

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN DUKUNGAN MANAJERIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN NUSA DAYA DI
KABUPATEN MIMIKA**

Andreas Falentino Ayer

Institut Jambatan Bulan
falentinoandreas@gmail.com

Muhammad Fadhli

Institut Jambatan Bulan
rahmadkorslet146@gmail.com

Abu Bakar

Institut Jambatan Bulan
abubakarqueen@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of professionalism and managerial support on employee performance, with organizational commitment as an intervening variable at PT PLN Nusa Daya in Mimika Regency. A quantitative approach using an associative method was applied, and data were collected through questionnaires from 48 employees as the sample. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) through SmartPLS 4 software. The results showed that professionalism and managerial support have a positive and significant direct effect on employee performance. Furthermore, both independent variables significantly affect organizational commitment, which in turn positively influences employee performance. Organizational commitment was proven to significantly mediate the indirect effect of professionalism and managerial support on employee performance. The practical implications of this study emphasize the importance of developing professionalism, enhancing managerial support, and strengthening organizational commitment to improve employee performance, particularly in challenging work environments such as PT PLN Nusa Daya.

Keywords: Professionalism, Managerial Support, Employee Performance, Organizational Commitment, SEM-PLS.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada PT PLN Nusa Daya di Kabupaten Mimika. Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif digunakan, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dari 48 karyawan sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial

Least Squares (PLS) melalui software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan dukungan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Selain itu, kedua variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi terbukti memediasi secara signifikan pengaruh tidak langsung profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan profesionalisme, peningkatan dukungan manajerial, dan penguatan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja yang menantang seperti di PT PLN Nusa Daya.

Kata Kunci: Profesionalisme, Dukungan Manajerial, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, SEM-PLS.

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran strategis dalam penyediaan layanan publik dan penggerak utama perekonomian nasional. Salah satu BUMN yang memiliki kontribusi penting adalah PT PLN (Persero), perusahaan yang bertanggung jawab atas ketersediaan dan pendistribusian tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. Ketersediaan energi listrik yang stabil, berkelanjutan, dan dapat diandalkan merupakan fondasi utama bagi pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Untuk memperkuat perannya dalam sektor ketenagalistrikan, PT PLN Nusa Daya dibentuk sebagai anak perusahaan yang berfokus pada pengembangan infrastruktur listrik, termasuk energi terbarukan. PLN Nusa Daya berperan penting dalam mendukung target pemerintah menuju energi bersih dan ramah lingkungan. Wilayah operasionalnya meliputi kawasan Indonesia Timur, mencakup Sulawesi, Kalimantan, Maluku, Nusa Tenggara, dan Papua, dengan kantor pusat di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Salah satu wilayah penting operasionalnya adalah Kabupaten Mimika, Provinsi Papua Tengah, di mana PLN Nusa Daya bertanggung jawab memastikan distribusi listrik yang andal bagi masyarakat dan industri setempat.

Kabupaten Mimika dikenal sebagai daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat, terutama pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) seperti kuliner, perdagangan, jasa, serta kerajinan khas Papua. Keberadaan UMKM ini berkontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan peningkatan ekonomi masyarakat lokal. Penyediaan listrik yang stabil oleh PLN Nusa Daya menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas sektor-sektor tersebut. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di PLN Nusa Daya sangat krusial untuk memastikan layanan kelistrikan yang optimal, sekaligus mendukung visi perusahaan menjadi “Perusahaan Pengelola Aset Ketenagalistrikan Terkemuka di Wilayah Tengah dan Timur Indonesia yang Tumbuh Berkelanjutan”.

Menurut Sutrisno (dalam Wokas et al., 2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi kunci keberhasilan perusahaan, termasuk bagi PLN Nusa Daya yang menghadapi berbagai tantangan seperti kondisi lingkungan kerja yang berat dan kompleksitas tugas di lapangan. Menariknya, meskipun menghadapi beban kerja tinggi serta kondisi kerja yang tidak selalu ideal, karyawan PLN Nusa Daya tetap mampu menunjukkan kinerja optimal berdasarkan laporan kinerja tahun 2022 dan 2023, di mana sebagian besar indikator mencapai atau melebihi target 100%. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai faktor-faktor yang memungkinkan karyawan tetap berkinerja tinggi di tengah tantangan kerja.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh adalah profesionalisme. Menurut Aprilina Tarigan (dalam Amanda, 2023), profesionalisme mencerminkan kemampuan dan pengetahuan khusus yang membuat individu dapat melaksanakan tugas secara efektif dan sesuai standar kerja yang tinggi. Karyawan yang profesional mampu menjaga etika kerja, tanggung jawab, serta dedikasi terhadap organisasi. Penelitian Ferawati et al. (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ciamis. Semakin tinggi profesionalisme pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Dalam konteks PLN Nusa Daya, meskipun karyawan menghadapi beban kerja berat dan lingkungan yang menantang, mereka tetap menunjukkan performa tinggi, yang mengindikasikan bahwa profesionalisme berperan penting dalam menjaga produktivitas.

Selain meningkatkan kinerja individu, profesionalisme juga berkaitan dengan komitmen organisasi. Menurut Ernawati et al. (2020), komitmen organisasi akan terbentuk melalui profesionalisme karyawan yang tinggi. Gemini & Tanno (2021) menemukan bahwa semakin tinggi profesionalisme, semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, profesionalisme tidak hanya berdampak pada kualitas kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Selain profesionalisme, faktor lain yang juga berperan penting adalah dukungan manajerial. Dukungan ini mengacu pada sejauh mana pimpinan memberikan perhatian, bimbingan, penghargaan, dan sumber daya yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Diamantidis dan Chatzoglou (dalam Arifianto et al., 2023) menyatakan bahwa karyawan akan cenderung mempercayai dan mengandalkan atasannya apabila mereka merasa mendapatkan dukungan yang memadai. Ardansyah dan Aurora (2024) juga menemukan bahwa dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah.

