<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan

Rizka Novita Sari¹⁾, Herman Sjaharuddin²⁾, Nurlaely razak³⁾
riska.novita0711@gmail.com

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Bongaya Makassar

^{2,3)} Dosen Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Bongaya Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi profesionalisme pada PT PELINDO IV Makassar I. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT PELINDO IV Makassar I. Sebanyak 164 karyawan, sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,475 dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,520 dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh profesionalisme dengan nilai beta sebesar 0,516 dan tingkat signifikan $0,099 < 0,05$.

Kata kunci : Kompetensi, kinerja, profesionalisme

ABSTRACT

This study aims to test the influence of competence on employee performance moderated professionalism at PT PELINDO IV Makassar I. The population in this study are all employees working at PT PELINDO IV Makassar I. A total of 164 employees, the sample in this study as many as 62 respondents using simple random sampling. The results of this study indicate that partially competence has a positive and significant effect on employee performance with a beta value of 0.475 and a significant level of $0.001 < 0.05$ and professionalism have a positive and significant effect on employee performance with a beta value of 0,520 and a significant level of $0.001 < 0,05$ whereas competence has positive and insignificant effect on employee performance which is moderated by professionalism with beta value equal to 0,516 and significant level $0,099 < 0,05$

Keywords: *Competence, performance, professionalism*

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

Latar Belakang

Jasa kepelabuhanan sebagai salah satu sarana utama transportasi laut yang sangat dibutuhkan terutama dalam menunjang pemerataan pembangunan ke seluruh pelosok tanah air, termasuk di Makassar, PT Pelindo IV yang berkantor pusat di Jalan Soekarno No. 1 Makassar, merupakan salah satu pintu gerbang keluar masuk kapal dan barang baik secara domestik maupun ekspor-impor dan tergolong pelabuhan kelas utama ke empat setelah pelabuhan belawan, tanjung priok, dan tanjung perak, sebagai pelabuhan laut terbesar dikawasan timur indonesia yang terletak di selat Makassar, memegang peran utama dalam pendistribusian barang, telah dilengkapi dengan fasilitas bongkar muat barang dari dan ke kapal sampai di gudang penerima. Proses kerja pada PT Pelindo IV sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2003, 244) ; dalam Mamik dan Syarif (2016) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Sebagai salah satu badan usaha milik negara, PT Pelindo IV memiliki tugas sebagai Badan Usaha Pelabuhan yang wilayah kerjanya berada di wilayah timur Indonesia, atau Kawasan Timur Indonesia (KTI), maka PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) bertanggung jawab untuk terlibat dalam upaya pengembangan KTI khususnya di sector perhubungan laut melalui jasa kepelabuhanan, mengingat wilayah timur Indonesia masih jauh tertinggal dari wilayah barat, terutama bidang perekonomian (<http://inaport4.co.id>, di akses 9 Mei 2017). pelaksanaan tugas tersebut dapat dicapai dengan dukungan kinerja karyawan yang tinggi.

teorinya, kinerja individu merupakan interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan Robbins, (1998), dalam Safariah, (2013). Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu kompetensi merupakan penjabaran dari faktor kemampuan (ability) yang dicerminkan melalui variabel kompetensi, bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya. Berikutnya untuk faktor Motivasi (M) dan opportunity (O) dicirikan melalui profesionalisme, bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan individu.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas Noe (2002: 94), dalam Budhiningtias (2011). Hasil pengamatan lapangan menunjukkan bahwa masih adanya karyawan PT Pelindo IV yang ditempatkan dalam suatu jabatan pekerjaan memiliki kompetensi yang rendah, terbukti dengan adanya beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikannya secara tepat waktu. Kondisi tersebut berdampak terhadap kinerja perusahaan.

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

Bukti penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Bagia dkk., (2012); Sukmayanti dkk., (2016) ; Pradana dkk., (2016); Adnyaningsih dkk., (2016). Bukti tersebut berbeda dengan temuan peneliti lainnya, bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dhermawan, dkk., (2012). Tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi kompetensi yang dimiliki karyawan, dalam penelitian ini dipengaruhi juga oleh sikap profesionalisme kerja karyawan. Sikap profesionalisme kerja karyawan didefinisikan sebagai suatu tanggung jawab untuk berperilaku lebih dari sekedar melaksanakan tanggung jawab Wibowo, (2007); dalam Kadarsih, (2014). Pandangan lainnya menyatakan bahwa profesionalisme adalah semangat, paradigma, spirit, tingkah laku, ideologi, pemikiran, gairah untuk terus-menerus secara dewasa (mature), secara intelek meningkatkan kualitas profesi mereka Agoes dkk., (2009); dalam Kadarsih, (2014). Fakta lapangan yang di peroleh dari hasil pra – penelitian, ditemukan masih adanya karyawan yang sering menunda penyelesaian pekerjaannya dan adanya karyawan yang tidak fokus dalam bekerja karena mereka diperbantukan juga pada pekerjaan lainnya, sehingga kondisi tersebut memberikan bukti rendahnya sikap profesionalisme karyawan dalam bekerja.

