

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Dedek Adrian, Prima Wahyu Tititsari, Fiki Hidayat, dan Akbar Setiawan. 2022. Efektivitas Program MBKM dalam Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Pasca Kampus. Universitas Islam Riau. Penelitian ini bertujuan untuk memotret efektivitas program MBKM yang diciptakan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di Indonesia yang menjalankan program MBKM sesuai dengan yang ditunjuk oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa pada kampus yang diambil secara purposive sampling. Instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikembangkan dan divalidasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 26% responden menyatakan MBKM dapat mempermudah capaian profil lulusan, 44% menambahkan skill tambahan, 72% dapat meningkatkan wawasan, 44% bermanfaat untuk bekal lulus, 48% penting menghadapi pasca kampus, 54% sesuai dengan kebutuhan pada masa akan datang.

2. Alia Fitra Annisa, 2023. Pengaruh Efektivitas Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Terhadap Kompetensi Nonteknis (*Softskill*) Pada Alumni Universitas Jenderal Soedirman. Universitas Jenderal Soedirman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas Program Magang MBKM dengan Kompetensi Nonteknis Pada Alumni Universitas Jenderal Soedirman. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan melalui kuesioner. Berdasarkan teknik proporsional random sampling diperoleh 84 sampel, tetapi responden yang mengisi kuesioner ada 95 orang sehingga peneliti mengambil semuanya agar bertambahnya keterwakilan tiap fakultas. Uji validitas dan reliabilitas data menggunakan teknik korelasi product moment dan alpha cronbach. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi dengan melihat nilai R dan analisis regresi linier sederhana melalui bantuan SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dilihat dari nilai R yaitu 0,528 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,923, artinya efektivitas program semakin tinggi, maka kompetensi nonteknis semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Uji pengaruh melalui hasil Uji-t dimana nilai thitung 6,003 > nilai t-tabel 1,661 dengan nilai Sig. 0,00 < 0,05, artinya hipotesis tersebut menyatakan bahwa efektivitas program magang mbkm mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi nonteknis pada alumni dapat diterima.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam bukunya Khasanah dkk (2022:57) pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan seseorang. Menurut Hugiono dan Poerwantana dalam Aminuddin Ilmar, Arfin Hamid, dan Ayu Ashari Imran (2024:80) pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek.

Sedangkan menurut Badudu dan Zain, dalam bukunya Fatonah, dkk (2021:92) pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain. Louis Gottschalk dalam Aminuddin Ilmar, dkk (2024:80) mendefinisikan pengaruh sebagai suatu efek yang tegar dan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik sendiri-sendiri maupun kolektif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang menimbulkan perubahan terhadap sikap, pikiran, maupun perilaku seseorang ataupun kelompok. Pengaruh tidak hanya sekedar membuat seseorang meniru atau mengikuti perilaku orang lain, tetapi juga dapat membentuk cara berpikir, sikap, keyakinan, bahkan keputusan yang diambil dalam kehidupan sehari-hari.

Pengaruh dibagi menjadi dua, ada yang positif, ada pula yang negatif. Bila seseorang memberi pengaruh yang positif kepada masyarakat, ia mengajak mereka untuk menuruti apa yang ia inginkan. Namun bila pengaruh seseorang kepada masyarakat adalah negatif maka masyarakat justru akan menjauhi dan tidak lagi menghargainya (Ilmar, Hamid, & Imran, 2023:80-81).

2. Efektivitas

a. Definisi Efektivitas

Menurut Effendy dalam buku Rusydi Ananda, dkk (2025:126) efektivitas didefinisikan sebagai berikut. "Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan."

Menurut Rusydi Ananda, dkk (2025:21) efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

Menurut Rusydi Ananda, dkk (2025:21) Efektivitas (*effectiveness*) secara umum dapat diartikan melakukan sesuatu yang tepat.

Menurut Yukl dalam buku Rusydi Ananda, dkk (2025:21) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku Chamy Rahmatika, dkk (2023:42) memberikan definisi sebagai berikut: "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya".

