

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama yakni variable Kompetensi, seperti hasil dari penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat Andi Mansahid Priogandi (2021), Hasil Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Profesionalisme, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim Kina Atika<sup>1</sup>, Nisa' Ulul Mafra (2021), Hasil penelitian menunjukkan Hasil membuktikan bahwa secara parsial kualitas SDM dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Mediasi Indra Setiawan Alhasani, Endang Suswati dan G. Budi Wahyono (2021). Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap OCB pegawai, sedangkan Komitmen organisasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Priogandi (2021)	Kompetensi (X1) Komitmen (X2) Independensi (X3) Kinerja Auditor (Y)	Metode yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik.	1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor 2. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap
2	Kojongian, Lengkong, dan Raintung (2021)	Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kerjasama Tim (X3) Kinerja Pegawai (Y)	metode analisis yang digunakan adalah pendekatan analisis deskriptif Kuantitatif.	1. kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Alhasani, Suswati, dan Wahyono (2021)	Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode analisis data menggunakan analisis jalur	1. kompetensi berpengaruh terhadap OCB pegawai. 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai.

4	UmpuSinga (2020)	kompetensi (X1) komitmen organisasi (X2) kinerja pegawai (Y)	jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.	1. kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Sukarno, Tinangon, dan Tangkuman (2020)	Kompetensi Aparat (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP (Y)	digunakan metode penelitian asosiatif dengan bentuk pola hubungan yaitu hubungan kausal.	1. Kompetensi mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 2. Komitmen Organisasi tidak sesuai dengan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja.
6	Afrianti Putra, SelviSari (2021)	Budaya Organisasi (X1) Perilaku Kepemimpinan (X2) Pengambilan Keputusan (X3) Profesionalisme Kerja(X4) Kinerja Karyawan sebagai Variabel (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7	Atika1, Mafra (2021)	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Profesionalisme Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif asosiatif	1. kualitas SDM dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2. profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

8	Khumaira (2020)	Insentif (X1) Profesionalisme (X2) Disiplin (Y1) Kinerja (Y2)	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	1. terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja dan kinerja, 2. terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap disiplin kerja dan kinerja.
9	Pongoh, Tewel, dan Sendow(2021)	Pendidikan (X1) Profesionalisme (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	penelitian kuantitatif-asosiatif kuantitatif.	1. Pendidikan, secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10	Ananda (2020)	Kompensasi (X1) Profesionalisme (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja (Y)	metode regresi linier berganda untuk melihat bagaimana variable independen mempengaruhi variable dependen.	1. kompensasi, secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja. 2. profesionalisme, secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja. 3. budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja.
11	Hendri dan Kirana (2021)	Gaya kepemimpinan (X1) Locus Of Control (X2)	menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif.	1. gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak

		Komitmen Organisasi (X3) Budaya Organisasi (X4) Kinerja Karyawan (Y)		signifikan pada kinerja karyawan, 2. locus of control berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, 3. komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan 4. budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
12	Siregar dan Nahumury (2015)	Profesionalisme (X1) Locus Of Control (X2) Motivasi kerja (Y1) Kinerja (Y2)	metode analisis data menggunakan analisis jalur	1. profesionalisme memiliki efek pada nilai prestasi kerja 2. profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening 3. locus of control tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja auditor 4. locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
13.	Muliaty (2021)	Profesionalisme (X1) Komitmen organisasi (X2) Kepuasan kerja (X3)	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan	profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, kepuasan kerja

		Kinerja karyawan (Y)	menggunakan Partial Least Square (PLS)	berpengaruh terhadap kinerja karyawan
14	Salvano, Naadu, dan Hara (2023)	Kompetensi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jurnal yang telah dijabarkan secara detail dan ditemukan beberapa persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu. Memiliki persamaan variabel yang digunakan, Kompetensi, profesionalisme, dan Kepuasan Kerja didalam beberapa penelitian, metode penyebaran kuisioner, pengukuran Teknik Skala Likert, dan Program Analisis jalur SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Mathis, 2000). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki.

#### **b. Faktor Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berkaitan dengan definisi kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi hasil kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain (Widodo, 2015).

