

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan, organisasi harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya. Pihak internal merupakan seluruh elemen organisasi yang berfungsi untuk melakukan aktivitas organisasi, sedangkan pihak eksternal merupakan pihak di luar organisasi.

Salah satu faktor internal organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Peran fungsi sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan organisasi. Hal tersebut karena kinerja pegawai memiliki akal, bakat, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas, dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi lembaga pemerintah/organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga pemerintah atau organisasi.

Untuk itu sumber daya manusia di organisasi harusnya dikendalikan dengan cara yang profesional agar terbentuk kesesuaian antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan serta harapan organisasi, dan organisasi juga menginginkan semua pegawainya mampu bekerja dengan benar dan memiliki kompetensi kerja yang besar, agar apa yang menjadi keinginan organisasi secara keseluruhan akan lebih cepat terwujud.

Menurut Farida (2015:1), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau sumber daya manusia atau tenaga kerjaan untuk mempelajari mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan kesenangan bagi semua pihak.

Tugas dan peran aparatur pemerintah dalam pembangunan semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi kedudukan pegawai selaku perencanaan, pengelola dan pelaksana program pembangunan yang mempunyai posisi penting dan strategis. Hal ini sangat beralasan karena terwujudnya tujuan pembangunan secara efisien dan efektif tergantung kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja pegawai dalam mengimplementasikan, menggerakkan dan mengendalikan segenap kewajiban yang di emban dalam melaksanakan pekerjaan.

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai kompetensi kerja dan pengalaman kerja untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang

terus berkembang. Tetapi dalam hal ini pengalaman kerja harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi.

Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai berperang penting dalam menerapkan sistem rencana sistem, proses dan tujuan ingin dicapai (Hasibuan, 2015:12).

Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu yang mengacu pada standart yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja organisasi merupakan salah satu hal terpenting yang harus dicapai oleh organisasi, karena kinerja merupakan kemampuan organisasi dalam mengelola serta mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya (Ningrum, *et. al*, 2017:69).

Kinerja pegawai Kantor Camat, terutama kinerja pelayanan publik yang terkait dengan urusan masyarakat, perlu ditingkatkan dengan membenahi berbagai hal yang di pandang perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur, efektifitas kegiatan pelayanan dan efisiensi penggunaan sumber daya pembangunan, terutama sumber daya anggaran. Salah satu hal yang dipandang penting dan perlu dibenahi adalah kinerja pegawai sendiri. Kinerja merupakan hasil

kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai diantaranya adalah dengan kompetensi dalam pekerjaan dan pengalaman kerja. Didalam organisasi pegawai dituntut memiliki kompetensi. Pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi telah dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan maju, yang pegawainya diwajibkan memahami praktik yang benar dalam kaidah yang benar pula. Dengan pengertian, tidak hanya benar dalam pengerjaan, tapi juga harus memiliki sikap dan nilai-nilai yang dipersyaratkan.

Perlu dipahami dahulu bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan dan motif serta prilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. kompetensi dibutuhkan oleh seorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan sukses, oleh karena itu, kompetensi jabatan yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah kompetensi yang dibutuhkan dan atau dipersyaratkan untuk melaksanakan sebuah jabatan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mencakup keterampilan dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif akan mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison et al (2016:17), kompetensi adalah kemampuan dari setiap individu untuk melaksanakan dalam pekerjaan dengan benar dan memelihara yang didasarkan pada hal-hal untuk menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian

(*skill*), dan sikap (*attitude*). Sependapat dengan hal tersebut menurut Raharjo (2018:4), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, serta kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, penataran dan seminar serta kegiatan lainnya yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan atau perilaku (*attitude*), kemampuan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*).

Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya penurunan kinerja pegawai selain kompetensi kerja, pengalaman kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya, Kristola dan Adnyani (2019) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Pengalaman kerja seseorang juga yang pernah dilakukan oleh manusia dapat memberi peluang untuk menjalankan pekerjaan yang baik. Semakin luas pengalaman kerja, maka semakin kuat untuk melakukan pekerjaan yang sempurna dengan sikap yang mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karena

keterlibatan pegawai tersebut untuk pelaksanaan tugas pekerjaan (Soleha, 2015:7). Berbekal pengalaman diharapkan tiap-tiap pegawai, sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki oleh pegawai untuk lebih mudah dalam pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, agar diharapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai.

Kantor Camat Medan Marelan adalah salah satu instrumen dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat daerah ditingkat kecamatan. Semua aparatur daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan dan motivasi (Mangkunegara,

2015:67). Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat berupa semakin membaiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan di Kantor Camat Medan Marelan, menunjukkan kinerja pegawai yang masih belum optimal. Hal ini diduga karena keahlian dan keterampilan pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Keluhan yang sering terjadi seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan, misalnya pekerjaan yang seharusnya selesai pada akhir tahun tapi ternyata pada akhir tahun pekerjaan tersebut tidak selesai.

