

Pengaruh Profesionalisme Kerja, Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh)

Puan Hapsari Murti¹, Yuni Kasmawati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur^{1,2}

Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, 12260

Email: puanhapsari142@gmail.com¹, yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id²

Submit:
10-03-2026

Revisi:
09-04-2026

Terima
10-04-2026

Terbit Online:
14-04-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 39 guru dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,008 < 0,05$. Keterikatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$ serta menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value $0,270 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme kerja dan keterikatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Profesionalisme kerja, keterikatan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the influence of work professionalism, organizational commitment, and work engagement on employee performance of teachers at SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 39 teachers and all members of the population were used as samples using the saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires using a Likert scale, interviews, and observations. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS software. The results show that work professionalism has a positive and significant effect on employee performance with a p-value of $0.008 < 0.05$. Work engagement also has a positive and significant effect on employee performance with a p-value of $0.000 < 0.05$ and becomes the most dominant variable influencing employee performance. Meanwhile, organizational commitment has a positive but not significant effect on employee performance with a p-value of $0.270 > 0.05$. These findings indicate that improving work professionalism and work engagement can significantly enhance employee performance.

Keywords: work professionalism, work engagement, employee performance, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam organisasi yang terdiri atas aktivitas kerja individu yang berperan dalam menjalankan operasional organisasi. SDM memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai performa yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara terencana dan sistematis agar individu yang berada di dalam organisasi mampu melaksanakan tugas serta tanggung

jawabnya secara efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja individu maupun kolektif.

Kinerja karyawan merupakan proses evaluasi sistematis yang digunakan untuk menilai hasil kerja karyawan dan menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi (Virady & Adiwati, 2022). Kinerja (job performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika (Suranti et al., 2024). Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai tingkat produktivitas, efektivitas, dan kontribusi individu terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh pada tahun 2023 dan 2024, diketahui bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik. Meskipun demikian, organisasi masih perlu meningkatkan kinerja tersebut agar dapat mencapai kategori baik sekali sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja sekolah secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

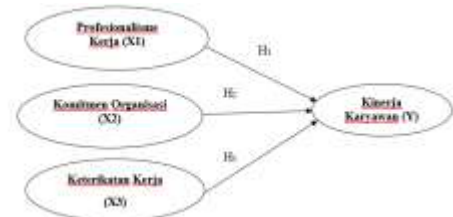
Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain kedisiplinan, komitmen organisasi, integritas, motivasi kerja, budaya kerja, educational leadership, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta insentif (Permana & Eliza, 2022). Selain itu, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja (Badrianto & Gusramlan, 2023; Putri & Iryanti, 2024; Sinuraya et al., 2025). Ketiga faktor tersebut berkaitan erat dengan bagaimana individu menjalankan tugasnya secara profesional, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta memiliki keterlibatan emosional dalam pekerjaannya.

Profesionalisme kerja merupakan kemampuan individu dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan, membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, serta berfokus pada pencapaian tujuan organisasi (Badrianto & Gusramlan, 2023). Karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Gusramlan, 2023) serta (Maksum et al., 2022) menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda, di mana profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muliaty, 2021; Rahmiwati & Ariany, 2023).

Selain profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan keterikatan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi serta berupaya mencapai tujuan organisasi (Fathurrahman et al., 2023). Penelitian (Anggrainy et al., 2024) dan (Renata et al., 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, namun penelitian (Tanjung et al., 2023) serta (Sutama et al., 2022) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, keterikatan kerja menggambarkan tingkat keterlibatan karyawan secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan yang dilakukan (Arista & Kurnia, 2019). Penelitian (Kadir et al., 2024) dan (Kapero et al., 2023) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian (Dunan & Ningrum, 2025) serta (Natakusumah et al., 2022) menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Berdasarkan fenomena empiris dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.



Sumber: (Murti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁: Diduga variabel profesionalisme kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh.

H_{a1}: Diduga variabel profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh.

H₀₂: Diduga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh.

H_{a2}: Diduga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh.

H₀₃: Diduga variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh.