Sementara itu menurut Abdurahmat dalam buku Ghamy Rahmatika, dkk (2023:42)"Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Kimberly Febrina Kodrat (2022:21) Efektivitas merupakan suatu ukuran gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu.

Efektivitas menurut Emerson dalam buku Singodimedjo (2017) dalam bukunya Sri Astuti, (2023:9) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Admosoeprapto dalam buku. Sri Astuti, (2023:9) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Subagyo dalam buku Bachtari Alam Hidayat (2024:11), efektivitas adalah kesesuaian antara output dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori Efektivitas

Teori Efektivitas menurut Campbell dalam bukunya Danie Saputra Priyatna dkk. (2021: 26). Efektivitas dapat di ukur secara umum dan yang paling menonjol adalah :

- 1) Keberhasilan program
- 2) Keberhasilan sasaran
- 3) Kepuasan terhadap program
- 4) Tingkat *input* dan *output*
- 5) Pencapaian tujuan menyeluruh

Keberhasilan program bertujuan untuk mengukur sejauh mana program apakah sesuai dengan rencana, prosedur, dan jadwal yang telah ditentukan.

Keberhasilan sasaran adalah untuk menilai apakah target atau sasaran yang di rencanakan tercapai. Contoh apakah dengan program magang dapat meningkatkan seluruh kompetensi mahasiswa.

Kepuasan terhadap program adalah untuk mengukur tingkat kepuasan semua pihak yang terlibat terhadap hasil dan proses program.

Tingkat *input* dan *output* adalah untuk menilai kesesuaian antara massa program dengan hasil yang diperoleh pihak yang terlibat dalam program.

Pencapaian tujuan menyeluruh adalah menilai sejauh mana program berkontribusi dalam peningkatan kompetensi mahasiswa.

Tersedia juga pandangan dari David Krech, Richard S. Cruthfield, dan Egenton L. Ballachey dalam buku Bachtari Alam

Hidayat dkk. (2024:17) yang menyebutkan kriteria efektivitas sebagai berikut:

- 1) Jumlah hasil yang dikeluarkan, yang dapat berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program, atau kegiatan. Hasil ini dapat dilihat melalui perbandingan antara masukan (input) dengan keluaran (output).
- 2) Tingkat kepuasan yang diperoleh, yang dapat diukur secara kuantitatif (berdasarkan jumlah) atau kualitatif (berdasarkan mutu).
- 3) Produktivitas, yang menciptakan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja untuk mendorong kreativitas dan kemampuan.
- 4) Intensitas yang akan dicapai, yang melibatkan tingkat ketaatan dalam suatu tingkatan tertentu, menciptakan keterlibatan tinggi dan rasa kepemilikan yang kuat.

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas

Efektivitas sebagai hasil kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Zainun dalam buku Karsono (2024:38), mencakup.

- 1) Lingkungan luar, berupa budaya, hukum, politik, ekonomi, sosial dan teknologi.
- 2) Iklim organisasi, berupa kebijaksanaan dan filsafat manajemen, struktur, tingkat pengupahan dan penghargaan, kondisi sosial, gaya kepemimpinan, syarat kerja, kelompok kerja dan hakikat kerja.
- 3) Motivasi dan kemampuan seseorang. Berupa semangat, integritas, komitmen, dan keterampilan.

Sedangkan menurut Suyadi dalam buku Karsono (2024:38), faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Efisiensi, efisiensi dipandang dari perspektif usaha kerjasama (antar individu) adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu. Sedangkan efisiensi ditinjau dari pendekatan organisasi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Dalam hal ini, jika pengorbanan dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisiensi
- 2) Tepat sasaran, adalah hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) Rasionalitas, adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dilaksanakan secara rasional dan didasarkan kepada kejelasan wewenang dalam organisasi.

d. Indikator Efektivitas

Menurut Bachtari Alam Hidayat, dkk (2024:12-15) Indikator efektivitas dapat sangat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan yang diinginkan, tetapi umumnya mencakup hal-hal berikut:

