

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job performance theory* menurut Bernadin dan Russel dalam (Ruki, 2002:15) dalam (Yani & Prabowo, 2016) yang mengatakan kinerja dalam konteks organisasi atau pekerjaan memang mengacu pada pencapaian hasil atau prestasi yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Definisi ini menggarisbawahi bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana individu, tim, atau organisasi telah berhasil dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Menurut teori ini, kinerja dan prestasi kerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan pekerjaan mereka dalam periode waktu tertentu, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Ini mencerminkan pentingnya upaya dan kontribusi individu atau kelompok untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin dalam kerangka waktu yang telah ditetapkan. Kinerja (*Job Performance*) merujuk pada hasil atau prestasi yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau fungsi pekerjaan individu. Faktor-faktor seperti keterampilan, pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja, dan lainnya memengaruhi sejauh mana individu mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu yang ditentukan. Definisi ini menggarisbawahi pentingnya kontribusi dan pencapaian individu dalam mencapai hasil yang sesuai dengan harapan organisasi dalam batas waktu tertentu, *job performance* sangat berkaitan dengan *work*

engagement karena jika seorang karyawan memiliki *work engagement* atau keterikatan kerja, maka karyawan tersebut dipastikan mengedepankan kinerjanya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa *job performance* atau kinerja karyawan berbanding lurus dengan *work engagement* karyawan dalam sebuah perusahaan (Tika, 2006:121) dalam (Irmawati & Wulandari, 2017).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola manusia melalui proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, kesehatan, dan keselamatan kerja serta menjaga hubungan karyawan dengan pemimpin hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Kasmir, 2017:6). Sedangkan pendapat lain menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah serangkaian tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan karyawannya dengan cara yang paling efektif (Fahmi, 2017:1). Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang fokus dan perhatiannya pada praktek, kebijakan dan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan (Yuniarsih & Suwatno, 2016:3).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan fungsinya untuk mengelola seluruh sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai

(Kasmir, 2017:8-9). Adapun tujuan-tujuan yang hendak dicapai manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Mampu mempengaruhi seluruh karyawan agar melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Mampu memotivasi karyawan untuk terus bersemangat dalam bekerja.
3. Mampu membuat karyawan loyal (setia) kepada perusahaan.
4. Mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
5. Mampu memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan.
6. Mampu meningkatkan kinerja karyawan.
7. Mampu memberikan kesejahteraan yang baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan benar agar tujuannya tercapai dengan lancar, dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang benar organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi maksimal pada pencapaian tujuan dan pertumbuhan perusahaan (Kasmir, 2017:14-19). Dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah dicapai. Adapun fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Merupakan proses menyusun daftar pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, memberikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini melibatkan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan tujuan dan strategi organisasi. Ini melibatkan memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengidentifikasi area di mana kekurangan atau kelebihan mungkin terjadi.

3. Penarikan Pegawai (Rekrutmen)

Proses rekrutmen melibatkan mencari, menarik, dan memilih calon karyawan yang memiliki potensi dan kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia di organisasi.

4. Seleksi

Seleksi melibatkan evaluasi calon karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, termasuk kualifikasi, keterampilan, pengalaman dan kepribadian.

5. Pelatihan

Pelatihan adalah proses memberikan keterampilan, pengetahuan dan wawasan kepada karyawan agar mereka bisa efektif dan produktif dalam pekerjaan mereka.

6. Kompensasi

Fungsi ini melibatkan merancang dan mengelola system kompensasi yang adil dan berkelanjutan untuk karyawan. Ini termasuk gaji, tunjangan, insentif dan manfaat lain yang diberikan kepada karyawan.

7. Jenjang Karier

Manajemen karir melibatkan membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan jalur karir mereka dalam organisasi. Ini termasuk

memberikan peluang pengembangan, promosi, rotasi jabatan dan dukungan untuk pertumbuhan profesional.

8. Mengutamakan Pencapaian Hasil dan Mendorong Kinerja Pegawai

Pemahaman terkait tugas dan fungsi yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai yang menjadi petugas layanan, sehingga mampu memberikan layanan kepada pemangku kepentingan secara cepat dan tanggap sesuai harapan pemangku kepentingan .