H_{a3}: Diduga variabel keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk menguji hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh

data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang dilakukan secara rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2023). Penelitian ini dilakukan pada Guru SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 guru, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Instrumen utama penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan (Sugiyono, 2023). Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan laporan yang berkaitan dengan objek penelitian (Hardani, et al., 2020). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen yaitu profesionalisme kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja, serta variabel endogen yaitu kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini digunakan karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten, tidak mensyaratkan data berdistribusi normal, serta dapat digunakan pada ukuran sampel relatif kecil (Hair et al., 2019). Evaluasi model dilakukan melalui pengujian outer model yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta inner model yang meliputi nilai R-square, effect size (f^2), dan goodness of fit. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 untuk menentukan signifikansi hubungan antarvariabel dalam model penelitian (Hair et al., 2019; Ghozali & Kusumadewi, 2023; Yam & Taufik, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 1. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0.831	Valid
	KK2	0.855	Valid
	KK3	0.885	Valid
	KK4	0.844	Valid
	KK5	0.867	Valid
Profesionalisme Kerja	PK1	0.845	Valid
	PK2	0.876	Valid
	PK3	0.790	Valid
	PK4	0.928	Valid
	PK5	0.876	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.785	Valid
	KO2	0.861	Valid
	KO3	0.882	Valid
	KO4	0.851	Valid
Keterikatan Kerja	KK1	0.803	Valid
	KK2	0.871	Valid

	KK3	0.830	Valid
	KK4	0.887	Valid
	KK5	0.861	Valid
	KK6	0.811	Valid

Sumber: (Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025).

Berdasarkan olah data pada tabel 1 di atas, hasil menunjukkan bahwa semua indikator setiap variabel valid karena memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0.70. maka dengan validnya semua indikator berarti memenuhi persyaratan uji *convergent validity*.

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Kinerja Karyawan	Keterikatan Kerja	Komitmen Organisasi	Profesionalisme Kerja
KK1	0.831	0.824	0.639	0.783
KK2	0.855	0.779	0.586	0.761
KK3	0.885	0.861	0.657	0.832
KK4	0.844	0.718	0.718	0.687
KK5	0.867	0.750	0.634	0.754
KK1	0.715	0.803	0.649	0.656
KK2	0.821	0.871	0.662	0.791
KK3	0.711	0.830	0.524	0.719
KK4	0.816	0.887	0.608	0.773
KK5	0.793	0.861	0.639	0.762
KK6	0.797	0.811	0.703	0.695
KO1	0.554	0.467	0.785	0.530
KO2	0.691	0.743	0.861	0.696
KO3	0.601	0.624	0.882	0.504
KO4	0.687	0.667	0.851	0.612
PK1	0.695	0.712	0.595	0.845
PK2	0.710	0.731	0.560	0.876
PK3	0.788	0.755	0.621	0.790
PK4	0.829	0.797	0.620	0.928
PK5	0.818	0.752	0.613	0.876

Sumber: (Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025).

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 2 di atas menunjukkan semua indikator setiap variabel memiliki nilai loading konstruk lebih besar dari *loading* konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa semua indikator valid dan memenuhi persyaratan analisis *discriminant validity*.

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Validity
Keterikatan Kerja	0.713	Valid
Kinerja Karyawan	0.734	Valid
Komitmen Organisasi	0.715	Valid
Profesionalisme Kerja	0.747	Valid

Sumber: (Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3 di atas, menunjukkan nilai AVE setiap variabel diantaranya variabel Keterikatan Kerja dengan nilai AVE 0.713, Kinerja Karyawan memiliki nilai AVE 0.734, Komitmen Organisasi memiliki nilai AVE 0.715 dan Profesionalisme Kerja memiliki nilai AVE 0.747. Berdasarkan nilai AVE yang dimiliki setiap variabel maka dapat dikatakan semua variabel valid karena memiliki nilai AVE lebih besar dari 0.50.

Tabel 4. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Keterikatan Kerja	0.919	0.937
Kinerja Karyawan	0.909	0.932
Komitmen Organisasi	0.867	0.909
Profesionalisme Kerja	0.915	0.936

Sumber: (Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0.70 maka semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.2. Pengujian Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5. Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Y Kinerja Karyawan	0.888	0.879

Sumber: (Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *R-square adjusted* kinerja karyawan sebesar 0.888. hal tersebut menandakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja mampu untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 88,8 %. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat.

Tabel 6. Uji *F-Square*

	<i>F-Square</i>
X1 Profesionalisme Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.275
X2 Komitmen Organisasi -> Y Kinerja Karyawan	0.045
X3 Keterikatan Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.512

Sumber: (Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025)

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa Nilai *f-square* profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.275, maka memiliki pengaruh menengah, Nilai *f-square* komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.045 maka memiliki pengaruh kecil, Nilai *f-square* keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.512, maka memiliki pengaruh menengah.