- a. Sasaran, yaitu serangkaian yang menjelaskan tentang apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan dalam sistem kerjanya. Sasaran memuat capaian yang akan diwujudkan perusahaan

berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

- b. Standar merupakan ukuran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ukuran yang telah ditentukan perusahaan akan menentukan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Umpan balik atau feedback merupakan informasi tanggapan dalam aktivitas yang berkaitan dengan adanya upaya agar tercapai semua sasaran perusahaan sesuai dengan standarisasi yang berlaku.
- d. Peluang adalah pemberian kesempatan pada karyawan agar dapat menunaikan semua pekerjaannya untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Peluang kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mencapai target perusahaan.
- e. Sarana merupakan penyediaan keperluan karyawan untuk mendukung kinerja dan menyelesaikan segala macam pekerjaannya. Sarana berupa lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang sesuai dengan standarisasi produksi dalam perusahaan, penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang seimbang serta situasi yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dan mencapai target perusahaan.



f. Kompetensi adalah pemberian latihan kerja secara efektif bukan hanya pembelajaran tentang sesuatu melainkan semua pembelajaran tentang manajemen waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Kompetensi merupakan komponen yang sangat diperlukan bagi karyawan sebab dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus dibekali dengan knowledge, skill serta sikap kerja agar menjadi karyawan yang kompeten.

g. Motivasi merupakan dorongan dan dukungan yang kuat untuk melakukan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi dapat berperan aktif agar karyawan semangat untuk mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di suatu perusahaan.

### **c. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Moehariono (2011:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

1. Efektif Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2. Efisien Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah

ungkinan. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

3. Kualitas Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. Produktivitas Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian**

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan seseorang oleh pekerjaan tersebut. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi pegawai yang tercermin melalui prilakunya sehari-hari dalam organisasi. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu keterampilan dan pengetahuan.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### **b. Faktor- faktor kompetensi**

Menurut Zwel dalam Wibowo (2010) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor keyakinan dan nilai-nilai berikut ini :

##### **1. Ketrampilan**

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

##### **2. Pengalaman**

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari

pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

3. Karakteristik kepribadian  
Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

4. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

5. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan

emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

#### 6. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

#### 7. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### **c. Indikator kompetensi**

Menurut Prihadi (2004: 38-39), terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi dan merupakan indikator dari kompetensi pegawai, yaitu:

1. Motif (motive) adalah hal - hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (traits) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri (Self – Concept) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (knowledge), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks

### **3. Profesionalisme**

#### **a. Pengertian**

Profesionalisme menurut Kurniawan (2005) adalah suatu kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme harus bertindak secara objektif yang artinya bebas dari rasa malas, sentimen dan enggan untuk bertindak. Karyawan yang mampu menguasai ilmu secara mendalam di bidangnya, mampu mengkonversikan ilmu menjadi ketrampilan dan memiliki integritas, akan tetap bertahan di tempat kerja atau lebih memilih konsisten di pekerjaan saat ini.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana

semula. Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme adalah kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat.

**b. Faktor- faktor profesionalisme**

Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme kerja pegawai menurut Kurniawan (2005) yaitu sebagai berikut :

- a. Keterampilan Cenderung menggunakan istilah kemampuan untuk keterampilan dalam diri pegawai, yaitu tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya.
- b. Kompetensi Menyebutkan bahwa profesionalisme merupakan cermin kemampuan (competency), yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan bisa melakukan, di tunjang dengan pengalaman yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa perjalanan waktu. Oleh karena itu berkaitan dengan pelayanan publik maka kemampuan pegawai sangat diperlukan.
- c. Kompensasi Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja.. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh

terhadap profesionalisme kerja, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam membangkitkan profesionalisme kerja. Kompensasi tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan profesionalisme kerja mereka.

d. Loyalitas Secara teoritik loyalitas berhubungan dengan tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika pegawai atau aparatur mampu menaati peraturan-peraturan yang ada. Loyalitas juga berkaitan erat dengan kemampuan pertanggung jawaban tugas pekerjaan dan daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak membedakan pemberian pelayanan atas dasar golongan tertentu.

e. Performansi Performansi dapat diartikan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja (LAN1992). Performance merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang lebih menekankan pada individu menurut Smith (dalam Kurniawan 2005). Sedangkan menurut Gibson (dalam Kurniawan 2005) bahwa performance atau prestasi (kehandalan dan kecakapan) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Prestasi kerja artinya sama dengan kinerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu.



f. Budaya Organisasi Budaya organisasi yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya organisasi sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