9. Memberikan Layanan Kepada Publik Secara Jujur, Tanggap, Cepat dan Akurat

Pegawai harus mampu melayani secara cepat dan tepat sesuai SOP yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku. Selain itu, layanan yang harus diberikan harus sesuai norma waktu, artinya melayani dalam batasan waktu normal untuk setiap permohonan yang diterima.

10. Mengutamakan Kepemimpinan Berkualitas Tinggi

Adanya rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin para anggotanya. Pemimpin akan bertanggung jawab atas perbuatan anggotanya yang mempengaruhi sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas pekerjaan dan telah melakukan dengan baik (Foster, 2015:40). Pendapat lain oleh Marwansyah (2015:7), pengalaman kerja memiliki nilai yang signifikan dalam segala jenis organisasi, baik itu perusahaan maupun sektor informal. Pengalaman kerja diartikan sebagai pengetahuan,

keterampilan, dan kapabilitas yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang pernah mereka jalani dalam pekerjaan sebelumnya. sangat penting. Hal ini menjadi penting karena pengalaman kerja memastikan kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang tidak memiliki pengalaman akan berbeda dengan karyawan yang memiliki pengalaman.

Dimensi pengalaman kerja menurut Foster (2015:12) yaitu :

1. Lama waktu/masa bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup semua ide, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tersebut dalam tugas yang diberikan kepada mereka di tempat kerja.

3. Tingkat keterampilan yang dimiliki

Keterampilan adalah istilah yang mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemampuan seseorang untuk menerapkan elemen-elemen teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan sangat mempengaruhi kinerja karena aparatur mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan (Aprillia,2015). Pendapat lain dari (Amelia, 2017) kemampuan kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang berdampak langsung pada produktivitas seorang pekerja. Sedangkan menurut (Arviana,2019) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dengan kemampuan yang dimiliki, maka para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara efektif dengan hasil maksimal. Dari uraian beberapa ahli mengenai kemampuan kerja, dapat disimpulkan dengan singkat tentang apa itu kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki setiap orang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan keahlian mereka sendiri.

2.1.5 Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan usaha sistematis untuk mempengaruhi individu, kelompok atau masyarakat secara positif sehingga mereka dapat melaksanakan tindakan sesuai dengan harapan dari pihak yang memberikan pendidikan. Pendidikan bisa diterima melalui berbagai metode salah satunya pendidikan formal di sekolah (Notoatmodjo, 2017:35).

Menurut Notoatmodjo (2017:35) faktor-faktor yang mempengaruhi latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Bimbingan yang diberikan kepada orang lain untuk berkembang menuju cita-cita atau tujuan tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan mereka untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan dikenal sebagai pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas hidup, pendidikan sangatlah penting. Menurut Notoatmodjo, pendidikan dapat mempengaruhi perilaku dan pola hidup seseorang, terutama dalam hal memotivasi sikap berpesan dan pembangunan. Secara umum, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin mudah mereka menerima informasi.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu.

3. Usia

Usia adalah jumlah tahun yang dihitung mulai saat dilahirkan hingga berulang tahun. Semakin cukup usia seseorang semakin baik dalam tingkat kematangan dan kekuatan dalam berfikir dan bekerja. Dan orang yang lebih dewasa dianggap lebih berpengalaman oleh masyarakat.

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan fisik dan sosial di sekitar individu atau kelompok memiliki dampak signifikan pada perkembangan, perilaku, dan interaksi mereka.

Lingkungan fisik seperti lokasi kerja, kondisi tempat kerja, dan kualitas lingkungan fisik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

5. Sosial Budaya

Sistem sosial dan budaya di dalam dan di sekitar individu atau kelompok memainkan peran penting dalam bagaimana mereka memproses informasi, berinteraksi dan berperilaku.

2.1.6 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:1). Secara lebih tegas Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:1) mengatakan kinerja merupakan kualitas pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tentang sejauh mana suatu program, kegiatan atau kebijakan telah berhasil dicapai dalam mewujudkan *sasaran*, *tujuan*, *visi* dan *misi* organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2014:95). Kinerja dapat dipandang sebagai proses atau maupun hasil pekerjaan.

