

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2019:6), secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Noe (dalam Kasmir, 2019:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (dalam Kasmir, 2019:7), manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Menurut Simamora (2018:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan,

penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberi kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan. (Kasmir, 2019:7).

#### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap unit staf, apakah itu departemen sumber daya manusia ataupun departemen lainnya, didirikan untuk membantu departemen lini/operasi menjalankan tugas secara lebih efektif. Departemen Sumber Daya Manusia umumnya melakukan berbagai fungsi berikut: (Simamora, 2018:30-33)

##### 1) Fungsi Perumus Strategi, Tujuan, Kebijakan, dan Prosedur

Departemen sumber daya manusia harus berfungsi sebagai rekan/mitra dalam menyusun rencana strategik organisasi; perlu membuat pernyataan spesifik dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya; sebagai yang paling terlibat secara aktif dalam formulasi kebijakan; dan sebagai perumus prosedur yaitu arah spesifik untuk pengambilan keputusan.

##### 2) Fungsi Pemberi Saran

Dalam fungsinya selaku pemberi saran dan konsultasi, spesialis sumber daya manusia dipandang sebagai konsultan internal yang mengumpulkan informasi, mendiagnosis masalah, menentukan solusinya, dan menawarkan bantuan serta bimbingan dalam memecahkan masalah sumber daya

manusia. Adalah merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk menyodorkan saran mengenai penyusunan karyawan, evaluasi kinerja, program pelatihan, dan desain ulang pekerjaan.

### 3) Fungsi Pemberi Jasa/Layanan

Aktivitas layanan departemen sumber daya manusia biasanya diartikan sebagai program dan aktivitas sumber daya manusia permanen yang membantu manajer lini dalam menunaikan pekerjaan mereka. Departemen sumber daya manusia merupakan departemen layanan yang tugasnya membantu karyawan, manajemen, dan organisasi. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu unit organisasi yang lain sehingga praktis semua aktivitas departemen sumber daya manusia secara luas dapat dikatakan sebagai suatu bentuk layanan.

### 4) Fungsi Pelaksana Kontrol/Pengendalian

Departemen sumber daya manusia melaksanakan fungsi kontrol yang penting. Departemen ini memantau kinerja departemen lini dan departemen staf yang lain guna memastikan bahwa departemen tersebut mematuhi kebijakan, prosedur, dan praktik sumber daya manusia yang telah digariskan.

## **2.1.2. Kompetensi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menurut Wibowo (2016:271) menyatakan 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.

Menurut McAshan (dalam Sudarmanto, 2018:48) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Sedangkan menurut Armstrong (dalam Sudarmanto, 2018:46), kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Menurut Marshall (dalam Sudarmanto, 2018:47), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Sedangkan Klemp (dalam Sudarmanto, 2018:46) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.

### **2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell (dalam Sudarmanto, 2018:54-57), terdapat tujuh determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, yakni:

1) Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keahlian atau keterampilan

Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.

4) Karakteristik personal

Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat introvert akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat ekstrovert.

5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting.

6) Hambatan

Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berpikir negatif terhadap seseorang. Pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang.

7) Kapasitas intelektual

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

### **2.1.2.3. Kategori Kompetensi**

Zwell (dalam Wibowo, 2016:276-277) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

1) *Task achievement*

*Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

2) *Relationship*

*Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3) *Personal attribute*

*Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4) *Managerial*

*Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, dan mengembangkan orang lain.

5) *Leadership*

*Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasi, membangun fokus, dasar, dan nilai-nilai.

#### 2.1.2.4. Dimensi Kompetensi

Dulewicz (dalam Sudarmanto, 2018:68) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual, meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian.
- 2) Kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan.
- 3) Kemampuan adaptabilitas, meliputi adaptasi.
- 4) Kemampuan orientasi hasil, meliputi sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan bisnis.

