

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja yaitu perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja.

“Kinerja pegawai merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya”.(Casio dalam Lijan Poltak Sinambela,2018:481)

Mathis dan Jackson (dalam Donni Juni Priansa, 2017:48), menyatakan bahwa “Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

“Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”(Hasibuan dalam Fitri Wirjayanti 2014:94).

Sedangkan Mangkunegara(dalam Deni Candra Purba) mendefinisikan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi pertimbangan yang sangat besar bagi perusahaan dalam menjalankan segala kegiatan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik serta memperkecil kemungkinan tingkat kegagalan yang akan terjadi dalam setiap kegiatan yang ada diperusahaan.

Gibson et,al. (dalam Donni Juni Priansa 2017:50), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Variabel individu, meliputi kemampuan dan keterampilan fisik maupun mental
- b. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
- c. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (dalam Donni Juni Priansa, 2017:50), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual
Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.
3. Lingkungan Organisasional
Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Sedangkan menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2012: 15) menambahkan, “faktor-faktor kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah faktor dari dalam diri pegawai dan faktor dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dalam mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang diharapkan

aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan secara optimal. Jika faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dapat dikondisikan dengan baik maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat.

3. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang bermutu. Dengan meningkatkan kinerja yang baik maka akan mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim dapat meningkat dengan cepat dan terus menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya.

Wirjana (dalam Donni Juni Priansa, 2017:53), menyatakan bahwa “Meningkatkan kinerja pada umumnya terdiri atas meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi dan pada tingkat individu”. Pada tingkat organisasi, kinerja yang kurang berkualitas merupakan akibat atau hasil dari kepemimpinan yang kurang, berkualitas, manajemen yang kurang, profesional, atau sistem kerja yang tidak baik.

Tyson dan Jackson (dalam Donni Juni Priansa, 2017:52), menyebutkan empat tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu:

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangai keberhasilan
2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan , pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa meningkatkan dapat dilakukan dengan melihat tingkatan organisasi maupun tingkatan individu untuk mencapai tujuan secara optimal.

4. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75), mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu meliputi:

1. Kualitas. Yaitu seberapa baik seseorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.
2. Kuantitas. Yaitu seberapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya.
3. Kerja sama. Yaitu sejauh mana pegawai dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerjanya.

4. Tanggung jawab. Yaitu sejauh mana pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
5. Inisiatif. Yaitu tingkat kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode, dan berlaku untuk semua pegawai melalui dari tingkat atas sampai bawah.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi karena profesionalisme merupakan suatu keahlian yang mempunyai kualifikasi tertentu dan berpengalaman sesuai bidang keahliannya atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Profesionalisme merujuk pada komitmen anggota-anggota profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Wibowo (dalam Abdullah Adri,2017) mengemukakan bahwa “Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

David H. Maister (dalam Fitri Wirjayanti, 2014) mengatakan bahwa “Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dalam kemandirian”.

Menurut Surya (dalam Donni Juni Priansa, 2017:105) “Profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya”.

Sedangkan menurut Kunandar (dalam Donni Juni Priansa, 2017:105), mengemukakan bahwa “Profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang”

Berdasarkan dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan dan keterampilan.

2. Karakteristik dan Ciri-ciri Profesionalisme

Seseorang yang profesional memiliki karakteristik dan ciri-ciri khusus yang membedakannya dengan yang lain. Sehingga, seseorang tidak akan disebut profesional apabila tidak masuk kedalam kriteria atau ciri-ciri yang akan disebutkan berikut :

Karakteristik Profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntunan good governance, menurut Mertin Jr (dalam Fitri Wirjayanti, 2014) diantaranya adalah:

1. Persamaan (*Equality*)
Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosialnya.
2. Keadilan (*Equility*)
Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.
3. Loyalitas (*Loyalty*)
Kesetiaan pada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terikat satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya
4. Akuntabilitas (*Accountability*)
Setiap aparatur pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

Ciri-ciri profesionalisme menurut Suhrawardi K Lubis (2012:10) menyatakan bahwa “Profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dimiliki untuk meningkatkan kualitas pelayanan, maka pegawai perlu memiliki ciri-ciri profesionalitas”. yaitu:

1. Punya keterampilan tinggi dalam satu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.

2. Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka didalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Punya sikap berorientasi kehari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang dihadapannya.
4. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

Memiliki sikap profesional dalam berbagai hal sangat penting bagi setiap orang. Sekalipun menerapkan profesionalisme bukanlah hal yang mudah, namun akan dapat terwujud jika dimulai dari hal kecil dan dari diri sendiri. Berdasarkan karakteristik dan ciri-ciri diatas dapat diketahui bahwa profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui sikap dan perilakunya sehari-hari dalam organisasi.

3. Faktor- faktor yang mempengaruhi profesionalisme

Seseorang dikatakan profesionalme jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi profesionalisme menurut Djojonegoro (dalam Sadarmayanti 2014) adalah:

1. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi

2. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus yang dikuasai)
3. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian khusus yang dimilikinya.