Selain itu pegawai juga belum mampu melayani masyarakat pengguna layanan secara maksimal. Pegawai sering mengabaikan atau menunda kepentingan masyarakat yang datang ke Kantor Camat dengan berbagai keperluan. Ketidakhampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sering menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu. Banyak pegawai yang masih kurang tingkat keterampilannya disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi pegawai baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa dipahami sehingga timbul

kesulitan yang dialami pada saat melaksanakan tugas yang diberikan dan akan menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan adalah kompetensi pegawai. Menurut Raharjo (2016:4), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, serta kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmiati (2018), Masriani Br. Simanjuntak (2021), Artina Sari Lubis (2018), Maria Yuliana Sinar (2021) dan Julaili Ismi (2021), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan adalah pengalaman kerja pegawai. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut untuk pelaksanaan tugas pekerjaan (Soleha, 2015:7). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni Kurnia Dewi (2018), Rahmiati (2018), Masriani Br. Simanjuntak (2021), Maria Yuliana Sinar (2021) dan Wanceslaus Bili, et al (2018), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan judul

“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Marelan” .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai belum optimal
- b. Keahlian dan keterampilan pegawai belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai.
- c. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan.
- d. Pegawai belum mampu melayani masyarakat pengguna layanan secara maksimal. Pegawai sering mengabaikan atau menunda kepentingan masyarakat yang datang ke Kantor Camat dengan berbagai keperluan.
- e. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sering menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.
- f. Banyak pegawai yang masih kurang tingkat keterampilannya disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi pegawai baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa dipahami sehingga timbul kesulitan yang dialami pada saat melaksanakan tugas yang diberikan

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini agar pembahasan yang dilakukan tidak terlalu luas. Sehingga pada penelitian ini, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu tentang pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan?
- b. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Kantor Camat, hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan dibidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi peneliti berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi bagi pihak peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dipermasalahan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Potensi sumber daya manusia merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang ada pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. (Sutrisno, 2019:4).

menurut Handoko (2013:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui melalui orang lain (Hasibuan, 2015:58), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Pendapat Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Buchari Zainun (2020:17), sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Selanjutnya Flippo dalam Hani Handoko (2019:3), menjelaskan pengertian manajemen personalia bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari pengertian diatas maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua bagian yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) serta fungsi organisasional yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia.

2.1.2 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Sutrisno, 2019:203).

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus

dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para pegawai yang ada didalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap sebagai hasil belajar.

Mangkunegara (2015:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut.

Menurut Hendri (2017) kompetensi bersumber dari lingkungan kehidupan sosial yang merupakan sebagai keterampilan dan pemahaman seseorang serta kerja yang dimiliki, ditekuni, dan dipergunakan seseorang sebagai alat agar menghasilkan nilai dengan cara melaksanakan pekerjaan serta tugas dengan bagus.

Menurut Ratulangi & Soegoto (2016) kompetensi merupakan perilaku yang didasari dari diri pegawai dalam mewujudkan kinerja yang superior. Kompetensi juga merupakan keahlian, pahaman serta kemahiran yang berhubungan dengan tugas seseorang, serta keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan. Kompetensi merupakan suatu keahlian dalam menjalankan atau melaksanakan suatu tugas yang didasari atas pemahaman serta keterampilan dan didukung oleh perilaku kerja.

Menurut Suryandita & Netra (2016) menyatakan bahwa mereka yang mempunyai keahlian di bidang manajemen sumber daya manusia, inovasi, prestasi serta kemajuan perusahaan merupakan kompetensi sumber daya manusia yang harus dikuasai bagi mereka yang siap berkarier pada bagian sumber daya manusia yang sangat mendasar (*fundamen*).

Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan pemahaman dan kemampuan yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

b. Macam-Macam Kompetensi

Menurut Muins dalam Rohana Thahier (2014:10) terdapat 3 (tiga) jenis kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kompetensi profesi, merupakan kemahiran dalam mengembangkan kemampuan/kemahiran pada suatu bagian khusus, agar para pekerja bisa bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat, cermat serta teratur.
- 2) Kompetensi individu, merupakan kemahiran yang ditujukan pada kehebatan pegawai, mulai dari penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek) ataupun daya saing dari kemahirannya.
- 3) Kompetensi sosial, merupakan keahlian yang ditujukan dalam kemahiran pegawai ketika mencocokkan diri pada lingkungannya, agar bisa mengaktualisasikan dirinya di sekitar masyarakat maupun sekitar pekerjaannya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kompetensi

Menurut Dianita (2019) terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terbentuknya kompetensi, yaitu :

1) Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan dan nilai pegawai pada suatu hal sangatlah mempengaruhi perilaku dan sikap orang tersebut. Pegawai yang mempunyai nilai serta keteguhan diri yang tidak inovatif dan kreatif cenderung lebih tidak mau berusaha untuk mencari suatu hal baru dan yang menantang bagi dirinya sendiri.