Menurut Gibson dalam Wibowo (2014:418) mengatakan bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi, ada kemungkinan bahwa kepuasan kerja akan mendorong kinerja lebih baik sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain, ada kemungkinan kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih

produktif akan mendapat kepuasan. Selanjutnya menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2015:141) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenship behaviour* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah. Berdasarkan pendapat ahli diatas terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai tetapi kepuasan kerja juga bisa membuat pegawai merasa puas sehingga mereka berusaha lebih keras lagi di pekerjaan berikutnya. Oleh karena itu, atasan tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja pegawai karena akan berdampak pada kinerja mereka.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, mencakup atribut dan karakteristik individu seperti keterampilan, kompetensi, tingkat pengetahuan, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.
2. *Leadership factor*, mencakup kemampuan manajer dan pimpinan tim untuk memberikan bimbingan, dukungan dan dorongan kepada karyawan
3. *Team factor*, melibatkan hubungan antara anggota tim dan dukungan yang mereka berikan satu sama lain.
4. *System factor*, mencakup elemen-elemen organisasi seperti struktur kerja, proses kerja, system insentif, dan fasilitas yang disediakan untuk karyawan.

5. *Contextual / situational factor*, melibatkan konteks internal dan eksternal organisasi.

c. Jenis-Jenis Kinerja

Moehariono (2014:98) mengatakan bahwa ada tiga jenis kinerja dalam suatu organisasi yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kinerja Operasional (*operation perform*), kinerja ini mengukur seberapa baik organisasi menggunakan sumber daya operasionalnya, seperti modal, bahan baku, teknologi dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan operasional.
2. Kinerja Administratif (*administrative performance*), kinerja ini berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola proses administratif dan operasional organisasi.
3. Kinerja Strategik (*strategic performance*), kinerja ini menilai sejauh mana organisasi berhasil mengimplementasikan dan mencapai tujuan strategi mereka. Ini mencakup kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, memilih arah yang sesuai dengan visi misi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil dasar dari temuan penelitian sebelumnya yang dianggap mendukung kerangka teori yang telah ada dalam penelitian tersebut yang sebelumnya telah dilakukan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Anis (2017) meneliti tentang “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor

Cabang Yogyakarta”. Dengan hasil menunjukkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alan (2017) meneliti tentang “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung. Dengan hasil menunjukkan kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Effendi (2019) meneliti tentang “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”. Dengan hasil menunjukkan kemampuan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hidayatur (2019) meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram”. Dengan hasil menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tuwuhadi (2019) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang”. Dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

Pitriyani & Abdul (2020) meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat”. Dengan hasil menunjukkan

pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Silvia & Feronika (2021) meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru”. Dengan hasil menunjukkan variabel beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hidayah (2021) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang”. Dengan hasilnya menunjukkan budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dicky & Andi (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar”. Dengan hasil menunjukkan pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anik (2022) meneliti tentang “Urgensi Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang”. Dengan hasil menunjukkan sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Anis (2017)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.	X1 = Latar Belakang Pendidikan X2 = Pelatihan X3 = Pengalaman Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Alan (2017)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung	X1 = Kemampuan X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Effendi (2019)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing	X1 = Kepribadian X2 = Kemampuan Kerja X3 = Motivasi Kerja Y = Kinerja	Hasilnya menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan,

		pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.	Karyawan	dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan.
4	Hidayatur (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram.	X1 = Pengalaman Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Tuwuhadi (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang	X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Pegawai	Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.
6	Pitriyani & Abdul (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat.	X1 = Pengalaman Kerja X2 = Latar Belakang Pendidikan X3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja pegawai.
7	Silvia & Feronika (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru	X1 = Beban Kerja X2 = Pengalaman Kerja X3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan variabel beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Hidayah (2021)	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang.	X1 = Budaya Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Pegawai	Hasilnya menunjukkan variabel budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Dicky&Andi (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar	X1 = Pengalaman Kerja X2 = Kemampuan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan pengalaman dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Anik (2022)	Urgensi Pengaruh	X1 = Sarana Prasarana	Hasilnya menunjukkan

Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang	X ² = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
--	---	--

