

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006).

Spencer & Spencer (1993:9) mengemukakan kompetensi sebagai karakteristik seseorang yang secara langsung berdampak pada kinerjanya dalam bekerja. Lebih lanjut diungkapkan bahwa kompetensi ditentukan oleh faktor-faktor motif (motives), watak (traits), konsep diri (self concept), pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) yang akan menentukan dan membedakan antara orang yang mempunyai performance yang superior atau rata-rata, atau performance yang efektif dan tidak efektif.

Santiasih (2013) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Fahmi (2016:45) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Suriasumantri (2003:104) berpendapat bahwa kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Menurut Wibowo (2007) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwasanya kompetensi merupakan kemampuan dan kecakapan individu dalam melakukan berbagai pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh orang dengan kemampuan biasa saja, sehingga membuatnya berbeda dengan individu lain.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi menurut Wibowo (2007:110):

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.

2. Pemahaman

Pemahaman yaitu kedalam kognitif. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan

Kemampuan yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif.

4. Nilai

Nilai yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya: kejujuran, keterbukaan

5. Sikap

Sikap yaitu perasaan senang–tidak senang, suka–tidak suka, reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi

6. Minat

Minat yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Kompetensi

Kunandar (2007) di dalam bukunya menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 jenis yaitu:

1. Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

2. Kompetensi Fisik

yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

3. Kompetensi Pribadi

yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

4. Kompetensi Sosial

yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

5. Kompetensi Spiritual

yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Priansa:2014)

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008: 155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuantujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Steers (dalam Handoko, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya

Menurut Gregson dalam Trisnaningsih (2003:201) bahwa komitmen pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena apabila harapan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki komitmen organisasi tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwasanya Komitmen organisasi adalah sikap dari karyawan yang mencerminkan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi atau dengan kata lain sikap loyal seorang karyawan terhadap organisasinya.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasional

Indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (Priansa:2014) adalah sebagai berikut:

1. **Komitmen Afektif**

Merupakan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

2. **Komitmen Kelanjutan**

Merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

3. **Komitmen Normatif**

Merupakan keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

2.1.2.3 Ciri - Ciri Komitmen Organisasional

Mowday et al. (1979) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki ciri-ciri: Pertama, keinginan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Kedua, kesiapan untuk bekerja keras. Ketiga, keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini termasuk komitmen sikap (*affective*) karena berkaitan dengan individu yang merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu

dengan nilai dan tujuan organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi (Putri, 2010).

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah penggunaan sistem dalam menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara menyeluruh atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Robbins (2006) adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

Hersey and Blancard (1993) dalam Robbins (2008), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas

pekerjaannya dan dapat di pertanggung jawabkan sesuai dengan peranannya di organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) Kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. **Kualitas:** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemauan kerja.
2. **Kuantitas:** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu:** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas:** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian:** Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. **Komitmen kerja:** Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:167) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality*.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini

| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian/Metode/Sampel | Hasil Penelitian | Perbedaan/Persamaan |
|----|---------------------------------------|--|--|---|
| 1 | Ferry Andre Agustian, Djoko Poernomo, | Judul: Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi | Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen | Persamaan: Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel (Kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja) |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | Zarah Puspitaningtyas (2018) | Terhadap Kinerja Pegawai Metode: Analisis regresi linier berganda Sampel: Sampel Jenuh | organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. | Perbedaan: Tempat penelitian dan subjek penelitian |
| 2 | Tuti Azra, Ranti Komala Dewi, Fisla Wirda (2015) | Judul: Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kerajinan Sumatera Barat Metode: Survey Sampel: <i>stratified simple random sampling</i> | Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengrajin. Komitmen pengrajin tidak berpengaruh terhadap kinerja pengrajin. | Persamaan: Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel (kompetensi, komitmen organisasi, kinerja) Perbedaan: Tempat penelitian dan subjek penelitian |
| 3 | Vicky Achmad Zulfikar (2019) | Judul: Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Honorer Metode: verifikatif Sampel: Seluruh guru berjumlah 89 orang | Terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja guru sebesar 83,3%. | Persamaan: Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel (Kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja) Perbedaan: Tempat penelitian dan subjek penelitian |
| 4 | Indrawati (2017) | Judul: Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada Satuan Kerja Perangkatdaerah Kabupaten Sigi) Metode: | Kompetensi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. | Persamaan: Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel (Kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja) Perbedaan: Tempat penelitian dan subjek penelitian |