- 1) Pencapaian Tujuan: Indikator ini mengukur sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai. Contohnya, dalam konteks bisnis, indikator efektivitas dapat berupa pencapaian target penjualan atau keuntungan.
- 2) Produktivitas: Produktivitas mengukur sejauh mana suatu entitas dapat menghasilkan output atau layanan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Contohnya, dalam produksi manufaktur, produktivitas dapat diukur dengan membandingkan jumlah produk yang diproduksi dengan sumber daya yang digunakan.
- 3) Kualitas: Kualitas mengukur tingkat keunggulan atau kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan. Ini dapat diukur melalui survei kepuasan pelanggan, tingkat keluhan, atau standar kualitas yang dicapai.
- 4) Efisiensi: Efisiensi mengukur sejauh mana suatu organisasi atau proses dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang minimum. Ini seringkali diukur dengan rasio input-output atau biaya-produksi.
- 5) Kesiagaan (*Readiness*): Kesiagaan mengukur sejauh mana suatu entitas atau tim siap untuk menghadapi situasi tertentu atau merespons perubahan. Dalam konteks militer, misalnya, kesiagaan dapat diukur dengan tingkat kesiapan pasukan dan peralatan.
- 6) Penerimaan Tujuan Organisasi: Indikator ini mengukur sejauh mana anggota organisasi memahami dan menerima tujuan yang telah ditetapkan dan berkomitmen untuk mencapainya.
- 7) Penghasilan: Penghasilan mengukur total pendapatan yang dihasilkan oleh suatu entitas atau individu. Dalam bisnis, ini seringkali diukur dalam bentuk pendapatan tahunan atau periode lainnya.
- 8) Pertumbuhan: Pertumbuhan mengukur perubahan positif dalam hal ukuran atau kapasitas suatu entitas. Contohnya, pertumbuhan pendapatan atau jumlah pelanggan.
- 9) Pemanfaatan (*Utilization*): Pemanfaatan mengukur sejauh mana suatu sumber daya atau fasilitas digunakan atau dimanfaatkan secara efektif.

- 10) Efektivitas Kemangkiran (*Downtime Effectiveness*): Ini mengukur sejauh mana suatu mesin, peralatan, atau sistem tetap efektif dan tidak mengalami gangguan atau kerusakan yang mengakibatkan waktu henti.
- 11) Perputaran (*Turnover*): Ini mengukur tingkat perputaran karyawan dalam suatu organisasi dan dapat memberikan gambaran tentang stabilitas dan kepuasan kerja.
- 12) Semangat Kerja (*Morale*): Indikator ini mengukur tingkat semangat dan kepuasan karyawan atau anggota organisasi.
- 13) Motivasi: Motivasi mengukur tingkat dorongan atau insentif yang mendorong individu atau tim untuk mencapai tujuan.
- 14) Kepaduan (*Coordination*): Ini mengukur tingkat koordinasi dan kerjasama antara berbagai bagian atau unit dalam suatu organisasi.
- 15) Keluwesan (*Flexibility*): Keluwesan mengukur sejauh mana suatu organisasi atau individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang muncul.
- 16) Penilaian (*Assessment*): Ini mengukur sejauh mana organisasi dapat mengevaluasi kinerja dan membuat perbaikan berdasarkan umpan balik dan data yang diterima.
- 17) Stabilitas: Stabilitas mengukur tingkat kestabilan dan ketahanan suatu organisasi atau sistem terhadap perubahan dan guncangan.