Dalam konteks PLN Nusa Daya, dukungan manajerial menjadi faktor penting di tengah kompleksitas pekerjaan dan kondisi kerja yang tidak selalu kondusif. Dukungan

manajerial yang baik dapat membantu mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi, dan memperkuat hubungan antarpegawai. Selain itu, dukungan dari manajer juga berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi, karena karyawan yang merasa dihargai dan dibimbing akan lebih loyal terhadap perusahaan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Metria & Riana, 2020), karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tempat kerjanya.

Sementara itu, komitmen organisasi sendiri merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan loyalitas, keterlibatan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuannya (Aritonang, 2019). Komitmen ini tidak hanya menunjukkan kesetiaan, tetapi juga kesediaan karyawan untuk memberikan upaya ekstra demi keberhasilan organisasi. Anggraini et al. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Hal ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam konteks PLN Nusa Daya, komitmen organisasi menjadi sangat penting karena karyawan dihadapkan pada berbagai tekanan kerja seperti jam kerja fleksibel, kondisi geografis yang menantang, serta tuntutan pelayanan yang tinggi. Namun, dengan adanya komitmen organisasi yang kuat, karyawan tetap mampu menunjukkan loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi, sehingga kinerja mereka dapat dipertahankan bahkan dalam situasi yang sulit. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya menjadi variabel yang memediasi pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja, tetapi juga menjadi fondasi utama keberlangsungan produktivitas perusahaan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang kompleks antara profesionalisme, dukungan manajerial, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antarvariabel tersebut, namun masih terbatas dalam konteks wilayah Indonesia Timur, khususnya di lingkungan kerja yang menantang seperti Kabupaten Mimika. Padahal, kondisi geografis dan sosial yang unik di daerah ini memerlukan adaptasi dan profesionalisme tinggi dari para karyawan agar mampu menjaga performa kerja yang stabil.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT PLN Nusa Daya di Kabupaten Mimika. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis, baik dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia maupun sebagai dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif Menurut Abubakar, (2021:6) penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Oleh karena itu, dalam penelitian ini minimal harus terdapat dua variabel yang akan dihubungkan

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Abubakar, 2021:7) pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan, misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

Metode asosiatif dipilih pada penelitian ini karena bertujuan untuk menganalisis sebab-akibat antara variabel independen (profesionalisme dan dukungan manajerial) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), serta peran dari variabel *intervening* (komitmen organisasi) yang berperan menjadi penghubung tidak langsung antara variabel (X dan Y).

Tempat dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di PT PLN Nusa Daya, Jln. Cendrawasih Ruko Kamoro Tame no. 7, Timika-Papua Tengah. Objek dalam penelitian ini yaitu pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis, yaitu populasi subjek, populasi objek, dan populasi responden. Populasi subjek adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN Nusa Daya, berjumlah 90 orang, yang menjadi fokus utama penelitian. Populasi objek mencakup keseluruhan variabel yang diamati dalam penelitian ini, yaitu pengaruh profesionalisme, dukungan manajerial, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, populasi responden merupakan individu yang berpartisipasi langsung dalam penelitian dengan mengisi kuesioner, yakni seluruh karyawan PT PLN Nusa Daya sebanyak 90 orang.

Sampel penelitian diambil dari populasi responden menggunakan teknik Probability Sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

S : Jumlah sampel minimal yang dibutuhkan N : Jumlah total populasi

e : Tingkat kesalahan (diletakkan 0,1 atau 10%)

Sehingga:

$$= \frac{90}{1 + 90 (0,1)^2} = \frac{90}{1 + 90 \cdot 0,01^2} = \frac{90}{1 + 1,5} = \frac{90}{1 + 1,5} = \frac{90}{2,05} = 44$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 44 responden. Jumlah ini dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi populasi karyawan PT PLN Nusa Daya secara keseluruhan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden, sedangkan data kualitatif berupa informasi non-angka seperti data profil perusahaan dan keterangan pendukung lainnya.

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN Nusa Daya, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen dan laporan perusahaan yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan Data

Pada penelitian ini cara yang akan diterapkan guna mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh peneliti agar untuk mencapai tujuan dari peneliti. Penelitian ini memakai beberapa metode pengumpulan data yakni sebagai berikut:

a. Kuisisioner atau Angket

Kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data pada penelitian ini yang berupa daftar pertanyaan tertulis yang sudah dirancang untuk diberikan kepada responden bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang berikutnya akan diambil kembali setelah responden memberikan jawaban pada kuisisioner atau angket tersebut.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik menghimpun data yang juga akan dipakai pada penelitian ini bertujuan guna mendapatkan informasi namun secara langsung atau bertatap muka dengan komunikasi jarak dekat. Dengan menggunakan teknik wawancara peneliti bisa mendapatkan pemahaman ataupun informasi yang lebih dalam lagi mengenai pendapat dan pengalaman dari responden terkait penelitian ini.

c. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dimana memiliki ciri spesifik jika membandingkannya dengan teknik lainnya. Observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mempelajari keadaan serta kondisi karyawan pada PT PLN Nusa Daya.

Instrumen Pengumpulan Data

Alat atau instrumen pada penelitian ini yang akan diterapkan guna menghimpun data adalah sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Kuisisioner akan digunakan untuk pengambilan data dari para responden mengenai variabel dalam penelitian ini. Dalam konteks PLN Nusa Daya, kuisisioner ini

memiliki fungsi guna mengukur pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Kuisisioner ini akan menggunakan skala likert (*Likert Scale*) yang bisa mengukur pendapat dan persepsi serta sikap. Berikut adalah skor skala likert dalam analisis kuantitatif penelitian ini.

Tabel 1 Skor Skala Likert

Jawaban	Skor	
	Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
CS (Cukup Setuju)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Data Diolah, 2025

b. Pertanyaan Wawancara

Pertanyaan wawancara adalah berisi mengenai pertanyaan-pertanyaan yang sudah dirancang secara khusus dan relevan untuk tujuan penelitian yang akan peneliti ajukan kepada para responden.

c. Catatan Observasi

Catatan dari observasi lapangan adalah teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengamati serta mengabadikan kejadian-kejadian atau perilaku yang akan terjadi daerah atau lingkungan penelitian.