4. Dimensi Profesionalisme

Dimensi profesionalisme merupakan standar atau ukuran dalam menentukan kinerja pegawai yang tinggi pada suatu organisasi.

Untuk mengetahui profesionalisme yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka perlu dilakukan penilaian serta peningkatan terhadap kinerja pegawai yang dapat diukur melalui beberapa dimensi profesionalisme yaitu kompetensi, efektifitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. (Sadarmayanti, dalam Fitri Wirjayanti, 2014)

Berikut ini penjelasan dari dimensi profesionalisme seperti yang disebutkan di atas, yaitu:

1. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. Efektifitas

Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.

3. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memiliki organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi bisa diketahui dengan melihat kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen bukan hanya sekedar bentuk kesediaan pegawai menetap disuatu instansi dalam jangka waktu yang panjang, namun bagaimana seorang pegawai bersedia melakukan upaya dalam rangka memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Dessler (dalam Donni Juni Priansa, 2015:111), menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai visi unit atau misi perusahaan”.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Ria mardiana Yusuf 2018:31) “Komitmen Organisasi adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota”.

Komitmen Organisasi memiliki arti lebih besar dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasinya”. (Baron dalam Abdullah Adri, 2017)

Allen dan Meyer (Dalam Donni Juni Priansa 2017:111) menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan perusahaan tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan”.

Menurut Luthans (dalam Fitri Wirjayanti, 2014) mendefinisikan bahwa “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai suatu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk

berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas tentang Komitmen Organisasi, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari perusahaan, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan di perusahaan.

2. Dampak Komitmen Organisasi

Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin biasanya mempunyai dampak komitmen organisasi tersendiri. Seorang pemimpin yang handal sudah selayaknya bisa memprediksi dampak yang seperti apakah yang nantinya akan terjadi. Komitmen organisasi ini akan mempunyai dampak terhadap seluruh kegiatan organisasi.

Dampak Komitmen Organisasi menurut Sopiah (dalam Donni Juni Priansa 2017:114), dapat ditinjau dari dua sudut berikut:

1. Ditinjau dari sudut perusahaan

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Komitmen pegawai yang rendah akan memberikan dampak buruk bagi reputasi perusahaan, menyebabkan kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi, yaitu menurunnya laba perusahaan.

2. Ditinjau dari sudut pegawai
Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karier pegawai.

3. Peningkatan Komitmen Organisasi

Tidak ada satu pimpinan organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Bahkan sejauh ini banyak pimpinan organisasi sedang berusaha menggiatkan peningkatan komitmen anggotanya terhadap organisasi. Menurut Dessler (dalam Fitri Wirjayanti 2014), Terdapat banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, yaitu:

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan pelatihan, membentuk tradisi
- c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- e. Mendukung perkembangan pegawai. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada pegawai tanpa jaminan.

4. Faktor- faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam pembentukan komitmen organisasi tidak terbentuk begitu saja dengan sendirinya tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor-faktor sebagai berikut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (dalam Donni Juni Priansa 2017:122) adalah sebagai berikut:

1. Personal
 - a. Ciri kepribadian tertentu
Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), dan cenderung lebih komit.
Demikian pula, individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang senang membantu akan cenderung lebih komit.
 - b. Usia dan masa kerja
Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen perusahaan
 - c. Tingkat pendidikan
Semakin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodisasi sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d. Jenis kelamin
Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi
 - e. Status perkawinan
Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan perusahaannya
 - f. Keterlibatan kerja
Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen perusahaan.
2. Situasional
 - a. Nilai (*value*) tempat kerja
Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling berkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai perusahaannya adalah kualitas produk jasa, para pegawai

- akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b. Keadilan perusahaan
Keadilan perusahaan meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi
 - c. Karakteristik pekerjaan
Karakteristik ini meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal
 - d. Dukungan perusahaan
Dukungan perusahaan mempunyai hubungan positif dengan komitmen perusahaan. Hubungan ini didefinisikan sebagai tinggi rendahnya persepsi pegawai bahwa perusahaan (lembaga, pimpinan, dan rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Dengan kata lain jika perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai serta menghargai kontribusinya, perusahaan tersebut akan mendorong pegawainya untuk menjadi komit.
3. Posisional
- a. Masa kerja
Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit. Hal ini karena masa kerja yang lama semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, peluang promosi yang lebih tinggi, serta peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga, dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapatkan informasi pekerjaan baru semakin berkurang
 - b. Tingkat pekerjaan
Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi ataupun kemampuan aktif terlibat.

5. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi harus didukung dengan standar atau ukuran untuk menilai apakah dalam suatu organisasi mempunyai komitmen yang tinggi atau tidak. Melihat begitu pentingnya komitmen organisasi dalam diri seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka

perusahaan atau organisasi harus berupaya meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan meningkatnya nilai komitmen pegawai terhadap organisasi.

Allen dan Mayer (dalam Sudaryo Yoyo,2018:142), mengemukakan tiga dimensi dalam komitmen kerja pegawai, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
Melibatkan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif muncul dari kondisi pekerjaan dan harapan yang sesuai kenyataan.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)
Komitmen berkelanjutan dihasilkan dari keuntungan yang bertambah selama bekerja dalam organisasi dan tidak memiliki pilihan lain dalam bekerja
3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)
Komitmen pegawai berdasarkan rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena pertimbangan mereka terhadap organisasi.

D. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018:129), “kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”.

Dalam suatu lembaga atau organisasi, Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Profesionalisme merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu prestasi sehingga akan bekerja dengan semaksimal mungkin agar tujuan yang dicita-citakan tercapai. Dengan profesionalisme yang tinggi maka kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai para pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja.

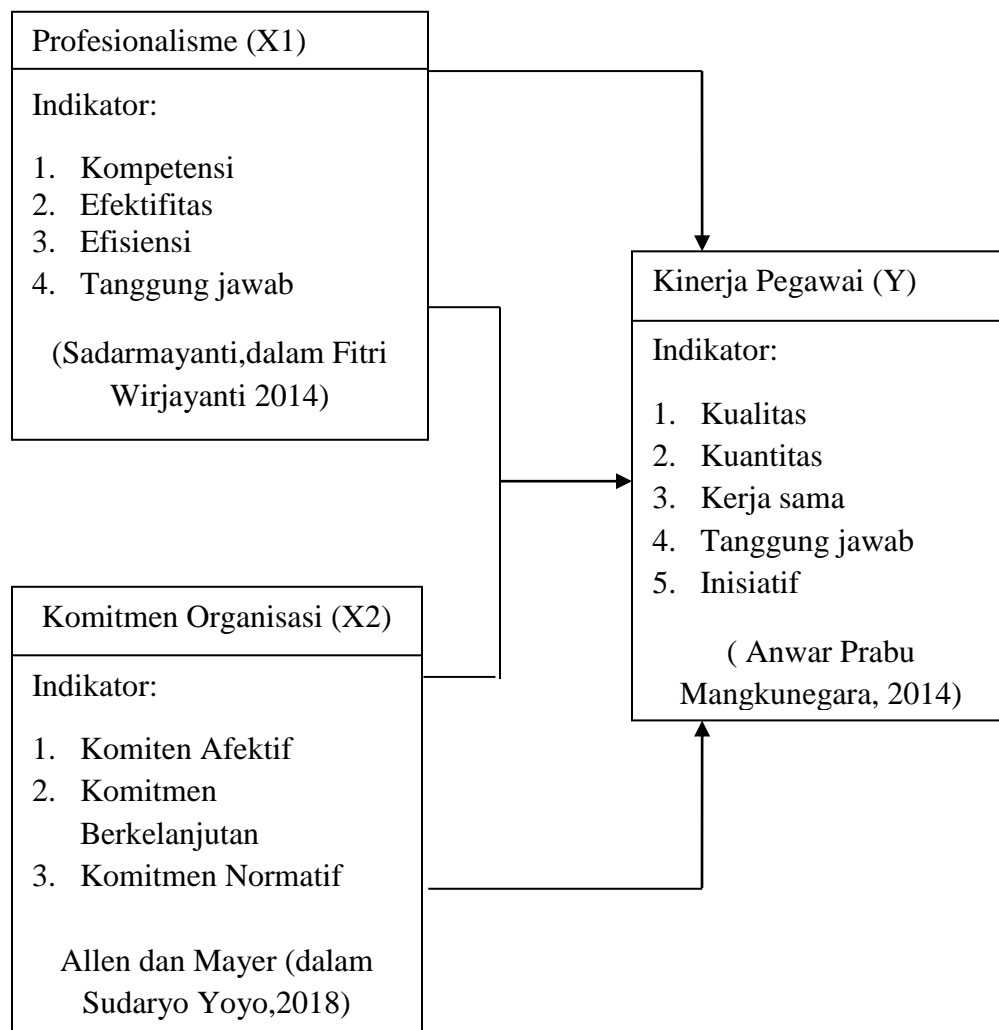
Selain profesionalisme, komitmen organisasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena menginginkan kesuksesan organisasi, sehingga pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan melalui kompetensi dengan profesionalisme seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan bidangnya, efektifitas dan efisiensi dalam bekerja, serta tanggung jawab dengan profesionalisme yang tinggi. Maka setiap pegawai akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan tidak menyisakan pekerjaan yang salah maupun yang tidak mampu diselesaikan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disamping itu kinerja pegawai juga bisa dilihat dengan komitmen afektifnya atau sikap pegawai dalam bekerja yang terlibat dalam tugas-tugas organisasi. Selanjutnya komitmen berkelanjutan ditunjukkan dengan sikap pegawai yang bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, dan juga komitmen normatif yang ditunjukkan dengan kesetiaan pegawai terhadap organisasi, sehingga pegawai yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan memberi dampak terhadap kinerja pegawai yang baik yang akan berguna bagi organisasinya.

Dari uraian diatas, maka dapat terlihat bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans kabupaten Pringsewu. Untuk lebih jelasnya penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Bagan Kerangka Pikir Penelitian



E. Hipotesis

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015: 68) mengemukakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pemaparan dalam rumusan masalah dan teori adalah:

1. Ada pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu Tahun 2019
2. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu Tahun 2019
3. Ada pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu Tahun 2019