Tinjauan Teoritis

Kompetensi

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Noe, 2002: 94 dalam Wibowo, 2010). Konsep kompetensi yang dikembangkan oleh Bergerhenegouwen (1997) dan Marshall, (2003) bahwa kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu.

Profesionalisme Kerja

Pengertian Profesionalisme merujuk pada istilah profesi menurut Mc Cully, dalam Raka Joni (2008) menjelaskan bahwa profesi mengandung dua unsur, yaitu adanya teknik dan prosedur intelektual yang harus dipelajari dengan sengaja kemudian dipergunakan untuk kepentingan masyarakat. Namun demikian seorang profesional harus ditandai dengan adanya unsur ketanggapan yang bijaksana (*informed responsiveness*), artinya memiliki filosofi di dalam menyikapi serta melaksanakan pekerjaannya terhadap implikasi kemasyarakatan dari karier yang ditekuninya.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Menurut Sudarma (2012) dalam Suwarno

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

(2014:932) kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengetahui keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk memberikan bahkan sebagai upaya peningkatan produktivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini juga termasuk pendekatan penelitian kuantitatif, disebut kuantitatif karena banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta dari penampilan dan hasilnya, demikian juga dengan pemahaman akan kesimpulan penelitian. 62 responden digunakan sebagai sampel melalui *simple random sampling*. Analisis SEM (*Structural equation modeling*) melalui WarpPLS Ver. 5.0 sebagai peralatan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yang diukur menggunakan Skala Ordinal dengan menggunakan Skala *Likert*, skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 3 untuk jawaban netral (N), skor 4 untuk jawaban setuju (S), dan untuk skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Hasil Penelitian

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Model Awal

Setelah melakukan analisis deskriptif, dilanjutkan dengan analisis Evaluasi Model (*Outer Model*), terdapat 3 kriteria dalam analisis evaluasi model yaitu, convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Berikut ini adalah hasil pengolahan data:

a. Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (loading factor). suatu model dikatakan baik dan memenuhi pengujian Convergent Validity apabila nilai loading factor dari setiap indikator $\geq 0,70$ dan nilai p-value $< 0,05$ dianggap signifikan. Dalam buku (Machfud dan Dwi, 2013: 66 dalam Arista, 2015) dijelaskan bahwa dalam beberapa kasus, syarat loading di atas 0.70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara 0.40-0.70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, indikator dengan loading < 0.50 dihapus dari model. Penghapusan indikator dengan loading antara 0.40-0.70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan

Halaman 22

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

composite reliability diatas nilai batasannya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan composite reliability adalah 0,50. Hasil pengolahan Convergent validity dalam pengujian WarPLS Versi 5.0 dapat di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil *Output Combined Loading and Cross-Loading*