Instrumen Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini, peneliti memakai SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Squares*) bertujuan menguji hubungan kasual antara variabel dalam penelitian ini. Kemampuannya dalam mengintegrasikan model pengukuran (validitas indikator) dan model struktural (hubungan antara variabel) secara simultan atau bersamaan, serta fleksibilitasnya dalam menangani data yang tidak terdistribusi dengan normal dan sampai relatif kecil. Dalam metode ini bekerja melalui dua tahap: (1) *Outer Model* untuk memvalidasi indikator tiap variabel melalui nilai *outer loading* (>0.7) dan *cross-loading*, serta (2) *Inner Model* untuk menguji jalur pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel. Dengan melihat *path coefficients* dan signifikansi ($p\text{-value} < 0.05$) melalui *bootstrapping*. SEM-PLS juga memungkinkan evaluasi kekuatan model melalui nilai *R-square* (proporsi varians yang sudah dijelaskan) dan Q^2 *predictive relevance* (daya prediksi).

Sesuai konteks penelitian ini, SEM-PLS membantu menginformasi peran komitmen organisasi sebagai mediasi dengan uji *indirect effect* (efek tidak langsung) menggunakan *Sobel test* atau *bootstrapping*, sehingga bisa memberikan pemahaman holistik tentang dinamika pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial

terhadap kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan memakai *software* SmartPLS 4.0 untuk memastikan ketepatan hasil dan interpretasi yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

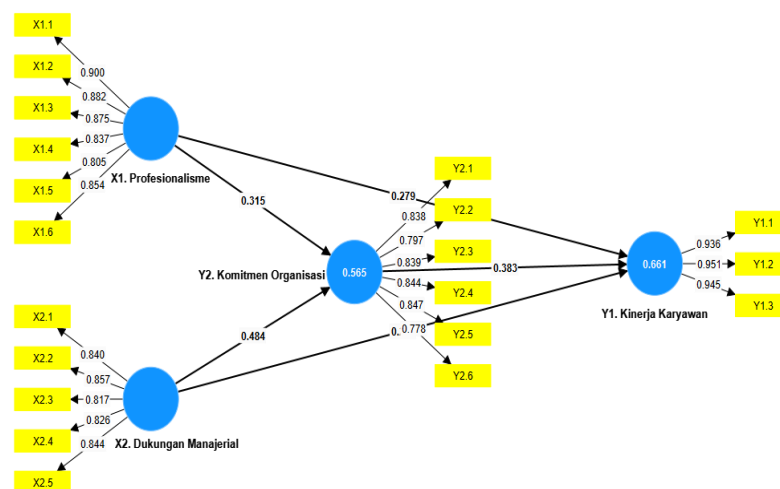
Proses pengolahan informasi dalam studi ini menggunakan teknik PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) yang dibantu melalui pemanfaatan program SmartPLS. Proses penelitian terbagi ke dalam dua fase penilaian signifikan, yakni pemeriksaan model pengukuran (*outer model*) dalam menjamin validitas instrumen, dan peninjauan model struktural (*inner model*) demi menilai interaksi variabel serta kapasitas prediksi yang dimiliki oleh sistem analisis secara komprehensif.

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Proses evaluasi model pengukuran, khususnya yang termasuk *outer model* pada metodologi SEM-PLS, diarahkan dalam menegaskan bahwa seluruh indikator yang ada secara konsisten berfungsi sebagai pengukur yang sah dan dapat dipercaya untuk mewakili konstruk laten yang bersangkutan. Proses ini menjadi fondasi yang sangat penting, karena hanya dengan alat ukur yang teruji, hasil analisis hubungan antar variabel (model struktural) dapat dipertanggungjawabkan.

a) Uji Validitas Konvergen

Tahap validasi konvergen merupakan proses penting untuk mengonfirmasi semua indikator memiliki ikatan yang kuat dan berkontribusi signifikan terhadap konstruk latennya. Metode SEM-PLS mengadopsi dua ukuran untuk tujuan ini. Ukuran pertama adalah *loading factor* per indikator, dengan batas toleransi 0,70. Ukuran kedua adalah AVE per konstruk, yang harus bernilai minimal 0,50 agar dinyatakan memadai. Pencapaian nilai AVE ini membuktikan konstruk memiliki daya penjabar yang lebih besar daripada varian error. Melalui proses analisis dengan SmartPLS, diperoleh hasil proses untuk kedua ukuran tersebut, ini tampak dari tabel dan ilustrasi yang disertakan.



Gambar 1. Nilai *Loading Factors* dan AVE

Tabel 2. *Loading Factor*

Variabel	Profesionalisme	Dukungan Manajerial	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
X1.1	0,900			
X1.2	0,882			
X1.3	0,875			
X1.4	0,837			
X1.5	0,805			
X1.6	0,854			
X2.1		0,840		
X2.2		0,857		
X2.3		0,817		
X2.4		0,826		
X2.5		0,844		
Y1.1			0,936	
Y1.2			0,951	
Y1.3			0,945	
Y2.1				0,838
Y2.2				0,797
Y2.3				0,839
Y2.4				0,844
Y2.5				0,847
Y2.6				0,778

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Profesionalisme	0,739
Dukungan Manajerial	0,701
Kinerja Karyawan	0,891
Komitmen Organisasi	0,679

Sumber: Data Diolah, 2025

Mengacu pada hasil analisis yang telah dilakukan, seluruh variabel laten dalam penelitian ini—yakni Profesionalisme, Dukungan Manajerial, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan—menunjukkan nilai factor loading di atas 0,7, yang berarti seluruh indikator memiliki tingkat keterukuran yang kuat terhadap konstruksya masing-masing. Kondisi ini menegaskan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas konvergen (*convergent validity*) karena setiap indikator secara konsisten mampu merepresentasikan variabel yang diukur.

Selain itu, seluruh konstruk juga memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan sebagian besar varians dari indikatornya dibandingkan error measurement.

Dengan kata lain, setiap konstruk memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam menjelaskan indikator pembentuknya secara valid dan konsisten.