#### 2.1.2.5. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer, komponen-komponen yang menjadi indikator kompetensi mencakup beberapa hal berikut: (Sudarmanto, 2018:53)

- 1) *Motives* (Motif)

*Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

- 2) *Traits* (Sifat)

*Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

3) *Self Concept* (Konsep diri)

*Self concept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.

4) *Knowledge* (Pengetahuan)

*Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

5) *Skill* (Keterampilan/Keahlian)

*Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

### **2.1.3. Komitmen Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen menurut Luthans (dalam Emron 2018:221) adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

Menurut Mowday, et al (dalam Emron, 2018:220) Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Terbentuknya Komitmen Organisasi**

Menurut Steers dan Porter (dalam Yusuf dan Syarif, 2017:47) menggolongkan faktor-faktor terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian berikut :

- 1) Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi, dan nilai-nilai personal.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
- 3) Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
- 4) Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

#### **2.1.3.3. Tipe-Tipe Komitmen Organisasi**

Menurut Newstrom (dikutip di Wibowo, 2016:432) adanya tiga tipe komitmen organisasi, yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
- 2) *Normative Commitment*, merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familiar yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena system keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.

- 3) *Continuance Commitment*, mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

#### **2.1.3.4. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Lincoln (dalam Darmawan, 2013:171), Indikator Komitmen Organisasi yaitu :

- 1) Kemauan Karyawan

Kemauan Karyawan adalah suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.

- 2) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan adalah bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.

- 3) Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

## 2.1.4. Kinerja

### 2.1.4.1. Pengertian kinerja

Menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2018:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

Murphy (dalam Sudarmanto, 2018:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Sedangkan Fahmi (2018:2) mengungkapkan bahwa definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Secara lebih tegas Armstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2018:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Indra Bastian (dalam Fahmi, 2018:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Moehariono (2020:96) menyimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

#### **2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016:84-85) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Personal factors*

*Personal factors* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) *Leadership factor*

*Leadership factor* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

*Team factors* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

*System factors* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

*Contextual/situational factors* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.1.4.3. Proses Penilaian Kinerja

Menurut Allen (dalam Wibowo, 2016: 192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

#### 1) *Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk menilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-*coach* pekerjanya setiap hari.

#### 2) *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

#### 3) *Consistency*

Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja**

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi maupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

John Miner mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: (Sudarmanto, 2018:11-12)

- 1) Kualitas , yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja diatas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil dan kuantitas keluaran; dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja dan disiplin) dan kerja sama.

#### **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

##### **2.1.5.1. Hubungan Antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2020:10), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan

tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada kompetensi harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.

#### **2.1.5.2. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Busro (2020:86) Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan, dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, *energy*, serta waktu untuk sesuatu pekerjaan atau aktivitas. Seorang pemimpin perlu merangsang para anggotanya untuk dapat memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia berada, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik demi kemajuan organisasi itu sendiri (Emron, 2018:223). Hal ini juga senada dengan pendapat dari Khan et. Al (dalam Busro, 2020:75) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah juga kinerja dari karyawan tersebut.