2) Kemampuan atau kemahiran

Dalam menciptakan suatu kompetensi, aspek ini memegang peranan yang sangat penting.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan unsur utama dalam menciptakan pengendalian kompetensi pegawai pada tugas yang akan diembannya.

4) Karakteristik personal

Kompetensi seseorang turut dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian orang tersebut

5) Motivasi

Motivasi seseorang sangat mempengaruhi suatu pekerjaan untuk mewujudkan hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan unsur keahlian yang paling utama dan faktor yang cenderung bisa berubah.

6) Isu-isu emosional

Gangguan serta blok-blok emosional kerap kali menghalangi pengendalian kompetensi.

7) Kapasitas intelektual

Kapasitas intelektual pegawai mempengaruhi pengendalian kompetensi. Kompetensi seseorang bergantung pada keahlian kognitif seperti merancang konseptual serta merancang analisis.

d. Manfaat dan Kegunaan Kompetensi

Saat ini konsep kemampuan sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, seleksi, dan system remunerasi. Kemampuan menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan diperusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi pegawai
- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan system remunerasi
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- 6) Menyerahkan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno Edy (2019:204) terdapat beberapa indikator kompetensi untuk memenuhi unsur kompetensi seorang pegawai yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Misalnya, seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.

Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien

- 4) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

- 5) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.3 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas– tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan.

Menurut Manullang (2013:15), pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Bangun (2012:210) mengatakan bahwa *job rotation* atau perputaran pekerjaan merupakan proses pemidahan pekerjaan dalam organisasi, sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu acuan bagi seorang pegawai agar dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Handoko (2013:24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Menurut Harlina & Bachri (2019) Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Pengalaman kerja juga meliputi berbagai jenis bentuk jabatan atau pekerjaan yang pernah ditempati oleh pegawai serta seberapa lama mereka melakukan pekerjaan pada masing-masing jabatan atau pekerjaan tersebut.

Menurut Sugiyono (2014) Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan keahlian serta pemahaman pegawai dari suatu bentuk tugas karena keikutsertaan pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja lebih luas tentu saja akan lebih memahami apa yang akan diperbuat pada saat terjadi suatu kendala yang muncul. Pengalaman kerja merupakan pegangan yang dimiliki pegawai itu sendiri yang merupakan suatu keahlian yang diperoleh dari cara pengorganisasian serta

kemahiran yang dikuasai pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Romauli Situmeang, 2017)

Dari beberapa pengertian tersebut maka diartikan bahwa pengalaman kerja merupakan tahap pengendalian keahlian serta pemahaman pegawai dalam menjalankan tugasnya yang bisa diukur dari masa kerja serta dari tingkat kemahiran dan pemahaman yang dikuasainya.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut T Hani Handoko (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- 1) latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang.

1) Gerakannya mantap dan lencer

Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari– hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda– tanda

Artinya tanda– tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan

ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun pegawai.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) terdapat beberapa indikator pengalaman kerja untuk mengetahui memiliki pengalaman atau bukannya seorang pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Lama waktu/ masa kerja

Lamanya waktu atau masa kerja diukur dengan melihat apa saja pekerjaan yang sudah dicapai pegawai sehingga mampu mengerti bentuk tugas dari suatu pekerjaan serta sudah menjalankannya dengan bagus.

2) Tingkat pemahaman serta kemahiran yang dipunya

Pengetahuan memacu pada suatu bentuk, kebijakan, tahap prinsip atau data lain yang diperlukan oleh pegawai serta keahlian untuk mengetahui dan menetapkan informasi. Sedangkan kemahiran memacu pada keahlian diri seseorang yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.

3) Penguasaan terhadap tugas serta peralatan

Tingkat pengendalian pegawai dalam menjalankan aspek-aspek teknik peralatan serta teknik tugas.

2.1.4 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung.

Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Jadi diartikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diserahkan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja pegawai bisa dilaksanakan pada kinerja yang terukur serta nyata. Maka diperlukan ukuran kinerja yang bersifat dapat dihitung atau disebut juga kuantitatif.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:189) yaitu:

- 1) Kemahiran atau Kemampuan yang dikuasai pegawai untuk melakukan tugas.
- 2) Pegawai yang mempunyai pemahaman tentang tugasnya secara bagus akan menghasilkan pekerjaan yang bagus pula.
- 3) Rancangan Kerja, konsep tugas akan mempermudah pegawai untuk mewujudkan harapannya.
- 4) Kepribadian atau perilaku yang dikuasai pegawai.
- 5) Motivasi Kerja merupakan dukungan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

- 6) Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan serta menugaskan bawahannya agar menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku di perusahaan

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai/pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasi pun perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi. Menilai kinerja pegawai/pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan reward dan / untuk penilaian karier.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun pegawai akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
- 2) Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan akan pendidikan bagi pegawai yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Adapun tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten pegawai
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
- 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada lima yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu,

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dari output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum dilakukannya penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas Sebagian atau seluruh variabel yang digunakan, dan dijadikan acuan serta dasar bagi penelitian. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Yuliana Sinar tahun 2021, dengan judul “ Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di UD. Putera Dasrim Malang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel independen terhadap dependen dan hasil analisis koefisien regresi menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 65,4%. Hasil uji hipotesis variabel kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja diperoleh nilai signifikan $< 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Artina Sari Lubis tahun 2018, dengan judul “ Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa tiga variabel yaitu kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.

Penelitian yang dilakukan oleh Julaili Ismi tahun 2021, dengan judul “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Masriani Br. Simanjuntak tahun 2021, dengan judul “ Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Amtek Engineering Batam”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Amtek Engineering Batam dengan $\text{sig} < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmiati tahun 2018, dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Finansia Multi Finance di Kota Makassar”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kompetensi kerja dan pengalaman kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni Kurnia Dewi tahun 2018, dengan judul “ Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Jaya Vana Indonesia)” . Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja,

lingkungan , rekan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Jaya Vana Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Wanceslaus Bili et al tahun 2018, dengan judul “ Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maria Yuliana Sinar tahun 2021	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di UD. Putera Dasrim Malang	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel independen terhadap dependen dan hasil analisis koefisien regresi menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 65,4%. Hasil uji hipotesis variabel kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja diperoleh nilai signifikan < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan prestasi kerja secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Artina Sari Lubis tahun 2018	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor	Tiga variabel yaitu kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang	kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang
3	Julaili Ismi tahun 2021	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau
4	Masriani Br. Simanjuntak tahun 2021	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Amtek Engineering Batam	Pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Amtek Engineering Batam dengan sig < 0,05
5	Rahmiati tahun 2018	Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Finansia Multi Finance di Kota Makassar	Kompetensi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kompetensi kerja dan pengalaman kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai
6	Anggraeni Kurnia Dewi tahun 2018	Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada	Variabel pengalaman kerja, lingkungan , rekan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Pegawai Bagian Produksi PT. Jaya Vana Indonesia)	pegawai bagian produksi PT. Jaya Vana Indonesia.
7	Wanceslaus Bili et al tahun 2018	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu	Terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual didefinisikan sebagai hasil dari suatu pemikiran yang bersifat teoritis dalam memperkirakan kemungkinan-kemungkinan yang akan dicapai dalam suatu penelitian.

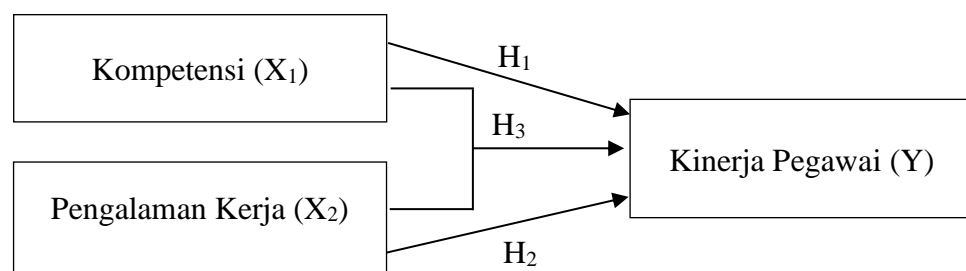
Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Sutrisno, 2019:203). Menurut Sutrisno Edy (2019:204) terdapat beberapa indikator untuk memenuhi unsur kompetensi seorang pegawai yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas– tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Handoko (2013:24), pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan

keterampilan yang dimiliki pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014) terdapat beberapa indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pemahaman serta kemahiran yang dipunya dan penguasaan terhadap tugas serta peralatan.

Menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Robbins (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada lima yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pengalaman kerja

Y = Kinerja pegawai

H₁ = Hipotesis pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

H₂ = Hipotesis pengaruh pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

H₃ = Hipotesis pengaruh kompetensi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂)

terhadap kinerja pegawai (Y)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas penelitian yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis digunakan untuk melihat hubungan antar setiap variabel yaitu kompetensi (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) yang akan diteliti pada penelitian ini. Maka dari itu, adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂ : pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃ : kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai