

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA COMNETS PLUS (KANTOR CABANG BALI)

Atika Yuniarti⁽¹⁾, Agus Wahyudi Salasa Gama⁽²⁾, Ni Putu Yeni Astiti⁽³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yuniartiatika6@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri dan setiap organisasi berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) sebanyak 36 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi.

Abstract

Human resources are a very important thing in an organization, because the achievement of a goal, both long-term and short-term goals, is determined by the human resources in the organization itself and for each organization to get quality and productive human resources to carry out a company. This study aims to determine the effect of work professionalism, organizational commitment and competence on employee performance. This research was conducted at PT. Indonesia Comnets Plus (Bali Branch Office). The population and sample in this study were all employees at the PT. Indonesia Comnets Plus (Bali Branch Office) with 36 employees. The sampling method in this study is the saturated sampling method. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25.0 for Window. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires and documentation. The results of this study indicate that work professionalism has a positive and significant effect on employee performance at PT. Indonesia Comnets Plus (Bali Branch Office), Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Indonesia Comnets Plus (Bali Branch Office), and Competence have a positive and significant effect on employee performance at PT. Indonesia Comnets Plus (Bali Branch Office).

Keywords: *Work Professionalism, Organizational Commitment and Competence*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi/perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suriati, 2018). Kinerja karyawan yang berkualitas sangat diharapkan untuk kemajuan dalam organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang lebih baik tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Baik buruknya kinerja karyawan akan berdampak terhadap organisasinya sehingga akan berpengaruh positif ataupun negatif yang dapat menurun ataupun meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan (Likdanawati, dkk, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian produksi pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kualitas. Hal ini dapat dilihat dari data capaian *output* kabel bagian produksi yang mengalami penurunan pada periode tahun 2019 sampai dengan 2021. Pada tahun 2020, *output* kabel mengalami penurunan sebesar 5.547meter dari tahun 2019, sementara pada tahun 2021 *output* kabel masih mengalami penurunan sebesar 3.983meter dari tahun 2020. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut

harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada PT. Indonesia Comnets Plus(Kantor Cabang Bali), permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme kerja dapat dilihat pada indikator teliti. Hal ini ditunjukkan dengan saat karyawan PT. Indonesia Comnets Plus(Kantor Cabang Bali)melakukan pemasangan jaringan, *customer service* menerima keluhan dari konsumen perihal kabel *fiber optic* yang dipasang seringkali mengalami gangguan, sehingga koneksi jaringan terputus. Konsumen juga mengeluhkan beberapa teknisi saat dihubungi tidak merespon konsumen dengan cepat tanggap.

Penelitian mengenai hubungan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fidianita (2017), Kartono (2018), Toha (2018), Hasibuan (2020), Manao (2021), Fitriani dan Pangestu (2021) menemukan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ismail dan Sjahrudin (2018) menemukan profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Muliaty (2021) menemukan hasil bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Hasibuan, 2019). Menurut Robbins & Judge (2017) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Komitmen organisasi dalam diri seseorang dapat didukung oleh panjangnya masa kerja karyawan pada perusahaan. Adapun masa kerja karyawan yang paling banyak terdapat pada masa kerja 2 sampai dengan 5 tahun. Hal ini seharusnya dapat mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan. Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia, permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi PT. Indonesia Comnets Plus(Kantor Cabang Bali) dapat dilihat pada indikator *normative commitment* (komitmen normatif) terlihat pada beberapa karyawan terlalu santai dalam melakukan pekerjaan sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik untuk melakukan pekerjaan kantor. Rendahnya nilai-nilai dalam diri karyawan menyebabkan nilai kerja yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Agustian dan Puspitaningtyas (2018), Fidianita (2017), Hasibuan (2020), Rachmaniza (2020), Fitriani dan Pangestu (2021), Likdanawati, dkk (2021), Muliaty (2021) menemukan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ismail dan Sjahrudin (2018) menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Alam (2020) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi merupakan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan atau menghasilkan karyawan atau pimpinan yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut

mempunyai kompetensi. Sastra (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada PT. Indonesia Comnets Plus(Kantor Cabang Bali), permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dapat dilihat pada indikator keterampilan (*skill*). Hal ini nampak pada karyawan yang kesulitan dalam pengoperasian menu aplikasi untuk penginputan tagihan. Proses penginputan data tagihan pun akan mengalami penumpukan, sehingga karyawan harus menyelesaikan hingga larut malam dan tidak jarang karyawan akan menginput data tersebut di hari berikutnya. Dengan adanya permasalahan ini menunjukkan bahwa karyawan yang kurang terampil di bidang kecakapan teknologi.