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Siswanda dkk. 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul: Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Perkebunan Nusantara I Tanjung Seumantoh</li> <li>- Nama Jurnal: Jurnal Ilmiah Manajemen</li> <li>- Volume: 1</li> <li>- No terbit: 1</li> <li>- Tahun: November 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi (<math>X_1</math>), Komitmen Organisasi (<math>X_2</math>), dan Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>) terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</li> <li>- Alat Analisis: Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan SPSS</li> <li>- Hasil penelitian: menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (<math>X_1</math>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (<math>Y</math>), artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, akan berdampak pada semakin tingginya juga kinerja karyawan tersebut, Serta komitmen organisasi (<math>X_2</math>) dan lingkungan kerja (<math>X_3</math>) berpengaruh positif, signifikan secara parsial terhadap kinerja (<math>Y</math>) ini berarti semakin baik komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang ada, akan berdampak pada kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki Variabel (<math>X_2</math>) dan (<math>Y</math>) yang sama</li> <li>2) Menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas, uji t, uji f</li> <li>3) Menggunakan Metode Slovin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Lokasi tempat dan tahun penelitian</li> <li>2) Populasi berjumlah 148 dan sample berjumlah 108 responden</li> </ul>
2.	Pranata 2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang</li> <li>- Nama Jurnal: Jurnal Inovatif Manajemen</li> <li>- Volume: 13 No. 2</li> <li>- Tahun: Desember 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja (<math>X_1</math>) dan Kompetensi (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja (<math>Y</math>)</li> <li>- Alat Analisis: Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan Observasi. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Melalui uji asumsi klasik. Data diolah menggunakan SPSS</li> <li>- Hasil penelitian: menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki Variabel (<math>X_2</math>) dan (<math>Y</math>) yang sama</li> <li>2) Menggunakan uji validitas, dan uji asumsi klasik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Tahun dan lokasi tempat penelitian</li> <li>2) Populasi : 183 dan sampel : 153 responden</li> </ul>

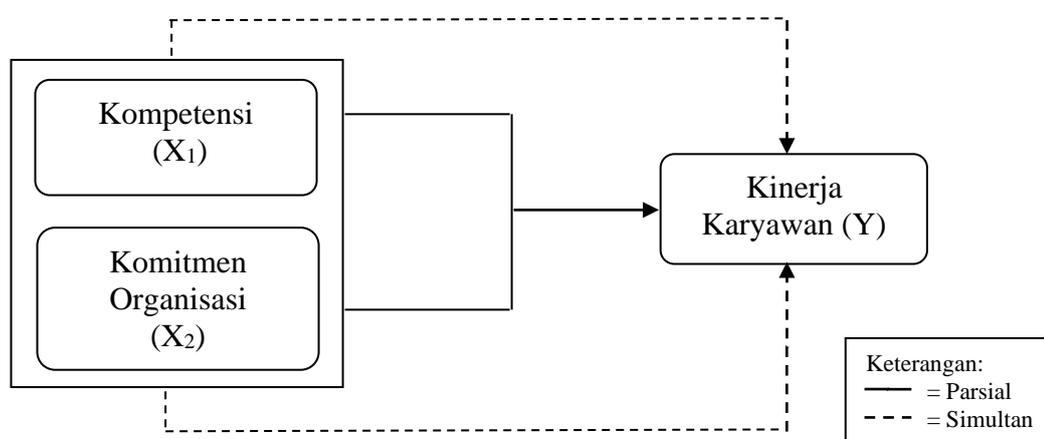
3.	<p><b>Simanjuntak dkk. 2020</b></p>	<p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Pertani (Persero) Medan          Nama Jurnal: Jurnal Ilmiah Kohesi          Volume: 4          No terbit: 1,          Tahun: Januari 2020</p>	<p>Variabel yang diteliti: Komitmen Organisasi (<math>X_1</math>) dan Kompetensi (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja (Y).          Alat Analisis: Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dengan skala <i>likert</i>. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Melalui uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, analisis jalur, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t), dan uji multikolinearitas. Data diolah menggunakan SPSS          Hasil penelitian: berdasar uji t diketahui jika komitmen organisasi dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial. Komitmen organisasi dan kompetensi karyawan juga melalui uji f menunjukkan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar uji koefisien determinasi diketahui jika kontribusi nilai komitmen dan kompetensi karyawan dalam mempengaruhi nilai kinerja karyawan adalah sebesar 79% sementara 21% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini</p>	<p>1) Memiliki Variabel Komitmen Organisasi (<math>X_2</math>) yang sama          2) Menggunakan metode slovin          3) Menggunakan uji validitas, reliabilitas          4) Melalui uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi</p>	<p>1) Lokasi tempat penelitian          2) Tahun Melakukan Penelitian          3) Populasi berjumlah 231 Karyawan dan sample berjumlah 70 responden          4) Menggunakan teknik <i>Propotional Random Sampling</i></p>
----	-------------------------------------	--	---	---	---