Tabel 7. *Goodness of Fit*

	<i>AVE</i>	<i>R-Square</i>
X ₁ Profesionalisme Kerja	0.747	
X ₂ Komitmen Organisasi	0.715	
X ₃ Keterikatan Kerja	0.713	
Y Kinerja Karyawan	0.734	0.888
Rata-rata	0.728	0.888

Sumber: (Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025)

$$GoF = \sqrt{(rata - rata AVE \times rata - rata R - square)}$$

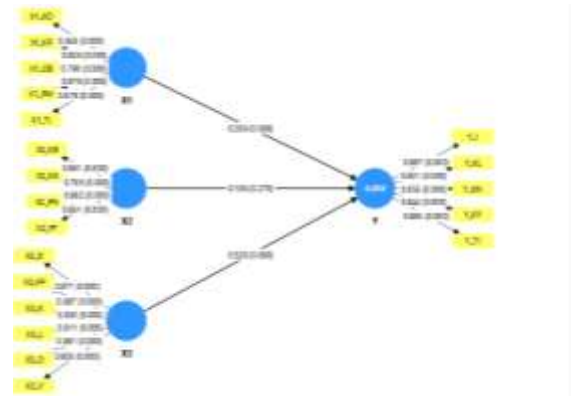
$$GoF = \sqrt{(0.728 \times 0.888)}$$

$$GoF = 0.804$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas pada tabel 7, didapatkan nilai *GoF* sebesar 0.804 atau 80,4%. Hal tersebut membuktikan bahwa performa gabungan antara *outer model* dan *inner model* dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam kategori *GoF* kuat dan dikatakan baik. Oleh karena itu model memiliki *goodness of fit* yang baik dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.3 Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis dan koefisien jalur pengaruh antar variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1 dan tabel 8 dibawah ini:



Gambar 1. Struktur Uji Model *Bootstrapping*

Sumber: (Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025)

Tabel 8. Koefisien Jalur Pengaruh Antar Variabel

	<i>Path Coefficient</i>	<i>P values</i>
X1 Profesionalisme Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.359	0.008
X2 Komitmen Organisasi -> Y Kinerja Karyawan	0.108	0.270
X3 Keterikatan Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.528	0.000

Sumber: (Hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.6, 2025)

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis pada Tabel 8, diketahui bahwa profesionalisme kerja dan keterikatan kerja memiliki koefisien positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi memiliki koefisien positif namun tidak berpengaruh signifikan. Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-values* sebesar $0,008 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki nilai *p-values* sebesar $0,270 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti

peningkatan komitmen organisasi belum tentu secara langsung mampu meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor lain. Sementara itu, keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p -values sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai *path coefficient* paling tinggi dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dan perlu dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3.4 Pembahasan

H₁: Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data menggunakan *SmartPLS* 4.0 pada tabel 8 menunjukkan bahwa profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p -values $0,008 < 0,05$ dan *path coefficient* 0.359. Hasil tersebut menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, profesionalisme kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari bagaimana karyawan merasa bahwa memiliki seperti tanggung jawab sosial, komitmen terhadap panggilan profesional, otonomi dalam bekerja, dan keyakinan terhadap pedoman diri, serta keahlian kerja yang sesuai dengan bidang mereka. Kesesuaian ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena mereka merasa mampu, profesional, terarah dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustin & Maulana, 2024; Badrianto & Gusramlan, 2023; Hariyanto et al., 2023; Maksun et al., 2022; Tampubolon & Lestari, 2023) hasil mengatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data menggunakan *SmartPLS* 4.0 pada tabel 8 menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p -values $0,270 > 0,05$ dan *path coefficient* 0.108. Hasil tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa komitmen organisasi tersebut belum mampu meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi, seperti keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anggrainy et al., 2024; Ginanjar & Berliana, 2021; Putri & Iryanti, 2024; Renata et al., 2021; Said et al., 2021).