Konstruk	KMP	PROFE	KRNJ	PROFE*K	P value	Keterangan
X11	0,587	0,134	-0,353	0,002	<0,001	Valid
X12	0,557	-0,188	0,156	0,082	<0,001	Valid
X13	0,599	-0,014	0,096	-0,112	<0,001	Valid
X21	0,099	0,491	0,118	0,051	<0,001	Valid
X22	-0,002	0,569	-0,005	0,004	<0,001	Valid
X23	-0,191	0,591	0,035	0,064	<0,001	Valid
X24	0,080	0,569	-0,178	-0,115	<0,001	Valid
Y11	-0,092	0,106	0,541	-0,077	<0,001	Valid
Y12	0,228	0,089	0,517	0,031	<0,001	Valid
Y13	-0,272	-0,031	0,614	0,053	<0,001	Valid
Y14	0,091	-0,215	0,510	-0,013	<0,001	Valid
X21*X11	0,085	0,107	0,044	0,293	<0,001	Valid
X21*X12	-0,626	0,310	0,070	0,387	<0,001	Valid
X21*X13	-0,394	0,082	-0,064	0,445	<0,001	Valid
X22*X11	0,363	-0,279	-0,105	0,385	<0,001	Valid
X22*X12	0,142	0,096	-0,305	0,474	<0,001	Valid
X22*X13	-0,119	-0,082	0,079	0,428	<0,001	Valid
X23*X11	0,660	-0,319	-0,213	0,292	<0,001	Valid
X23*X12	-0,122	0,162	-0,162	0,488	<0,001	Valid
X23*X13	0,162	-0,090	-0,087	0,473	<0,001	Valid
X24*X11	0,176	-0,425	0,231	0,348	<0,001	Valid
X24*X12	-0,413	0,133	0,083	0,526	<0,001	Valid
X24*X13	-0,127	-0,214	0,159	0,506	<0,001	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut maka dapat di jelaskan bahwa semua indikator dalam variabel kompetensi telah memenuhi standar Convergent Validity dengan nilai loadings and cross loadingsnya yaitu >0,40, sehingga pengujian convergent validity pada variabel kompetensi terpenuhi dan layak di lanjutkan ke pengujian Dicriminant Validity. Convergent validity untuk konstruk Profesionalisme (X₂).

Pada model tersebut diatas, hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa semua indikator dalam variabel Profesionalisme (X₂) telah memenuhi standar Convergent Validity dengan nilai loadings and cross loadingsnya yaitu >0,40, sehingga pengujian convergent validity pada variabel kompetensi terpenuhi dan layak di lanjutkan ke pengujian Dicriminant Validity. Convergent validity untuk konstruk Kinerja Karyawan (Y). Pada model 1 diatas, hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa semua indikator dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi standar Convergent Validity dengan nilai loadings and cross loadingsnya yaitu >0,40, sehingga pengujian convergent validity pada variabel kompetensi terpenuhi dan layak di lanjutkan ke pengujian Dicriminant Validity.

b. Dicriminant Validity

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

Pengujian selanjutnya setelah Convergent Validity yaitu Discriminant Validity. suatu konstruk dikatakan baik apabila telah memenuhi syarat validitas diskriminan yaitu, hasil dalam view combined loading and cross-loadings menunjukkan bahwa loading ke konstruk lain (cross-loading) bernilai lebih rendah daripada loading ke konstruk variabelnya sendiri. Hasil pengujian Discriminant Validity dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai loading konstruk laten indikator ke konstruk lainnya

Konstruk	Nilai loading ke konstruk lain			Keterangan
	KMP	PROFE	KK	
X11	0,587	0,134	-0,353	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
X12	0,557	-0,188	0,156	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
X13	0,599	-0,014	0,096	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
X21	0,099	0,491	0,118	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
X22	-0,002	0,569	-0,005	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
X23	-0,191	0,591	0,035	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
X24	0,080	0,569	-0,178	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
Y11	-0,092	0,106	0,541	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
Y12	0,228	0,089	0,517	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
Y13	-0,272	-0,031	0,614	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>
Y14	0,091	-0,215	0,510	Memenuhi <i>Discriminant Validity</i>

Pada model tersebut telah dijelaskan sebelumnya bahwa seluruh indikator pada model tersebut telah memenuhi standar *Convergent Validity*, sehingga dilanjutkan pada pengujian *Discriminant Validity*. pada pengujian *Discriminant validity* di model tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model tersebut telah memenuhi standar *discriminant validity* dimana nilai loading ke konstruk lain lebih rendah dibanding nilai loading ke konstruknya sendiri pada baris yang sama

c. Uji Composite Reliability

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 kriteria yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability $> 0,70$. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel laten yaitu variabel Kompetensi (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Pengujian *composite reliability* dalam penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai *composite* sebesar $0,875 > 0,70$, variabel profesionalisme (X_2) memiliki nilai *composite* sebesar $0,877 > 0,70$, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *composite* sebesar $0,867 > 0,70$, sedangkan untuk nilai *Cronbach's Alpha* dari ke tiga variabel tersebut memiliki nilai $> 0,70$. berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar pengujian *Composite reliability*.