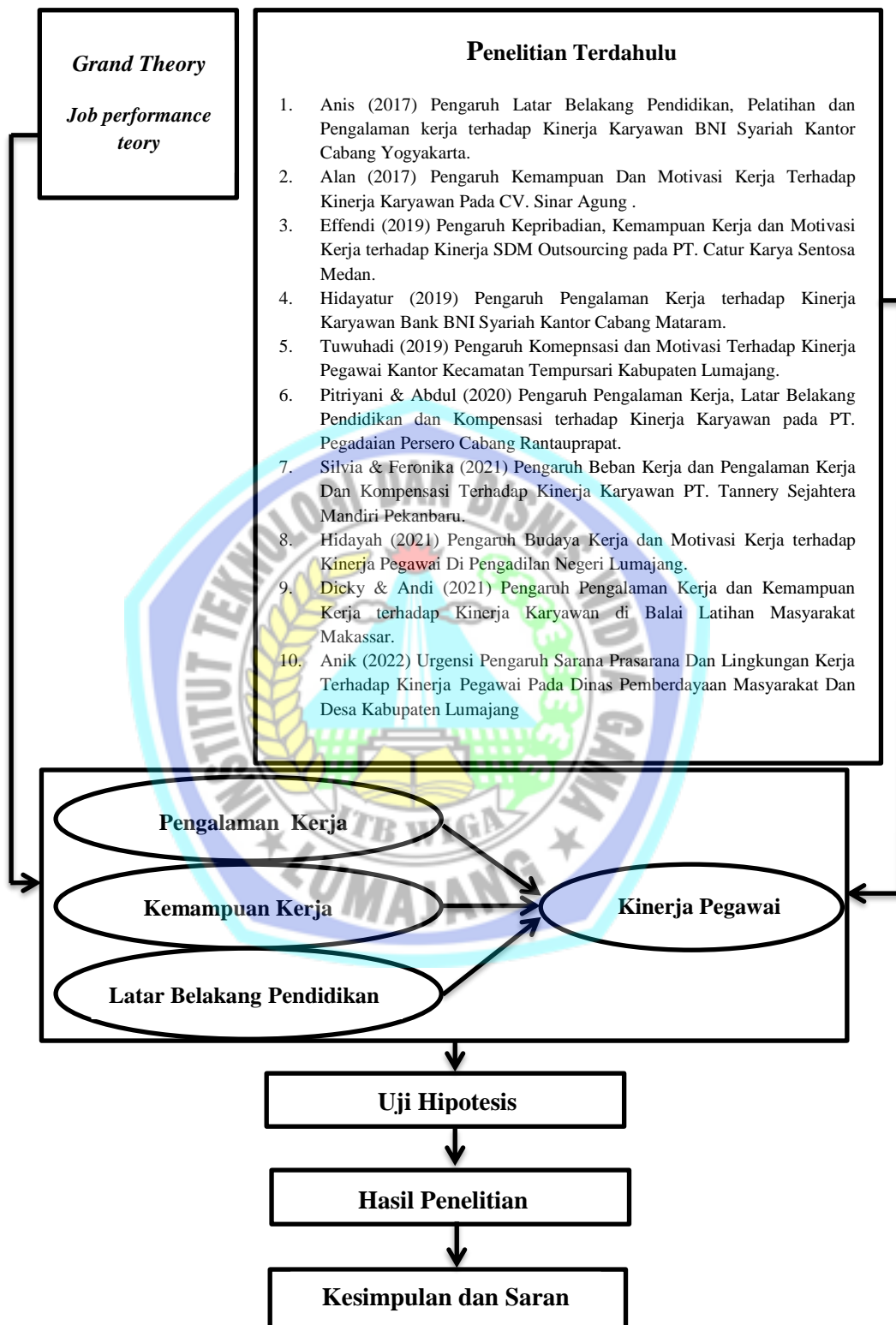
Sumber : Penelitian Terdahulu (2017-2022).

2.3 Kerangka Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Summersuko. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ialah Kinerja Pegawai sementara variabel yang menjadi faktor independennya meliputi pengalaman kerja, kemampuan kerja dan latar belakang pendidikan.