| | | | | |
|---|---------------------------|--|--|--|
| | | <p>Analisis deskriptif dan verifikatif</p> <p>Sampel: Sampel sebanyak 84 orang dari Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing di Kabupaten Sigi.</p> | | |
| 5 | Sekar Laeni (2016) | <p>Judul: Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Utomo Ladju)</p> <p>Metode: Regresi linear berganda</p> <p>Sampel: Sampel Jenuh</p> | <p>Kompetensi dan komitmen organisasional karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Utomo Ladju. Sementara itu, secara simultan kompetensi dan komitmen organisasional karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Utomo Ladju.</p> | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel (Kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja)</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian dan subjek penelitian</p> |
| 6 | Namira Mardin Amin (2015) | <p>Judul: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang</p> <p>Metode: kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik</p> <p>Sampel:</p> | <p>Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.</p> | <p>Persamaan: Terdapat persamaan antara variabel X1 dan Y (kompetensi dan kinerja)</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian dan subjek penelitian</p> |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | Rumus Slovin | | |
| 7 | I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) | <p>Judul: Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Analisis Jalur</p> <p>Sampel: <i>Proportional Random Sampling</i></p> | Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | <p>Persamaan: Terdapat persamaan antara variabel X1 dan Y (kompetensi dan kinerja)</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian dan variabel X2 berbeda</p> |
| 8 | Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq (2015) | <p>Judul: Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin</p> <p>Metode: Survey</p> <p>Sampel: <i>Total Sampling</i></p> | Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. | <p>Persamaan: Terdapat persamaan antara variabel X1 dan Y (kompetensi dan kinerja)</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian dan subjek penelitian</p> |
| 9 | Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq, Mochammad Djudi Mukzam (2017) | <p>Judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pelindo Surabaya)</p> <p>Metode: Analisis regresi linier berganda</p> <p>Sampel:</p> | Komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel Y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian dan variabel X1</p> |

| | | | | |
|-----|--------------------------------|---|--|--|
| | | <i>Proportional stratified random sampling.</i> | (Persero) Kantor Pusat Surabaya. | |
| 10. | Ranty Sapitri (2016) | <p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru</p> <p>Metode: Analisis regresi linear sederhana</p> <p>Sampel Teknik Sensus</p> | Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel Y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian dan variabel X1</p> |
| 11. | Yusak William Suryahadi (2015) | <p>Judul: Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel</p> <p>Metode: Kausal Komparatif</p> <p>Sampel: Sampling Jenuh</p> | Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel Y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian, serta variabel X1 dan X2</p> |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| 12. | Any isvandiari Dosen dpk jurusan manajemen stie asia malang Anang purwanto | <p>Judul: Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang</p> <p>Metode: Desain riset causa</p> <p>Sampel: <i>Purposive sampling</i></p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang.</p> <p>Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.</p> | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian serta variabel x1 dan x2</p> |
| 13. | Astuti situmorang kornel munthe | <p>Judul: Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt telkom indonesia witel medan</p> <p>Metode: Wawancara</p> <p>Sampel: Proportionate stratified random sampling</p> | <p>Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt telkom indonesia witel medan</p> | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel x1 dan y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian serta variabel x2</p> |
| 14. | Herry ginting suka Tanta bina barus Nadela veronika ginting Try cyntia gultom | <p>Judul: Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Karya murni perkasa</p> <p>Metode: Deskriptif <i>explanatory</i></p> <p>Sampel: <i>Sampling</i> jenuh</p> | <p>Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada pt. Arista sukses abadi medan</p> | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel x1 dan y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian, serta varibel x2</p> |

| | | | | |
|-----|--|---|--|--|
| 15. | Lukmanul hakim h. Thatok asmony biana adha inapty | <p>Judul: Pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial (survey pada skpd sumbawa dan sumbawa barat)</p> <p>Metode: Regresi linier berganda</p> <p>Sampel: Non probability sampling</p> | <p>Komitmen organisasi, spip, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional, spip, dan gaya kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja manajerial.</p> | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian, serta variabel x1 dan x2</p> |
| 16. | Firmananda hutama akbar djamhur hamid mohammad djudi | <p>Judul: Engaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pg kebon agung malang)</p> <p>Metode: <i>Explanatory research</i></p> <p>Sampel: <i>Propotional random sampling</i></p> | <p>Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien 0,535 dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,516 dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,251 dan nilai</p> | <p>Persamaan: Terdapat persamaan dalam variabel y</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, subjek penelitian, serta variabel x1 dan x2</p> |

| | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|--|
| | | | signifikan 0,016 $\leq 0,05$. | |
|--|--|--|-----------------------------------|--|

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Setiap perusahaan ataupun institut termasuk UNIKOM menginginkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat membantu dalam berkembang dan bertahan pada persaingan yang kompetitif. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, kinerja dosen di

UNIKOM dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kompetensi dan Komitmen Organisasi.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Pengetahuan, ketrampilan, serta sikap dosen dalam kegiatan pembelajaran sangat mempengaruhi kinerjanya. Dosen yang berkompeten biasanya akan mampu memahami situasi yang ada serta dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Zaim, et.al (2012:961) menunjukkan kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja. Demikian pula hasil penelitian Bismark, et.al (2012:7) menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Simanjuntak (dalam Parukawa, 2014) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti (2011) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen

Komitmen organisasi adalah sikap dari karyawan yang mencerminkan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi atau dengan kata lain sikap loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Loyalitas dan sikap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi sangat diperlukan karena insitut maupun

perusahaan akan menilai sejauh mana kesetiaan anggotanya terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi kepada organisasi, biasanya kinerjanya akan baik, begitupun sebaliknya.