Penelitian mengenai hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Agustian dan Puspitaningtyas (2018), Suriati (2018), Rachmaniza (2020) dan Likdanawati, dkk (2021) menemukan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Herlambang (2022) menemukan kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap terhadap kinerja karyawan. Rosmaini dan Tanjung (2019) menemukan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap

KinerjaKaryawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali)".

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. Teori ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal Setting Theory* mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2.2 *Profesionalisme Kerja*

Perilaku profesional adalah cerminan dari profesionalisme, dengan beranggapan bahwa sikap dan perilaku saling berkaitan. Profesionalisme adalah individu yang penting, karena akuntan publik yang profesional harus memiliki kinerja yang baik tanpa melihat pekerjaan yang bertanggung jawab kepada masyarakat, pelanggan, dan rekan kerja. Jika seseorang dapat memenuhi ketiga standar tersebut, yaitu memiliki pengetahuan profesional untuk melakukan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas atau profesi dengan merumuskan standar-standar dalam bidang profesi yang bersangkutan, dan melaksanakan tugas profesionalnya dengan cara sebagai berikut, dia disebut profesional dan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Kristianto, 2017).

2.3 *Komitmen Organisasi*

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Triharso (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

2.4 *Kompetensi*

Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Elizar dan Tanjung, 2018).

2.5 *Kinerja*

Menurut Kasmir (2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

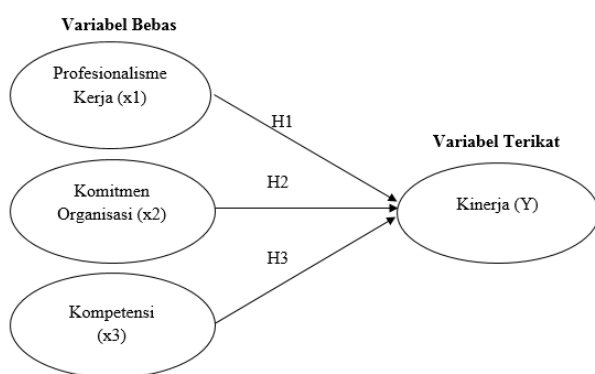
dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

3.2 Hipotesis

H1: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), yang beralamatkan di Jl. Gunung Mandalawangi No.15, Pemecutan Klod, Kec. Denpasar Barat, Bali. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah profesionalisme kerja,

komitmen organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) sebanyak 36 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, metode kuesioner dan dokumentasi.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1= Profesionalisme kerja

X2= Komitmen organisasi

X3= Kompetensi

a = Konstanta Regresi

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

b3 = Koefisien regresi X3

e = Error

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item pertanyaan dari variabel profesionalisme kerja, komitmen organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni profesionalisme kerja, komitmen organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *CronbachAlpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan semua variabel bebas yaitu profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,473; 0,360 dan 0,866 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara

profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,692	1,575		-0,440	0,663
Profesionalisme Kerja	0,554	0,161	0,474	3,437	0,002
Komitmen Organisasi	0,504	0,164	0,226	3,068	0,004
Kompetensi	0,434	0,143	0,370	3,043	0,005
R					0,946
R Square					0,895
Adjusted R Square					0,885
F Statistic					90,804
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.15, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,692 + 0,554X_1 + 0,504X_2 + 0,434X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = -0,692$ menunjukkan bahwa jika variabel profesionalisme kerja, komitmen organisasi, dan komitmen organisasi bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) bernilai sebesar $-0,692$.

Nilai $b_1 = 0,554$ menunjukkan bahwa, apabila profesionalisme kerja meningkat, sedangkan komitmen organisasi dan komitmen organisasi tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,554.

Nilai $b_2 = 0,504$ menunjukkan bahwa, apabila komitmen organisasi meningkat, sedangkan profesionalisme kerja dan komitmen organisasi tetap konstan maka kinerja karyawan akan

mengalami peningkatan sebesar 0,504.

Nilai $b_3 = 0,434$ menunjukkan bahwa, apabila komitmen organisasi meningkat, sedangkan profesionalisme kerjadan komitmen organisasi tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,434.

5.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,946. Besarnya nilai R 0,946 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

5.5 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,885 atau sebesar 88,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) adalah sebesar 88,5% sedang sisanya 100% - 88,5% = 11,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.6 Uji F