Ada juga pandangan dari Richard M. Steers, yang mengutip pandangan Campbell dalam bukunya Bachtari Alam Hidayat, dkk (2024:17-18), yang menunjukkan berbagai ukuran atau kriteria efektivitas organisasi:

- 1) Kualitas hasil produksi organisasi.
- 2) Produktivitas, yaitu hasil dibandingkan dengan waktu dan biaya yang dikeluarkan.
- 3) Kesiagaan organisasi terhadap perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.
- 4) Penggunaan sumber daya yang efisien.
- 5) Keuntungan dan pendapatan yang dihasilkan.
- 6) Pertumbuhan atau perkembangan organisasi.
- 7) Pemanfaatan lingkungan dan sumberdaya yang tersedia.
- 8) Stabilitas organisasi .
- 9) Mengelola karyawan dengan baik, mencakup semangat kerja, motivasi, dan kepuasan.
- 10) Kepaduan dalam organisasi, melibatkan hubungan yang baik antarpegawai.
- 11) Keluwesan dalam penyesuaian terhadap perubahan.

3. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut Siti Syuhada dan Mayasari (2024:38-39) Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" (Spencer & Spencer, 1993:9). Kompetensi (*Competencies*) merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Ada lima (5) tipe karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993:10) yaitu: (1) motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang; (2) ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang; (4) pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu; (5) keterampilan (*skill*), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Menurut Syahputra dalam bukunya Yeni Saufina Siregar, dkk (2023:1) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Definisi kompetensi juga dijelaskan oleh Lestari dalam bukunya Yeni Saufina Siregar, dkk (2023:1) bahwa kompetensi adalah orang yang memiliki kemampuan, kekuasaan, otoritas, kemampuan dan pengetahuan untuk melakukan apa yang diperlukan (Kompetensi adalah orang yang memiliki kemampuan, kekuatan, otoritas, kemampuan, pengetahuan yang harus dilakukan).

Menurut Junaidi dalam Herry dalam bukunya Joko Sulistiyono, (2022:13) Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan. Kompetensi dapat pula dimaknai sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

b. Teori Kompetensi

Teori kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam bukunya Siti Syuhada dan Mayasari (2024:38-39) kompetensi dapat diukur dan dinilai melalui indikator berikut:

- 1) *Motives* (Motivasi)
- 2) *Traits* (Watak)
- 3) *Self Concept* (Sikap)
- 4) *Knowledge* (Pengetahuan)
- 5) *Skills* (Keterampilan)

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer juga menambahkan bahwa motives adalah "*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*". Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam "feedback" untuk memperbaiki dirinya.

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

Self Concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Knowledge adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

David McClelland, seorang psikolog dari Harvard University, dalam bukunya La Ode Sahili, (2023:44), menyatakan bahwa kompetensi mencakup tiga komponen utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan mental (*mental ability*). Menurutnya, kecakapan mental adalah faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan.

Robert Katz, seorang ahli manajemen, dalam bukunya La Ode Sahili, (2023:44-45), mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari tiga jenis keterampilan, yaitu keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan keterampilan konseptual. Menurutnya, setiap jenis keterampilan tersebut memiliki peran yang berbeda-beda dalam kesuksesan seorang manajer.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Dewi (2006:27) faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi secara intrinsik yaitu prestasi, pengakuan prestasi, kerja itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan atau kemajuan. Faktor-faktor Kompetensi secara ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar individu, kondisi kerja, gaji, status, dan rasa aman.

Menurut Tan (2010:137) ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kompetensi dari seorang karyawan yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kompetensi seorang karyawan. Sementara itu, faktor kemampuan karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan Kompetensi. Keberadaan kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, sudah seharusnya peningkatan Kompetensi karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi seorang pegawai muncul dari dalam diri karyawan meliputi kompetensi, tanggung jawab terhadap beban tugas karyawan, serta motivasi bekerja dan faktor lingkungan kerja meliputi sarana yang menunjang pekerjaan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

d. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut Gordon dalam bukunya Andi Hendrawan, dkk (2023:73) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- 3) Kemampuan (*skill*), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 5) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalkan melakukan suatu aktivitas kerja.