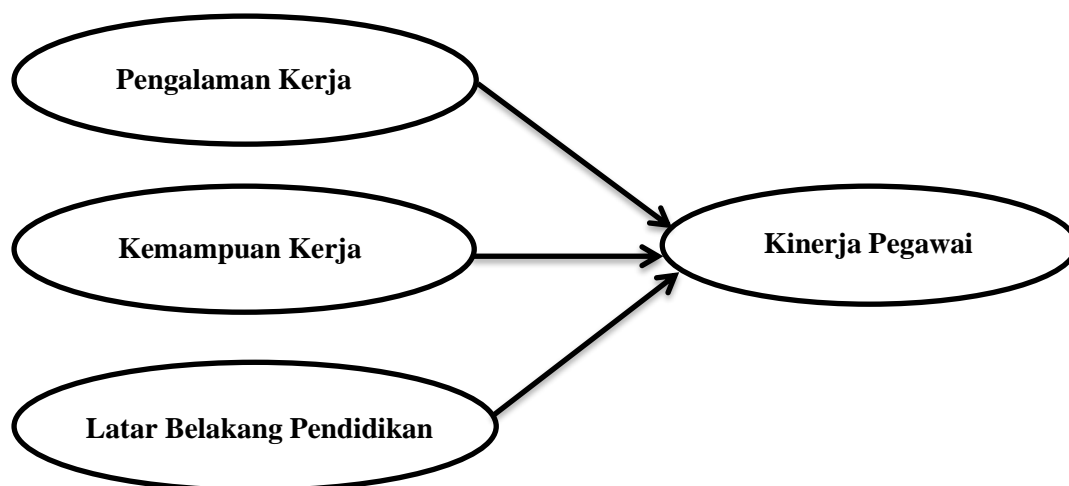
Paradigma penelitian mencakup kerangka berpikir yang menggambarkan interaksi antara variabel yang akan diselidiki, yang juga mencerminkan jenis dan jumlah pertanyaan penelitian yang dijawab melalui studi tersebut. Paradigma ini juga melibatkan teori-teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis serta metode analisis statistik yang diterapkan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:42).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka ini dapat dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Hasil olah data 2023



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu

Keterangan :

→ :Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan latar belakang pendidikan (X3) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sumbersuko, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individu (parsial). Oleh karena itu dalam kerangka pemikiran ini, hipotesis-hipotesis tersebut akan diuji melalui metode penelitian.

2.4 Hipotesis

Hipotesis memiliki peran sebagai jawaban awal terhadap perumusan masalah penelitian, karena biasanya rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dianggap sebagai jawaban awal yang didasarkan pada teori terhadap rumusan masalah penelitian, meskipun belum diuji secara empiris. Ini disebabkan karena jawaban baru ini bergantung pada fakta empiris

yang diperoleh dari pengumpulan data selama proses penelitian. (Sugiyono, 2013:64).

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

a. Hubungan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara teoritis bila seorang pegawai memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi, maka dapat diharapkan bahwa hal tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2017:72), di mana mereka menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerjanya juga cenderung semakin tinggi.

Menurut (Pitriyani & Halim, 2020) manfaat pengalaman kerja diantaranya :

1. Meningkatkan ketelitian individu dalam melakukan suatu tugas.
2. Meningkatkan mutu teknik dan keterampilan karyawan yang pada gilirannya dapat mengangkat tingkat produktivitas.

Hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anis (2017) Hidayatur (2019) yang hasilnya menunjukkan tingkat dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Hubungan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Proses kerja yang dikenal sebagai kemampuan kerja karyawan menggambarkan bagaimana karyawan memahami dan memiliki keterampilan untuk melakukan tugas-tugas spesifik. Ini bertujuan agar perusahaan dapat mencapai hasil yang diharapkan dengan efektif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Kemampuan kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang berdampak langsung pada produktivitas kerja seorang pekerja. Amelia (2017).

Hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Efendi (2019) dan Dicky & Andi (2021), yang hasilnya menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Notoatmodjo (2017:35) mengemukakan latar belakang pendidikan adalah usaha sistematis untuk mempengaruhi individu, kelompok atau masyarakat secara positif sehingga mereka dapat melaksanakan tindakan sesuai dengan harapan dari pihak yang memberikan pendidikan. Pendidikan bisa diterima melalui berbagai metode, salah satunya pendidikan formal sekolah. Pendidikan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi latar belakang

pendidikan pegawai semakin besar kemungkinan mereka mencapai target perusahaan dengan lebih efektif.

Sedangkan menurut Turere (2013) manfaat pendidikan diantaranya adalah :

1. Produktivitas kerja pegawai akan meningkat dengan adanya pendidikan.
2. Meminimalisir terjadinya kerusakan barang-barang.
3. Pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kariernya.

Hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pitriyani & Abdul (2020) yang hasilnya menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