Dengan terpenuhinya kedua kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen, sehingga model pengukuran (outer model) dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu pengujian validitas diskriminan dan reliabilitas, guna memperkuat validasi keseluruhan model struktural penelitian.

b) Uji Validitas Diskriminan

Tujuan utama discriminant validity adalah memastikan bahwa setiap konstruk laten memiliki identitas yang unik dan dapat dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya. Uji ini menilai apakah indikator memiliki loading tertinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga tidak terjadi multikolinearitas atau tumpang tindih konseptual antar variabel dalam model.

Dalam penelitian ini, validitas diskriminan diuji melalui dua pendekatan, yaitu cross loadings dan Fornell-Larcker Criterion. Metode cross loadings digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator berkorelasi paling tinggi dengan konstruk yang diukurnya. Jika indikator menunjukkan loading serupa atau lebih tinggi pada konstruk lain, maka validitas diskriminan dapat diragukan dan perlu evaluasi lebih lanjut.

Sementara itu, metode Fornell-Larcker memeriksa apakah akar kuadrat AVE (√AVE) dari suatu konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Kondisi ini menandakan bahwa konstruk tersebut memiliki keunikan dan tidak tumpang tindih secara konseptual.

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS, mendapatkan hasil pemeriksaan *cross loadings* dan *Fornell Larcker Criterion* sebagai berikut ini.

Tabel 4. Cross Loading

	Profesionalisme	Dukungan Manajerial	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
X1.1	0,900	0,666	0,678	0,627
X1.2	0,882	0,692	0,599	0,634
X1.3	0,875	0,656	0,605	0,670
X1.4	0,837	0,652	0,545	0,581
X1.5	0,805	0,638	0,616	0,478
X1.6	0,854	0,602	0,674	0,513
X2.1	0,669	0,840	0,646	0,576
X2.2	0,692	0,857	0,670	0,635
X2.3	0,585	0,817	0,569	0,583
X2.4	0,611	0,826	0,557	0,566
X2.5	0,605	0,844	0,592	0,660

	Profesionalisme	Dukungan Manajerial	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Y1.1	0,647	0,686	0,936	0,679
Y1.2	0,676	0,667	0,951	0,709
Y1.3	0,716	0,704	0,945	0,724
Y2.1	0,622	0,641	0,661	0,838
Y2.2	0,562	0,606	0,610	0,797
Y2.3	0,548	0,635	0,598	0,839
Y2.4	0,588	0,560	0,639	0,844
Y2.5	0,489	0,567	0,587	0,847
Y2.6	0,553	0,560	0,587	0,778

Sumber: Data Diolah, 2025

Seperti yang ditampilkan pada tabel 4 dapat dinyatakan semua indikator dalam model memiliki korelasi (*loading*) tertinggi pada konstruk asalnya. Temuan ini mengungkapkan setiap indikator secara eksklusif merepresentasikan konstruk targetnya dan tidak *cross-load* secara signifikan pada konstruk lain, sehingga validitas diskriminan model telah terpenuhi.

Berikutnya adalah, Validitas diskriminan yang diuji melalui Pengujian validitas diskriminan juga dilakukan dengan *Fornell-Larcker Criterion* yang memanfaatkan matriks korelasi antar konstruk laten. Pada matriks ini, akar kuadrat AVE setiap konstruk ditampilkan pada diagonal utama, sementara nilai korelasi antar konstruk lainnya ditampilkan di luar diagonal (*off-diagonal*). Kriteria ini terpenuhi jika nilai pada diagonal untuk suatu konstruk lebih besar dibandingkan semua tingkat keterkaitan antar konstruk terlihat pada posisi baris dan kolom yang sejajar. Uraian singkat mengenai temuan dari proses evaluasi analitis dapat diakses pada Tabel 5.4, sehingga pembaca dapat memahami inti dari data yang disajikan.

Tabel 5. *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Profesionalisme	Dukungan Manajerial	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Profesionalisme	0,860			
Dukungan Manajerial	0,757	0,837		
Kinerja Karyawan	0,721	0,727	0,944	
Komitmen Organisasi	0,682	0,723	0,746	0,824

Sumber: Data Diolah, 2025

Mengacu pada Tabel 5, analisis menunjukkan bahwa *square root of AVE* dari setiap konstruk selalu menunjukkan besaran yang melebihi tingkat korelasi antara elemen-elemen yang terletak di posisi *off-diagonal*. Temuan ini mengonfirmasi keunikan konseptual masing-masing konstruk dan tidak adanya overlap variabel laten dalam model tercermin dengan jelas melalui penerapan kedua teknik tersebut (*cross loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*), dapat

disimpulkan validitas diskriminan seluruh konstruk telah terpenuhi. Setiap variabel telah menunjukkan kekhususan dalam mengukur konsep yang dituju tanpa pengulangan signifikan. Pencapaian ini membuktikan model pengukuran memenuhi standar kualitas yang diperlukan untuk melanjutkan ke analisis berikutnya, yaitu model struktural (*inner model*), dimana hubungan kausal antar konstruk dapat diuji dengan tingkat keandalan dan validitas yang tinggi.

c) Uji Reliabilitas Konstruk

Tujuan dari pengujian reliabilitas konstruk adalah memastikan seluruh indikator yang membentuk suatu variabel laten memiliki konsistensi dan keajegan internal yang memadai, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya. Saat melakukan pemeriksaan melalui SEM-PLS, umumnya penelitian menilai seberapa dapat dipercaya hasil pengukuran dengan menggunakan dua metrik penting, yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)*, yang membantu memastikan konsistensi internal dari alat ukur yang digunakan.

Tabel 6. *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Profesionalisme	0,929	0,932
Dukungan Manajerial	0,893	0,895
Kinerja Karyawan	0,939	0,940
Komitmen Organisasi	0,905	0,906

Sumber: Data Diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 6, evaluasi reliabilitas menampilkan baik *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* pada variabel Profesionalisme, Dukungan Manajerial, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi yang diperoleh $> 0,7$. Maka, variabel Profesionalisme, Dukungan Manajerial, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi dapat dinyatakan reliabel.

b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melalui serangkaian evaluasi *outer model* meliputi uji validitas konvergen, diskriminan, dan tingkat reliabilitas yang mengonfirmasi kehandalan *outer model*, prosedur analisis SEM-PLS bergerak ke penilaian *inner model*. difokuskan pada penilaian intensitas serta signifikansi relasi prediktif antar konstruk laten, yang merepresentasikan hubungan sebab-akibat langsung dan tidak langsung seperti yang digambarkan hipotesis dalam penelitian ini.