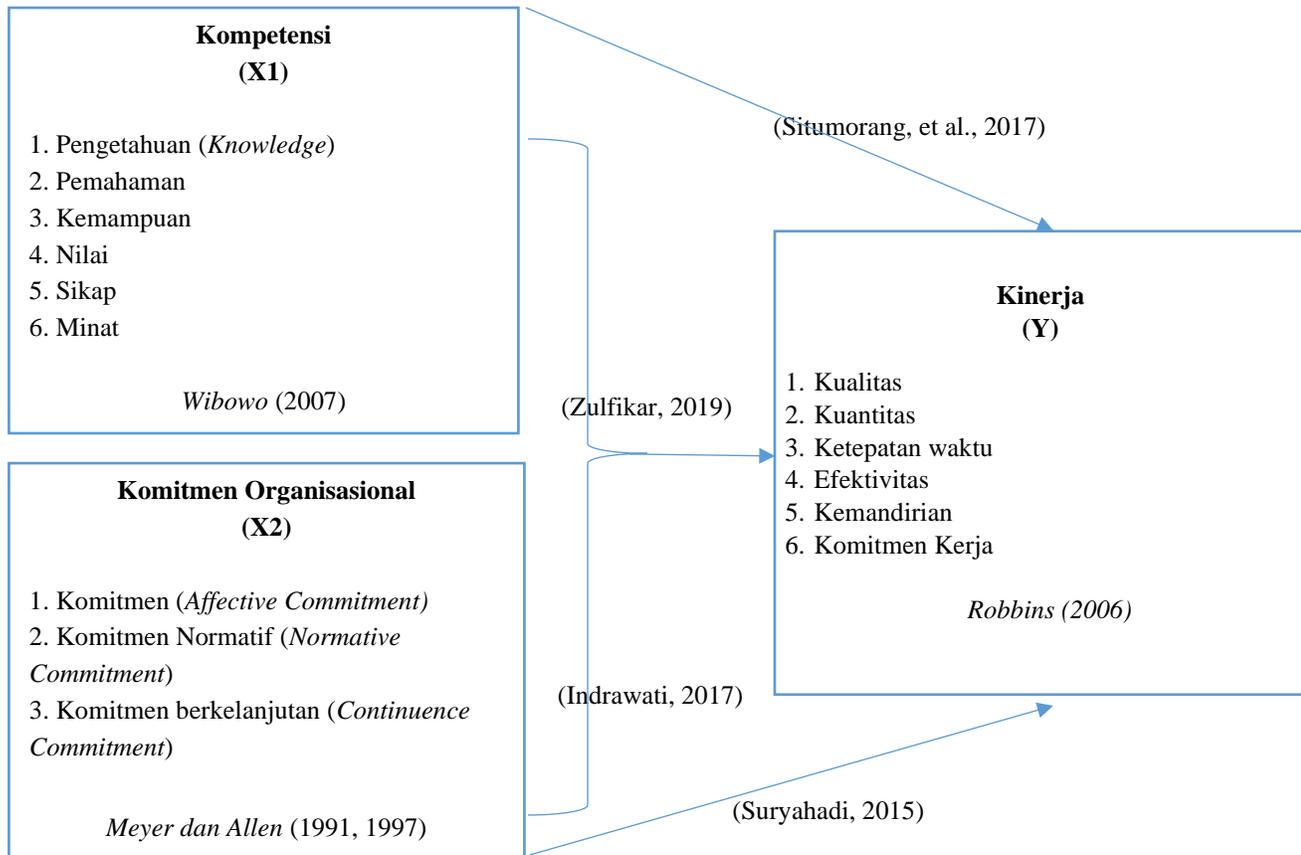
Komitmen merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai rasa loyalitas kepada perusahaan dimana dia bekerja. Loyalitas dapat dilihat dari seberapa besar karyawan melibatkan diri dalam kegiatan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Keterlibatan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai hasil terbaik bagi perusahaan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Yousef dalam Azzuhri (2012:27)

Penelitian Nasomboon (2014) dalam *“The Relationship among Leadership Commitmen Organizational Performance and Employee Engagement”* dijelaskan bahwa pemimpin yang berkomitmen dengan organisasi, bekerja dan fokus menuju tujuan organisasi mempengaruhi nilai kinerja organisasi. Dengan demikian penelitian ini memperkuat penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Spencer & Spencer (2008) kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency atau ability*) dan Alfalla-Luque, Marin-Garcia & Medina-Lopez (2015) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja.

2.2.4. Paradigma Penelitian



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Muri Yusuf (2005) hipotesis yakni merupakan kesimpulan sementara atau jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel bahkan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah.

Menurut Prof. Dr. S. Nasution (2000) menyatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan tentang apa yang sedang diamati dalam upaya untuk memahaminya.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka diperoleh hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Dosen

H2: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap
Kinerja Dosen

H3: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional secara
simultan terhadap Kinerja Dosen