**c. Indikator profesionalisme**

Menurut Siagian (2009:163) Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut :

**a. Kemampuan**

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

**b. Kualitas**

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang

memenuhi atau melebihi harapan.

c. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

d. Jumlah SDM

Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

e. Teknologi informasi Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

f. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

#### 4. Komitmen

##### a. Pengertian

Komitmen organisasi adalah “suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi” Robbins (2008: 69). Komitmen dapat dilihat dari Karyawan, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mempunyai keterikatan dan tanggung jawab yang besar bagi perusahaan, sifat komitmen harus dimiliki oleh karyawan ini sebagai bukti bahwa karyawan tersebut tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

#### **b. Faktor-faktor komitmen**

menurut Luthans (2008) memiliki 3 faktor yaitu :

- a) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi.
- b) Kesiapan untuk berusaha sebaik mungkin demi kebaikan organisasi.
- c) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Untuk mencapai komitmen yang tinggi dibutuhkan pengelolaan Karyawan dengan benar. Menurut Trianggaraery (2013) komitmen terhadap kerja sangat berperan dalam mencapai keberhasilan

#### **c. Indikator komitmen**

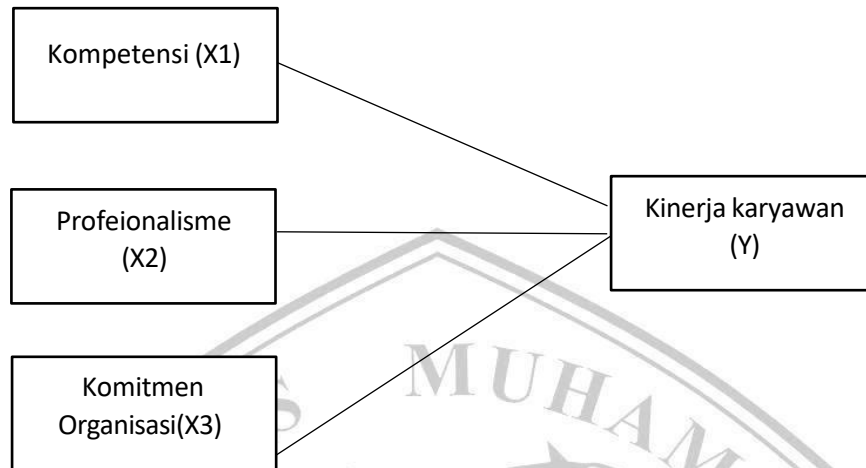
Menurut Busro (2018 : 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- 1) Affective commitment, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- 2) Continuance commitment, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- 3) Normative commitment, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir dibawah ini menggambarkan bahwa hubungan dari Variabel Independen dalam pengaruh Kompetensi (X1), Profesionalisme (X2) Dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Mulia Usaha Bersama. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pikir penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



**Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada gambar diatas kerangka pikir dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat menjelaskan adanya hubungan antara variabel di dalam penelitian ini

**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah dari suatu penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat (Sugiono, 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variable kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penilitan terdahulu Priogandi, (2021) menunjukan hasil komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja. Kojongian, Lengkong dan Raintung (2021) menunjukkan hasil kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif pengaruh terhadap kinerja Alhasani, Suswati dan Wahyono (2021) menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh terhadap OCB pegawai. Singa (2020) menunjukkan hasil terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja. Sukarno, Tinangon dan Tangkuman (2020) menunjukkan hasil Kompetensi Aparatur mempengaruhi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variable profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu. Hal ini didukung oleh penelitian terhadap penelitian terdahulu Vira, Putra, dan Sari (2021) menunjukkan hasil Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Atika dan Mafra (2021) menunjukkan hasil profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Khumaira (2020) menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap disiplin kerja dan kinerja.

Pongoh, Tewal dan Sendow (2021) menunjukkan hasil Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ananda (2020) menunjukkan hasil menunjukkan bahwa profesionalisme baik secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variable komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu UmpuSinga (2020) Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Priogandi (2021) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kojongian, Lengkong dan Raintung (2021) menunjukkan hasil kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Alhasani, Suswati dan Wahyono (2021) menunjukkan hasil Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sukarno, Tinangon dan Tangkuman (2020) Menunjukkan hasil variable komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrianti, Putra dan Sari (2021), menunjukkan bahwa kompetensi, profesionalisme dan komitmen berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Kompetensi, profesionalisme dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.**