4.	<b>Ainanur dan Tirtayasa. 2018.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PKS Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat</li> <li>- Nama Jurnal: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Manajemen Prima</li> <li>- Volume: 1 No: 1</li> <li>- Tahun: 2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budaya Organisasi (<math>X_1</math>), Kompetensi (<math>X_2</math>), dan Motivasi (<math>X_3</math>) terhadap Kinerja (Y)</li> <li>- Alat Analisis: Metode Penelitian kuantitatif Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dan wawancara. Menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik.</li> <li>- Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan (parsial dan simultan) antara Budaya Organisasi (<math>X_1</math>), Kompetensi (<math>X_2</math>), dan Motivasi (<math>X_3</math>) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki Variabel Kompetensi (<math>X_2</math>) dan Kinerja (Y) yang sama</li> <li>2) Menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas</li> <li>3) Menggunakan uji asumsi klasik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Lokasi tempat penelitian</li> <li>2) Tahun melaksanakan Penelitian</li> <li>3) Populas dan Sampel adalah sebanyak 67 karyawan</li> </ul>
5.	<b>Ulfa 2017.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kreet Baru</li> <li>- Nama Jurnal: Jurnal Ilmu Manajemen</li> <li>- Volume: 5</li> <li>- No terbit: 3</li> <li>- Tahun: 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budaya Organisasi (<math>X_1</math>) dan Komitmen Organisasi (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>- Alat Analisis: Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.</li> <li>- Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara parsial maupun simultan, antara variabel Budaya Organisasi (<math>X_1</math>) dan Komitmen Organisasi (<math>X_2</math>) terhadap kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan akan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki variabel (<math>X_2</math>) dan (Y) yang sama</li> <li>2) Menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3) Lokasi tempat Penelitian</li> <li>4) Waktu melakukan penelitian</li> <li>5) Jumlah populasi sebanyak 225 dan Sampel sebanyak 144</li> </ul>

6.	<b>Andani. 2017.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul: Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Studi Pada Divisi Umum &amp; SDM Dan Akuntansi &amp; Keuangan PT. PG Candi Baru Sidarjo)</li> <li>- Nama Jurnal: Jurnal Ilmu Manajemen</li> <li>- Volume: 5</li> <li>- No terbit: 1</li> <li>- Tahun: 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi Organisasi (<math>X_1</math>) dan Komitmen Organisasi (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</li> <li>- Alat Analisis: Metode Penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, wawancara. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Data diolah menggunakan SPSS</li> <li>- Hasil penelitian: menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki Variabel (<math>X_2</math>) dan (<math>Y</math>) yang sama</li> <li>2) Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Lokasi tempat penelitian</li> <li>2) Waktu melakukan penelitian</li> <li>3) Populasi berjumlah 46 orang</li> </ul>
7.	<b>Kaltsum. 2016.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan bagian SDM)</li> <li>- Nama Jurnal: Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik</li> <li>- Volume: 3</li> <li>- No Terbit: 2</li> <li>- Tahun: Oktober 2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>) dan Komitmen Organisasi (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</li> <li>- Alat Analisis: Metode Penelitian Kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan observasi. Menggunakan uji persamaan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji persamaan regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi.</li> <li>- Hasil Penelitian menunjukkan secara parsial kompetensi (<math>X_1</math>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (<math>Y</math>), Secara parsial komitmen organisasional (<math>X_2</math>) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (<math>Y</math>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki Variabel yang sama</li> <li>2) Menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Lokasi tempat Penelitian</li> <li>2) Tahun melakukan penelitian</li> <li>3) Jumlah Populasi dan adalah sebanyak 24 orang</li> </ul>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kompetensi dan komitmen organisasi adalah sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:64). Dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata signifikan (Priyatno, 2010:9). Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan baik secara parsial maupun simultan.