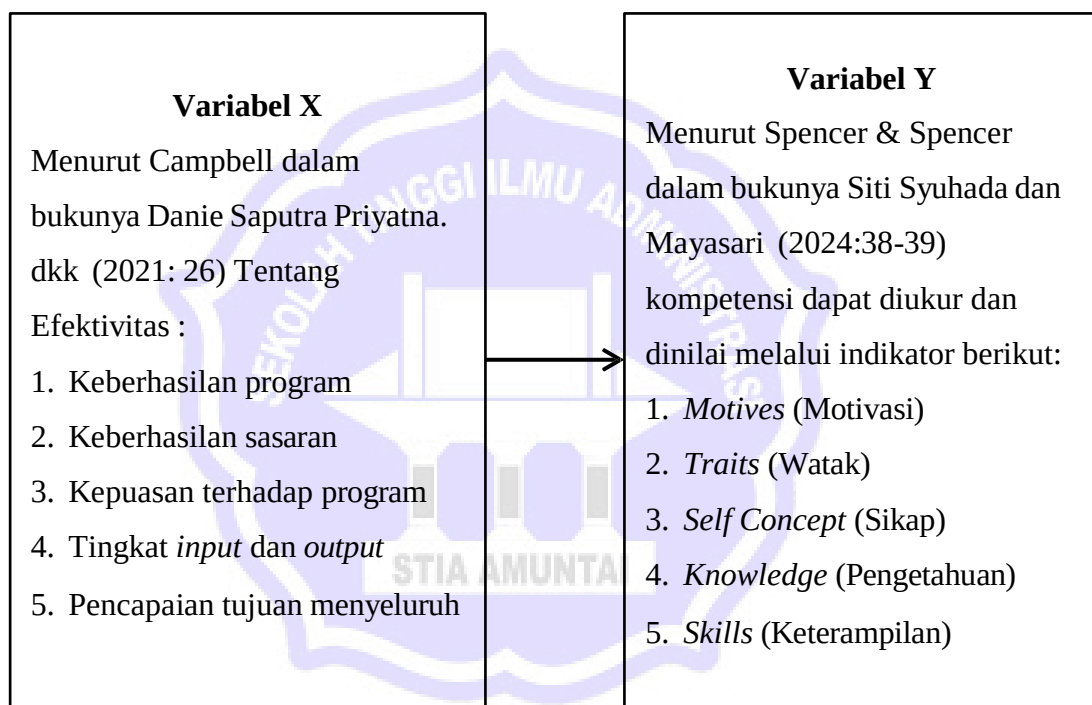
C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran secara sistematis tentang arah atau tujuan penelitian yang akan dilaksanakan. Berkaitan dengan hal tersebut perlu kita ketahui skema penelitian yang menggambarkan apakah ada pengaruh Efektivitas Program Magang Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai dan seberapa besar pengaruh Efektivitas Program Magang Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai. Dalam pelaksanaan program magang bertujuan untuk meningkatkan nilai kompetensi mahasiswa, maka dari itu pihak kampus berkolaborasi dengan beberapa pihak instansi dalam pelaksanaan program magang agar menjadi lebih baik lagi sehingga nilai kompetensi mahasiswa dapat meningkat. Dalam penelitian ini untuk menilai Efektivitas Program Magang diambil teori menurut Campbell dalam buku Danie Saputra Priyatna (2021:26) dengan indikator keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat *input* dan *output*, dan pencapaian tujuan menyeluruh. Dan untuk menilai kompetensi

pada penelitian ini menggunakan teori menurut Spencer & Spencer dalam buku Siti Syuhada dan Mayasari (2024:38-39) dengan indikator *motives* (motivasi), *traits* (watak), *self concept* (sikap), *knowledge* (pengetahuan), dan *skills* (keterampilan).

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Dalam bukunya Dani Nur Saputra, dkk (2022:63). Pengertian hipotesis juga dijelaskan oleh Sugiyono menurutnya hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah. Sedangkan menurut Suryabrata dalam bukunya Dani Nur Saputra, dkk (2022:63) menjelaskan hipotesis secara

teknis, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji atau diteliti.

Adapun hipotesis yang dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

Ha : Efektivitas Program magang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Ho : Efektivitas Program magang tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