Tabel 3 Latent variable coefficients (composite reliability)

Measurement	KMP	PROFE	KRNJ	PROFE*K
<i>R-Squared</i>			0,831

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

<i>Composite reliab.</i>	0,875	0,877	0,867	0,876
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,785	0,812	0,793	0,845
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0,700	0,642	0,620	0,378
<i>Full Collin. VIF</i>	2.629	2.162	2.403	1486
<i>Q-Squared</i>			0,692	

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah evaluasi struktural (*inner model*) yang meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R^2 . Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average R— squared* (ARS) dan *average varians faktor* (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat $p - value < 0,05$ dan AVIF lebih kecil dari 5 (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013: 61). Berikut ini adalah hasil output model fit indices yang disajikan dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 4 Hasil *output model fit indices*

<i>Goodness of fit</i>	indeks	<i>p-value</i>	Kriteria	keterangan
Average path coefficient (APC)	0,383	$P < 0.001$	$p < 0.05$	diterima
Average R-squared (ARS)	0,831	$P < 0.001$	$p < 0.05$	diterima
Average adjusted R-squared (AARS)	0,823	$P < 0.001$	$p < 0.05$	diterima
Average block VIF (AVIF)	2,301	good if < 5	$AVIF < 5$	diterima
Average full collinearity VIF (AFVIF)	2,170	good if < 5	$AFVIF < 5$	diterima

Hasil output di atas, *menjelaskan* bahwa APC memiliki nilai sebesar 0.383 dengan nilai $p - value < 0.001$, sedangkan ARS mempunyai nilai 0.831 dengan nilai $p - value < 0.001$, serta nilai AVIF sebesar 2.301 Berdasarkan kriteria APC dan ARS harus memiliki nilai $p - value < 0.05$ dan AVIF nya < 5 . maka dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa *Inner Model* dapat di terima.

a. Hasil Uji Hipotesis

Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang terdapat di bab dua. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada nilai signifikansinya. tingkat signifikansi dalam penelitian ini yaitu 5% atau 0.05. Berikut ini hipotesis yang disusun peneliti untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang terdiri dari 3 hipotesis yaitu:

H_1 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Makassar

H_2 = Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo IV Makassar

H_3 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di moderasi profesionalisme Karyawan pada PT Pelindo IV Makassar.

Berikut ini tabel hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

Gambar 1 Full Model

Berikut ini tabel hasil pengujian hipotesis yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data:

Table 5. Pengujian hipotesis

	Path coefficients				P values		
	KMP	PROFE	KNRJ	PROFE*K	KP	KOMP	KK
KMP							
PROFE							
KNRJ	0,475	0,520		0,156	<0,001	<0.001	0,099
PROFE*K							

Hasil tersebut di atas, menjelaskan bahwa *path coefficients* untuk dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki indeks sebesar 0,475 dengan nilai *p - value* 0.001. Pada *path coefficients* dimensi Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan memiliki indeks sebesar 0,520 dengan *p - value* 0,001. Pada *path coefficients* dimensi Kompetensi terhadap kinerja di moderasi profesionalisme Karyawan memiliki indeks sebesar 0,156 dengan *p - value* 0,099. Berikut ini merupakan gambar hasil penelitian dari *effect size* yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data.

Setelah melakukan uji hipotesis, berikut ini tabel yang merangkum uji hipotesis-hipotesis tersebut :

Table 6 Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Independen	Dependen	p-values	Koefisien Jalur	Keputusan
-----------	------------	----------	----------	-----------------	-----------

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

H ₁	Kompetensi		0,475	0,001	Diterima
H ₂	Profesionalisme	Kepuasan Kerja	0,520	0,001	Diterima
H ₃	Kompetensi dan Profesionalisme		0,156	0,099	Diterima

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas, dapat diperoleh:

- 1) Hipotesis 1 diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar. Hal ini dapat dilihat melalui nilai Koefisien jalur yang yaitu 0,475 dan $p\text{-value} < 0,001$ ($> 0,05$.)
- 2) Hipotesis 2 diterima, artinya variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar. Hal ini dapat dilihat melalui nilai Koefisien jalur yang yaitu 0,520 dan $p\text{-value} 0,001 < 0,05$,
- 3) Hipotesis 3 diterima, artinya variabel Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Dimoderasi Profesionalisme pada PT. Pelindo IV Persero Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme tidak mampu memperkuat variabel Kompetensi terhadap kinerja Karyawan yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur yaitu 0.156 dan nilai signifikan $0.099 > 0.05$.

