022) Kajian akademis & praktik Artificial Intelligence, Jakarta KPG (Kepustakaan Populer Gramedia).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathias, Robert L dan John H Jackson (2009), Manajemen sumber daya manusia buku dua. Salemba empat; Jakarta.
- Muhammad dedi syahputra, Hasrudy tanjung (2020) Pengaruh kompetensi, Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, program studi magister manajemen, universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Indonesia, Maneggio jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, nomor 2 september 2020.



- Noralia Purwa Yunita, Prof Richardus Eko Indrajit (2020) Digital mindset menyiapkan generasi muda Indonesia menghadapi disrupsi teknologi, penerbit andi yogyakarta.
- Nurul fahmi Sultan, Rica yulianti lukman, Kartini (2021) Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan saat pandemic covid_19, Universitas Hasanuddin, Akunsika jurnal akuntansi dan keuangan volume 2 nomor 2 juli 2021.
- Rivai, Veithzal (2010), Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik Jakarta; PT raja grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Basri (2005), Performance appraisal system yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta raja grafindo persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Royyana, A. (2018). Strategi Transformasi Digital Pada PT. Kimia Farma (Persero) TBK. In Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Masyarakat Journal of Information Systems for Public Health (Vol. 3, Issue 3).
- Sopiah (2008), Perilaku organisasi, Yogyakarta; Audit Offset.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sholihin, Mahmud & Dwi Ratmono (2013), Analisis SEM PLS dengan Warp PLS 3.0 (ed.I), Andi Offset, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Siregar, Sofyan. (2014), Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso, S. (2014). Statistik Multivariat Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sarrah Apriliana, Djamhur hamid, Moehammad soe'oeod hakam (2013), Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan, fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, jurnal administrasi bisnis Vol 1 no 1,.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wawan Prahiawan, fandi Achmad firizki (2021) Pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor pusat PT Angkasa Pura II Kota Tangerang) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, jurnal ilmiah Niagara volume 13 nomor 1 juni 2021 sekolah tinggi ilmu administrasi banten.
- Wibowo (2014), Manajemen kinerja. Edisi keempat, rajawali pers, Jakarta.
- Wibowo (2016), Manajemen kinerja, Rajawali Pers. Jakarta