Dalam proses penelitian ini. Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan menganalisis empat kriteria utama: *Variance Inflation Factor (VIF)*, *R-Square (R²)*, *Q Square (Q²)*, dan *effect size (F²)*.

a) *Variance Inflation Factor (VIF)*

Pengujian VIF bertujuan mendeteksi adanya multikolinieritas antar konstruk prediktor. Nilai VIF dalam batas toleransi mengindikasikan independensi

antar variabel, sehingga estimasi hubungan dapat dilakukan secara akurat tanpa bias. Berdasarkan standar Hair Jr. et al, (Fitriani, 2025:209) secara umum, nilai $VIF \leq 5$ dianggap masih dalam batas yang dapat diterima, dan menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang merusak integritas model. Nilai yang melebihi ambang batas ini menandakan korelasi tinggi antar prediktor yang dapat mengganggu akurasi estimasi koefisien jalur.

Tabel 7. Hasil Uji *Variance Inflation Factor*

Predictor	Komitmen Organisasi (Y1)		Kinerja Karyawan (Y2)	
	VIF	Keterangan	VIF	Keterangan
Profesionalisme (X1)	2.341	Bebas	2.738	Bebas
		Multikolinearitas		Multikolinearitas
Dukungan Manajerial (X2)	2.341	Bebas	2.786	Bebas
		Multikolinearitas		Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (Y1)			2.479	Bebas
				Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2025

Tingkat VIF seluruh konstruk prediktor untuk Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) tercatat sangat rendah, dengan nilai mayoritas berada pada kisaran 2,3 – 2,7 dan secara keseluruhan tidak melebihi batas kritis 5. Pola yang terbentuk menunjukkan korelasi antara variabel independen tidak perlu diperhitungkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan model terbebas dari multikolinieritas, sehingga kontribusi relatif setiap konstruk eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen tidak terdistorsi oleh keterkaitan antar prediktor.

b) Uji R Square

Koefisien R Square menunjukkan besaran variasi yang terjadi pada variabel endogen dapat dijelaskan secara menyeluruh oleh kontribusi dari variabel eksogen yang telah dimasukkan dalam model penelitian ini. Hair Jr. et al. (Fitriani, 2025:211) R Square sebesar 0,75 atau lebih dikategorikan sebagai kuat, sekitar 0,50 sebagai moderat, dan sekitar 0,25 sebagai lemah. Peningkatan R Square menandakan kemampuan variabel eksogen untuk menjelaskan varians variabel endogen yang lebih tinggi serta menegaskan presisi model dalam memprediksi fenomena.

Tabel 8. Hasil *R-square*

Konstruk	R-square
Komitmen Organisasi	0,565
Kinerja Karyawan	0,661

Sumber: Data Diolah, 2025

Merujuk pada Tabel 8, skor R Square bernilai 0,565 untuk Komitmen Organisasi (Y1) mengungkapkan 56,5% varians dalam konstruk ini dapat dijelaskan oleh Profesionalisme (X1) dan Dukungan Manajerial (X2). Sementara itu, nilai R Square 0,661 untuk Kinerja Karyawan (Y2) mengindikasikan 66,1% variasi kinerja dipengaruhi oleh Profesionalisme (X1), Dukungan Manajerial (X2), dan Komitmen Organisasi (Y1).

Berdasarkan Hair Jr. et al. (Fitriani, 2025), yang menyatakan bahwa nilai R^2 sekitar 0,25 hingga 0,50 mengindikasikan kekuatan penjelasan model pada tingkat sedang. Artinya, sejumlah variabel eksternal di luar model turut memberi kontribusi terhadap hasil yang diamati Komitmen organisasi dan kinerja karyawan, konstruk yang diteliti menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam memberikan pemahaman terhadap fenomena terhadap variabel-variabel endogen.

c) Uji Q Square

Uji Q square berfungsi mengevaluasi predictive relevance model struktural (inner model) dalam SEM-PLS melalui teknik blindfolding, yaitu metode sistematis dengan mengestimasi ulang model setelah menghapus sebagian data. Jika $Q^2 > 0$, maka model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Hair Jr. et al., (Fitriani, 2025:213). Dalam penelitian ini, uji ini diterapkan untuk menilai sejauh mana Profesionalisme dan Dukungan Manajerial mampu memprediksi Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan secara akurat.

Pelaksanaan analisis Q Square diterapkan dengan tujuan mengevaluasi sejauh mana kemampuan prediktif model tersebut dalam menjelaskan kedua konstruk endogen utama, yaitu Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2), yang menerima pengaruh dari variabel-variabel eksogen. Hasil secara menyeluruh dari pengukuran ini bisa diperiksa di tabel 9.

Tabel 9. Hasil Q Square

Konstruk	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	270,000	114,644	0,575
Komitmen Organisasi	540,000	337,800	0,374

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 9 menampilkan Q square 0,575 dan 0,374. Fakta $Q^2 > 0$ mengindikasikan model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang memuaskan.

d) *Effect Size* (Uji F Square)

Tabel 10. Hasil Uji *Effect Size* (Uji F Square)

	Komitmen Organisasi (Y1)		Kinerja Karyawan (Y2)	
	F Square	Keterangan	F Square	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0.170	Sedang	0.022	Kecil
Dukungan Manajerial (X2)	0.190	Sedang	0.094	Kecil
Komitmen Organisasi (Y1)			0.188	Sedang

Sumber: Data Diolah, 2025

Merujuk pada temuan pengujian yang dijabarkan di Tabel 10, ditemukan konstruk Dukungan Manajerial (X2) memberikan pengaruh yang paling kuat terhadap Komitmen Organisasi (Y1), melalui skor F-square bernilai 0,190 yang dikategorikan sebagai efek sedang. Ini mengungkapkan dukungan dari manajemen berkontribusi cukup besar dalam membentuk komitmen organisasi karyawan. Sementara itu, terhadap Kinerja Karyawan (Y2), Dukungan Manajerial juga memberikan pengaruh, meskipun lebih kecil, dengan skor F-square bernilai 0,094 yang ada pada kategori efek kecil.

Kemudian, Professionalisme (X1) berpengaruh cukup berarti terhadap Komitmen Organisasi (Y1) dengan nilai F-square bernilai 0,170 (efek sedang), namun pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y2) sangat lemah, dengan nilai F-square hanya 0,022 (efek kecil). Temuan tersebut menjabarkan profesionalisme karyawan lebih berperan dalam meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi daripada secara langsung meningkatkan kinerja.

Hal yang patut diperhatikan adalah Komitmen Organisasi (Y1) berkontribusi yang nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y2), dengan F-square mencapai angka 0,188, yang mengindikasikan adanya pengaruh moderat, menekankan keterkaitan penting yang terjadi antara komitmen dan performa karyawan. Temuan ini mengungkapkan komitmen organisasi memainkan peran krusial sebagai variabel mediator yang penting dalam menghubungkan pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan.

c. **Uji Direct Effect dan Indirect Effect**

Uji direct effect dan indirect effect dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antara konstruk eksogen Profesionalisme dan Dukungan Manajerial memengaruhi konstruk endogen Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Analisis ini mencakup pengaruh langsung ataupun tidak, melalui tahap mempertimbangkan peran mediasi Komitmen Organisasi dalam model hubungan antar variabel.

Penilaian terhadap keterkaitan antar konstruk dieksplorasi menggunakan analisis model struktural (inner model) melalui pendekatan PLS-SEM. Pendekatan

ini dipilih karena memiliki kapabilitas untuk menampung tingkat kompleksitas penelitian yang melibatkan banyak konstruk laten beserta indikatornya, serta sangat tepat untuk keperluan eksplorasi data sekaligus untuk membuat prediksi yang berbasis model.

Pengujian terhadap signifikansi dilakukan melalui penerapan teknik bootstrapping, yakni prosedur pengambilan ulang sampel non-parametrik yang berfungsi untuk memperoleh estimasi nilai t-statistic dan p-value pada tiap koefisien jalur. Hubungan di antara variabel dianggap signifikan secara statistik bila memenuhi batasan p-value di bawah 0,05 dan t-statistic > 1,96, sejalan terhadap ketentuan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Data dan temuan terkait pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan kerangka model struktural dapat dilihat secara rinci di Tabel 11 dan 12 berikut, yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai hasil penelitian, yang memuat nilai koefisien jalur, t-statistik, p value, serta keterangan mengenai signifikansi hubungan antar variabel.

Tabel 11. Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Profesionalisme -> Kinerja Karyawan	0,279	2,861	0,004
Dukungan Manajerial -> Kinerja Karyawan	0,238	2,045	0,041
Profesionalisme -> Komitmen Organisasi	0,315	2,600	0,009
Dukungan Manajerial -> Komitmen Organisasi	0,484	4,591	0,000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,383	4,161	0,000

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 12. Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P Values
Profesionalisme -> Komitmen Organisasi ;> Kinerja Karyawan	0,121	2,475	0,013
Dukungan Manajerial -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,186	2,770	0,006

Sumber: Data Diolah, 2025

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam mengevaluasi signifikansi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel. Kriteria pengujian didasarkan pada skor *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Berikut adalah temuan uji terhadap seluruh hipotesis yang diajukan:

- a. Dampak Profesionalisme pada Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *t statistic* bernilai $2,861 > 1,96$ dan *p-value* bernilai $0,004 < 0,05$ dan Dukungan Manajerial pada Kinerja Karyawan tercatat memiliki skor *t statistic* bernilai $2,045 > 1,96$ dan *p-value* bernilai $0,041 < 0,05$, sehingga, kesimpulannya, Profesionalisme dan dukungan manajerial memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusa Daya, diterima.
- b. Dampak Profesionalisme pada Komitmen Organisasi memperlihatkan skor *t statistic* bernilai $2,600 > 1,96$ dan *p-value* bernilai $0,009 < 0,05$ dan Dukungan manajerial pada Komitmen Organisasi menjabarkan skor *t statistic* bernilai $4,591 > 1,96$ dan *p-value* bernilai $0,000 < 0,05$, kesimpulannya, Profesionalisme dan dukungan manajerial memberikan pengaruh positif signifikan pada Komitmen Organisasi PT PLN Nusa Daya, diterima.
- c. Dampak Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan memiliki nilai *t statistic* bernilai $4,161 > 1,96$ dan *p-value* bernilai $0,000 < 0,05$, sehingga, kesimpulannya, Komitmen Organisasi menyumbang pengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan PT PLN Nusa Daya, diterima.

Uji pengaruh Profesionalisme pada Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi menunjukkan nilai *t statistic* bernilai $2,475 > 1,96$ dan *p-value* bernilai $0,013 < 0,05$ dan Dukungan Manajerial pada Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi memperlihatkan skor *t statistic* bernilai $2,770 > 1,96$ dan *p-value* bernilai $0,006 < 0,05$, sehingga, kesimpulannya, Profesionalisme dan dukungan manajerial memberikan kontribusi positif signifikan pada Kinerja Karyawan PT PLN Nusa Daya melalui Komitmen Organisasi, diterima.

Pembahasan Hasil Analisis

a. Pengaruh Profesionalisme dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS menggunakan SmartPLS 4, profesionalisme terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusa Daya. Tingkat profesionalisme yang mencakup kompetensi teknis, etos kerja, dan konsistensi dalam menghasilkan output, secara langsung meningkatkan produktivitas dan ketepatan kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sondang P. Siagian dan Kunandar (dalam Taopik & Ayunani, 2023) bahwa profesionalisme mencakup keahlian individu yang didukung oleh lingkungan kerja dan sarana yang memadai. Indikator paling dominan adalah kemampuan dan kualitas kerja, yang menunjukkan bahwa penguasaan bidang tugas dan komitmen terhadap hasil terbaik menjadi faktor utama peningkatan kinerja. Hasil ini konsisten

dengan penelitian Ferawati et al. (2020), Nurwahni (dalam Pirantika et al., 2023), dan Ahmadi (dalam Pirantika et al., 2023), yang menegaskan pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kinerja.