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 90,804 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan

kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

5.7 Uji t

Hasil uji t pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) terlihat pada Tabel 1 dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} sebesar 3,437 serta nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali), sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Nilai t_{hitung} sebesar 3,068 serta nilai signifikan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).
- 3) Nilai t_{hitung} sebesar 3,043 serta nilai signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik profesionalisme kerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fidianita (2017), Kartono (2018), Toha (2018), Hasibuan (2020), Manao (2021), Fitriani dan Pangestu (2021) menemukan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komitmen organisasi karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian dan Puspitaningtyas (2018), Fidianita (2017), Hasibuan (2020), Rachmaniza (2020), Fitriani dan Pangestu (2021), Likdanawati, dkk (2021), Muliaty (2021) menemukan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompetensi karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian dan Puspitaningtyas (2018), Suriati (2018) kompetensi, Rachmaniza (2020) dan Likdanawati, dkk (2021) menemukan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Artinya apabila profesionalisme kerja rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah, sebaliknya jika profesionalisme kerjanya tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat baik secara pelayanan terhadap konsumen maupun ketelitian dalam bekerja.
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Artinya apabila komitmen organisasi rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah, sebaliknya jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dengan pemanfaatan waktu yang baik sehingga pekerjaan jauh lebih efektif.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Artinya apabila kompetensi rendah maka kinerja karyawan akan semakin kurang terampil, sebaliknya jika kompetensi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan menunjukkan bahwa karyawan akan terampil di bidangnya.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut diatas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 3) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) agar dapat memberikan arahan dan bimbingan baik secara pelayanan terhadap konsumen maupun ketelitian dalam bekerja sehingga dapat memenuhi standar profesional karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).
- 2) Disarankan kepada pimpinan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) agar dapat memberikan arahan dan bimbingan untuk meningkatkan keyakinan karyawan dalam pemanfaatan waktu pekerjaan yang jauh lebih efektif sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).
- 3) Disarankan kepada pimpinan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) agar dapat memberikan arahan dan bimbingan baik secara langsung kepada karyawan

untuk mampu mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental dan menunjukkan bahwa karyawan akan terampil di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali).

- 4) Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R2*) sebesar 88,5% dipengaruhi oleh variabel profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali) sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti maka kedepannya perlu untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait sehingga penelitian ini lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2018. Manajemen mutu pendidikan di sekolah peran kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dan partisipasi masyarakat dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(3), 190-198.
- Afandi, P. 2017. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Alam, A. S., & Nursiam, M. H. 2020. *Pengaruh*

- Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Andriyani, N., Wijayani, D. R., & Mulyani, S. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertimbangan Tingkat Materialitas Audit. *Solusi*, 18(4).
- Anoraga Pandji. 2017. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga Juli. Diterbitkan oleh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar, M. 2018. *Menjadi guru profesional*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Bangun, W., & Silalahi, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126
- Budhiningtias, Marliana. 2018. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat". *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, Vol 7, No 2, Mei.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa dan Pariwisata*, 4(1), 51-60.
- Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. 2017. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal bisnis dan pembangunan*, 6(1), 1-9.
- Fidianita, T. 2017. *Pengaruh Profesional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Account Representative (survei Pada Kantor Pelayanan Pajak Di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Fitriani, N., & Pangestu, E. R. 2021. *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Baraya Travel (Surapati) Di Kota Bandung)*(Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamalik, Oemar. 2017. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, cet. ke-4, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A. 2020. Pengaruh Komitmen Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 71-80.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. 2022. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut*.
- Hutapea, P., & Thoaha, N. 2018. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail & Sjahrudin, H. 2018. Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMK Kartika XX-1 Makassar.

- Istijanto Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Kartono, P. 2018. Pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Malang. *Jamin: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(1), 61-74.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kristianto, V. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Independensi, Skeptisisme Profesional, Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan* (Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang).
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Likdanawati, L., Hamdiah, H., & Yuana, U. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lhokseumawe*. Visioner And Strategis, 10(2).
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp:68-106.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. 2017. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maister. 2017. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Manao, E. F. 2021. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L. dan Jackson, John H. 2017. *Human Resource Management*. Edisi ke -10, Jakarta : Salemba Empat.
- Meutia, K. I., & Husada, C. 2019. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Moeljono, Djokosantoso. 2017. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muliaty, M. 2021. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69-76.
- Pratama. 2019. *Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bagian Kontruksi Wilayah Telkom Sidoarjo*. STIE Mahardika Surabaya.
- Rachmaniza, S. 2020. Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 11-16.
- Rangkuti, 2012. *Studi Kelayakan Bisnis dan Investasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Riduwan, & Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan*,

- Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2017. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S., 2016. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), pp.40-45.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, E., & Simanjuntak, S. M. 2017. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan IMT dan Kadar Gula Darah Perawat Profesional. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 338-347
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriati, S. R. H. S. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2).
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwinardi, S. 2017. Pengendalian Dan Penggunaan Dorongan Dalam Profesi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 14(2).
- Toha, M. 2018. Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Studi Kasus Kantor Regional 3 Jawa Tengah dan DIY) (*Doctoral dissertation, Lain Salatiga*).
- Triharso Agung 2017. *Talent Management: Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikan Gaji*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.