Berdasarkan hasil pengujian besaran pengaruh variabel kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.15 diatas dengan nilai R-squared sebesar 0.831 atau sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti budaya organisasi dan kompensasi serta variabel lainnya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *Path coefficients* sebesar 0,475 dan $p\text{-values}$ sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar tergolong tinggi, keadaan ini disebabkan karena sikap yang dimiliki karyawan tergolong tinggi yang dicerminkan dari kemampuan karyawan dalam mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai signifikan pada variabel kinerja di sebabkan selain karyawan memiliki sikap yang tinggi didalam mematuhi norma-norma tersebut yang pada akhirnya membuat karyawan mampu bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan pada akhirnya pekerjaan tersebut dapat di selesaikan sesuai dengan hasil yang diharapkan pihak perusahaan.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

Berdasarkan hasil pengujian *Path coefficients* sebesar 0,520 dan *p-values* sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa Profesionalisme yang dimiliki karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar tergolong tinggi, keadaan ini disebabkan karena karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar selalu aktif dalam program kemasyarakatan sehingga mampu meningkatkan Profesionalismenya, kemudian nilai signifikan pada variabel kinerja yang di buktikan pada nilai signifikan $< 0,05$ hal ini sebabkan selain karyawan selalu aktif dalam program kemasyarakatan, karyawan juga memiliki kemampuan yang tinggi didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sekalipun pekerja itu banyak serta mereka selalu mengerjakan pekerjaannya dengan berhati – hati.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi profesionalisme

Berdasarkan hasil pengujian *Path coefficients* sebesar 0,516 dan *p-values* sebesar $0,010 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang di moderasi oleh profesionalism, nilai *p- value* $> 0,05$ menjelaskan bahwa variabel profesionalisme belum mampu bertindak selaku variabel pemediasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pada bab IV sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar, hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut akan memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tersebut. Pada Variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar, hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar, maka akan memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tersebut. Pada variabel profesionalisme belum mampu menjadi variabel moderasi dalam menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar terbukti dari nilai *p - value* $> 0,05$

Disarankan Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dalam menganalisis pengaruh kinerja karyawan mengingat nilai R-squared pada variabel kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan sebesar 0.831 atau sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti budaya organisasi dan kompensasi serta variabel lainnya.

Disarankan Bagi pihak manajemen dalam mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang telah dicapai oleh karyawannya, hendaknya menanamkan arti penting dalam mematuhi norma – norma yang berlaku dalam perusahaan serta bagi karyawan hendaknya mempertahankan sikap

Halaman 28

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

yang selalu menaati setiap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan, di karenakan karyawan yang mampu menjaga dan mematuhi setiap aturan yang berlaku akan berdampak kepada hasil kerja mereka.

Referensi

- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Majalah Ilmiah Unikom.
- Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jurusan Manajemen, 4(1).
- Cahyasumirat, G. (2006). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Cahyani, N., & Yuniawan, A. (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 17(1).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 6(2).
- Dewi, R. P. (2016). Pengaruh Pengalaman, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Kompetensi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 4(2).
- Futri, P. S., & Juliarsa, G. (2014). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. E-Jurnal Akuntansi, 7(2).
- Ferdinand, A. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurning, S., & Grewal, D. (2007). An analysis of implementing container transport for wheat cargoes between Australia and Indonesia. In 5th International Conference on Supply Chain Management and Information Systems (SCMIS), Melbourne, Australia (pp. 145-152).
- Kadarsih, S. (2014). PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR BADAN PENGAWAS KEUANGAN. Jurnal Dinamika Manajemen, 2(1), 47-58.
- Mubarok, A. (2010). Peranan Remaja Masjid Dalam Mengantisipasi Budaya Asing (Studi Kasus Pada Remaja Masjid Al-Falah Tlogowaru Malang).
- Nurul Aini Sitepu, Sjahrudin, H. , Idris, M. H. (2012), Pengaruh Kompetensi Aparatur Teknik Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Badan Pengelolah Keuangan dan Aset.
- Sjahrudin, Herman. (2016). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pusat Statistik. Jurnal 1 E-Library STIE YPBUP Bongaya.

<https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

- Sjahruddin, Herman. Konsekuensi (2013), Disiplin dan Pengalaman kerja pada Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Sinollah (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. (2016), (August 2014), 0–14.
- Sofyan, Y., & Heri, K. (2009). SPSS Complete. Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS, Aplikasi statistik, Salemba Infotek, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2009). Pengertian Manajemen sumber daya manusia.
- Sudarma, K. (2012). Penncapaian sumber daya manusia unggul (analisis kinerja dan kualitas pelayanan). Jurnal Dinamika Manajemen, 3(1).
- Wardoyo, C. (2017). Professionalism and compensation in improving job satisfaction. Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management, 15(1).