Selain itu, faktor pendukung seperti ketersediaan sarana prasarana, kecukupan SDM, dan dukungan teknologi juga memperkuat efektivitas kerja. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa profesionalisme mencakup efektivitas, efisiensi, serta tanggung jawab yang ditopang oleh sarana dan teknologi memadai. Profesionalisme juga berperan dalam memperkuat komitmen organisasi, sebagaimana dijelaskan Gemini & Tanno (2021) dan Hasibuan (dalam Aritonang, 2019), bahwa karyawan profesional cenderung memiliki loyalitas serta keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme melalui pengembangan kompetensi, penyediaan fasilitas, dan lingkungan kerja yang stabil menjadi strategi penting dalam membangun kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan.

Selanjutnya, dukungan manajerial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan atasan merupakan indikator paling dominan. Hal ini sejalan dengan Organizational Support Theory oleh Rhoades dan Eisenberger (dalam Septiana et al., 2024) yang menyebutkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi, khususnya dari atasan langsung, dapat menumbuhkan komitmen afektif dan meningkatkan produktivitas. Dukungan atasan meliputi bimbingan teknis, pengakuan, umpan balik, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Model kepemimpinan Managerial Grid Blake dan Mouton (gaya 9.9) juga menegaskan pentingnya keseimbangan antara perhatian pada tugas dan manusia dalam menciptakan lingkungan kerja kolaboratif (Wahjono et al., 2020).

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Djonu et al. (2023) dan Arifianto et al. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan manajerial berpengaruh langsung terhadap kinerja, serta tidak langsung melalui komitmen organisasi. Selain dukungan atasan, faktor seperti keadilan organisasi, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan kesejahteraan turut memperkuat persepsi dukungan manajerial. Diamantidis dan Chatzoglou (dalam Arifianto et al., 2023) menegaskan bahwa dukungan yang holistik dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penguatan sistem dukungan manajerial yang menyeluruh dengan peran aktif atasan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja produktif, adil, dan berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

b. Pengaruh Profesionalisme dan Dukungan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT PLN Nusa Daya. Semakin tinggi profesionalisme karyawan—yang tercermin melalui kemampuan teknis,

kualitas kerja, dan tanggung jawab profesional—semakin kuat pula dedikasi dan rasa memiliki mereka terhadap organisasi. Indikator paling dominan dalam variabel ini adalah kemampuan dan kualitas kerja, di mana kompetensi yang baik dan hasil kerja yang konsisten menumbuhkan rasa bangga serta loyalitas terhadap perusahaan. Faktor pendukung seperti sarana prasarana, kecukupan SDM, lingkungan kerja yang stabil, dan dukungan teknologi juga memperkuat komitmen dengan menciptakan kenyamanan dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagian (dalam Taopik & Ayunani, 2023) dan Kunandar (dalam Amanda, 2023) yang menegaskan bahwa profesionalisme merupakan perpaduan antara kemampuan, pengetahuan, sikap, dan dukungan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Gemini & Tanno (2021) yang menyatakan bahwa karyawan profesional cenderung memiliki keterikatan emosional dan moral yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme tidak hanya melalui pengembangan kompetensi individu, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar komitmen karyawan terus tumbuh.

Selain itu, dukungan manajerial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Indikator dominan dalam variabel ini adalah dukungan atasan (*supervisor support*) berupa bimbingan, pengakuan, perhatian, dan empati yang mampu menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Dukungan tersebut diperkuat oleh aspek keadilan, penghargaan, peluang pengembangan, serta kesejahteraan kerja yang menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan terhadap perusahaan.

Secara teoritis, hasil ini sesuai dengan *Organizational Support Theory* oleh Rhoades dan Eisenberger (dalam Septiana et al., 2024), yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan dari organisasi, terutama melalui atasan langsung, dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Gaya kepemimpinan partisipatif seperti *Managerial Grid Blake dan Mouton* (Wahjono et al., 2020) juga menegaskan pentingnya keseimbangan antara orientasi tugas dan perhatian terhadap manusia. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Purnama (2020) dan Arifianto et al. (2023) yang membuktikan bahwa dukungan manajerial tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi melalui hubungan interpersonal yang empatik dan suportif.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian ini, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusa Daya Kabupaten Mimika. Artinya, semakin tinggi tingkat dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi dalam studi ini terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.

Di antara ketiganya, komitmen afektif menjadi faktor paling dominan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap perusahaan cenderung bekerja melebihi tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi. Sementara itu, komitmen kontinu mencerminkan pertimbangan rasional karyawan untuk tetap bekerja karena adanya manfaat yang dirasakan, seperti keamanan kerja atau kesempatan karier. Adapun komitmen normatif didasari oleh rasa kewajiban moral untuk berkontribusi karena loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori Busro (Maranata et al., 2022) yang menyatakan bahwa ketiga komponen tersebut merupakan dasar dari komitmen organisasi, serta diperkuat oleh penelitian Angraini et al. (2021) dan Riono et al. (2022) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil ini menegaskan bahwa komitmen organisasi bukan sekadar sikap psikologis, tetapi faktor penting yang meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat nilai-nilai organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, dan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan.

d. Pengaruh Profesionalisme dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Merujuk pada hasil penelitian, profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Artinya, karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi tidak hanya bekerja dengan baik secara langsung, tetapi juga menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Di PT PLN Nusa Daya, profesionalisme diukur melalui enam indikator, yaitu kemampuan, kualitas kerja, sarana dan prasarana, jumlah SDM, konsistensi lingkungan kerja, serta dukungan teknologi informasi, di mana kemampuan dan kualitas kerja menjadi faktor paling dominan. Karyawan yang kompeten dan memiliki kualitas kerja tinggi cenderung lebih percaya diri, bertanggung jawab, serta merasa memiliki perusahaan, sehingga meningkatkan komitmen dan kinerja mereka.