H₃: Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data menggunakan *SmartPLS* 4.0 pada tabel 8 menunjukkan bahwa keterikatan kerja

terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p -values $0,000 < 0,05$ dan *path coefficient* 0.528. Hasil tersebut menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, profesionalisme kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, yang ditandai dengan semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*), fokus pada produktivitas (*concern for productivity*), kepemilikan (*ownership*), dan loyalitas (*loyalty*) maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh energi, fokus dan antusiasme yang sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kapero et al., 2023; Prihartini et al., 2024; Riati et al., 2024; Rifqi & Hadjri, 2024; Sinuraya et al., 2025).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan komitmen organisasi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja tanpa didukung oleh faktor lain. Sementara itu, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan, semangat, dan antusiasme guru dalam bekerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, SMK Muhammadiyah 1 Cipondoh disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme kerja serta keterikatan kerja karyawan agar kinerja tetap optimal. Selain itu, organisasi juga perlu memperkuat komitmen organisasi, khususnya dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi melalui penguatan nilai-nilai dan ikatan emosional dengan institusi. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang digunakan serta waktu penelitian yang relatif terbatas, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

Agustin, F., & Maulana, R. (2024). PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME KERJA

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BENTENG PURWA PUTRA CABANG SUKABUMI. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*, 5(1).
- Angrainy, E. K., Rahman, A., & R, I. K. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAHKOTA INDONESIA JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1, 1–12. <https://doi.org/https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis>
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh motivasi, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang) Ditya. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing Of Modern Technology*.
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja , dan Pendahuluan Dunia bisnis merupakan sebuah aktifitas yang sangat diminati oleh masyarakat , dunia Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Volume, 01(01)*, 32–41.
- Dunan, H., & Ningrum, B. S. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Berlian Underwear Simpur. *ECo-Fin: Economics and Financial*, 7(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2007>
- Fathurrahman, M., Nururly, S., & Suryatni, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA , KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT OPERATION PADA PT. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 12(2), 186–199. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i2.778>
- Ginanjar, H., & Berliana. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, 3(4), 430–435.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Roushandy Asri Fardani, S.Si., M. P., Jumari Ustiawaty, S.Si., M. S., Evi Fatmi Utami, M.Farm., A., Dhika Juliana Sukmana, S.Si., M. S., & Ria Rahmatul Istiqomah, M. I. K. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.)). CV. Pustaka Ilmu.
- Hariyanto, A. A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI, DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TNI AL DR. WAHYU SLAMET BITUNG SELAMA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal EMBA*, 11(1), 625–634.
- Kadir, A., Pateriah, Jayen, F., & Amrulloh, R. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i2.110>
- Kapero, A. L., Sendow, G. M., & Poluan, J. G. (2023). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KOMPETENSI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA*, 11(4), 849–859.
- Maksum, M., Edward, E., & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja , Karakteristik Pekerjaan , dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattahter Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*, 4(2), 151–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Muliaty. (2021). Profesionalisme , Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudiby, P. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN COFFEESHOP DI PERUMAHAN KOTA WISATA CIBUBUR, KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 133–143.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *JURNAL BASICEDU*, 6(3), 5226–5236.
- Prihartini, E., Sudirno, D., & Kautsar, F. Al. (2024). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum*

- Daerah Cideres Kabupaten Majalengka). 5(3).
- Prof. H. Imam Ghozali, M.Com, P. ., & Dr. Karlina Aprilia Kusumadewi, M. S. (2023). *PARTIALLEAST SQUARES I KONSEP TEKNIK DAN-APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 4 0 Untuk Penelitian Empiris*. Yoga Pratama.
- Putri, R. M., & Iryanti, E. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROMI VIOLETA. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Rahmiwati, & Ariany, R. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Profesionalisme Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(2), 442–457.
- Renata, I., Esmeralda, Veronika, & Khairani, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMAS MITRA TEKNIK. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03), 581–591.
- Riati, Agusra, D., & Luthfi, Z. (2024). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OMS OILFIELD SERVICES CABANG DURI. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 5(2), 403–417.
- Rifqi, M. N., & Hadjri, M. I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 735–748.
- Said, M., Yusuf, A. A., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 185–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229>
- Sinuraya, Y. S. B., Sinurat, E. J., & Sihite, M. (2025). Pengaruh Employee Engagement , Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian CP Pasar Merah Medan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1928–1934. <https://doi.org/https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>
- Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN Kuantitatif DAN Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Suranti, T. K., Sumarni, & Kurniawan, D. (2024). PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAMBI Tety. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(3), 68–76.
- Sutama, R. T., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5, 112–118. <https://doi.org/http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>
- Tampubolon, A. H., & Lestari, N. P. N. E. (2023). Pengaruh komunikasi kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kehutanan dan lingkungan hidup provinsi bali. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/http://jamas.triatmamulya.ac.id/>
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PACIFIC ENGINEERING. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPinang*, 6(1), 69–80.
- Virady, Z. A., & Adiwati, M. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1052–1056.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.