Faktor pendukung seperti sarana memadai, lingkungan kerja yang stabil, dan dukungan teknologi juga memperkuat hubungan ini karena menciptakan rasa nyaman dan dihargai. Ketika organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan menyediakan fasilitas yang menunjang, komitmen mereka meningkat, membentuk siklus positif antara profesionalisme dan komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sondang P. Siagian (Taopik & Ayunani, 2023) dan Kunandar (Amanda, 2023) yang menyatakan bahwa profesionalisme meliputi kemampuan, sikap, serta dukungan lingkungan kerja, serta diperkuat oleh penelitian Gemini & Tanno (2021) dan Ningsih et al. (2023) yang

menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara profesionalisme dan kinerja.

Selanjutnya, dukungan manajerial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dukungan ini diukur melalui lima indikator: keadilan, dukungan atasan, penghargaan, pengembangan, serta kondisi kerja dan kesejahteraan, dengan dukungan atasan (supervisor support) sebagai faktor paling dominan. Dukungan yang diberikan atasan dalam bentuk perhatian, bimbingan, dan pengakuan menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas karyawan. Selain itu, keadilan, penghargaan, peluang pengembangan, dan kesejahteraan turut memperkuat rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dukungan Organisasi (Rhoades & Eisenberger, dalam Septiana et al., 2024) yang menjelaskan bahwa dukungan dari organisasi dan manajer membentuk komitmen afektif yang kuat. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif, sebagaimana dijelaskan oleh Blake dan Mouton (Wahjono et al., 2020), menjadi kunci dalam membangun hubungan yang manusiawi dengan karyawan. Penelitian Purnama (2020), Arifianto et al. (2023), dan Djonu et al. (2022) turut mendukung bahwa dukungan manajerial memperkuat motivasi dan komitmen yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, peningkatan profesionalisme dan dukungan manajerial merupakan strategi utama untuk memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi perlu fokus pada pengembangan kompetensi, pemberian dukungan nyata, serta membangun iklim kerja yang adil, suportif, dan berorientasi pada pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan dukungan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusa Daya di Kabupaten Mimika. Peningkatan kompetensi, etos kerja, serta sikap profesional karyawan, disertai dengan dukungan atasan berupa pengarahan, motivasi, dan penyediaan sumber daya, terbukti mampu meningkatkan kinerja. Selain itu, profesionalisme dan dukungan manajerial juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, di mana karyawan yang profesional dan mendapat dukungan manajemen cenderung memiliki loyalitas serta keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. Komitmen organisasi sendiri berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja lebih optimal. Lebih lanjut, komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh profesionalisme dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (1st ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Amanda, W. K. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang]*. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/445>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://www.academia.edu/download/109910149/478218161.pdf>
- Ardansyah, & Aurora, M. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. *Journal Of Social Science Research*, 4(4), 9278–9290. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13481>
- Arifianto, A., Christianti, R. S., & Abdullah, T. M. K. (2023). Pengaruh Dukungan Manajerial & Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Sebagai Mediator. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(4), 782–804. <https://doi.org/https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i4.417>
- Arifianto, A., Christianti, R. S., Mohd, T., & Abdullah, K. (2023). Pengaruh Dukungan Manajerial & Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Sebagai Mediator. *CAKRAWALA - Repositori IMWI*, 6(4), 782–804. <https://doi.org/https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i4.417>
- Aritonang, S. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). In H. A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM* (1st ed.). CV. AA. Rizky, Serang-Banten.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 21–26. <https://doi.org/https://ebis-jurnal.unsuri.ac.id/index.php/ebis/article/view/83>
- Djonu, J. H., Foeh, J. E. H. J., & Man, S. (2022). Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Djonu, J. H., Foeh, J. E. H. J., & Man, S. (2023). Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>

- Elanuari, N. K. (2023). *Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAS Production Canggu* [Universitas Mahasarakswati Denpasar]. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2788/>
- Ernawati, Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *JESYA: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520–528. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.600>
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3670>
- Fitriani, T. (2025). *Financial Literacy, Financial Attitude, Financial Culture Dan Locus Of Control Terhadap Financial Inclusion Melalui Financial Behavior Pada Mahasiswa Di Kabupaten Mimika*. Universitas Muslim Indonesia, Makassar.
- Gemini, R. P., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Sekertariat Daerah Kota Payakumbuh. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 42–52. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.365>
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 2579–9312. <https://doi.org/https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5574>
- Maranata, B., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business)*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2.120>
- Metria, K., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(6), 2117–2146. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p10>
- Ningsih, Y. R., Yarti, F., Lendrawati, & Rahmad. (2023). Analisis Pengaruh Pengawasan, Profesionalisme, dan Komunikasi Intepersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana Unilak*, 1(1), 243–258. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/Senaspu/article/view/12998>
- Pirantika, D., Wardhani, R. K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amerta Bangun Persadadi Kediri. *JURMA : JURNAL RISET MANAJEMEN*, 1(1), 01–09.
- Pratiwi, R. N., Purboyo, & Wicaksono, T. (2024). Pengaruh Kinerja dan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 445–456. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1189>

- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 316–328. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916>
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45–55. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *SYNTAX IDEA*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i4.190>
- Septiana, F., Hakim, A., Mokodompit, E., Aliddin, L. A., Taufik, M., & Wati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 72–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.55598/jmk.v16i2.9>
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Dengan SmartPLS 4* (I. P. H. H. Duari (ed.)). Borneo Novelty Publishing. Balikpapan.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja* (A. Irawan (ed.); 1st ed.). Nizamia Learning Center, Sidoarjo. www.nizamiacenter.com
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif Addini. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 161–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.1342/tarbiyah.v2i1.25>
- Taopik, A. R., & Ayunani, F. Z. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Elang Tangguh Jakarta. *Equilibrium Point Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 65–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.492>
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. I. (2020). *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0* (Monalisa (ed.); 1st ed.). PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>