

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai bahan referensi dan penunjang penelitian. Hasil penelitian yang dijadikan pembanding tidak terlepas dari tema penelitian yaitu kompetensi, pengalaman kerja dan kinerja. Penelitian sebelumnya digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis.

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang saya jadikan sebagai referensi untuk penelitian:

Tabel 2. 1 Penelitian-penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Subroto et al. (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon	Pengalaman kerja, kompetensi, kinerja	Metode survey dengan pendekatan kuantitatif, regresi linier berganda	1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwakarta, 2. terdapat pengaruh signifikan dan positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwakarta 3. terdapat pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwakarta.

2	Maftuchach & Salfadilla (2020)	Effect of Job Competency, Job Experience and Work Environment on Job Achievement at PT. XYZ, Juanda Branch, Central Jakarta	Kompetensi, pengalaman kerja, prestasi	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja karyawan PT. XYZ, Tbk. Cabang Juanda-Jakarta Pusat secara langsung dipengaruhi oleh kompetensi kerja karyawan, 2. pengalaman kerja karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. XYZ, Tbk. Cabang Juanda - Jakarta Pusat, 3. lingkungan kerja di PT. XYZ, Tbk. Cabang Juanda-Jakarta Pusat yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja.
3	Herawati (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018	Pengalaman kerja, kompetensi kerja, kinerja	<i>Simple Random Sampling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Tidak terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. 3. Tidak terdapat pengaruh positif pengalaman kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
4	Toni (2019)	The Effect of Work Discipline and Work Competency of Employee Performance with Work Motivation As Moderation Variables in PT Bukit Intan Abadi Medan	Disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja	<i>Multiple regression analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Intan Abadi Medan. 2. Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Intan Abadi Medan.

					<p>3. Disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Intan Abadi Medan.</p> <p>4. Motivasi kerja memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Intan Abadi Medan.</p> <p>5. Motivasi kerja memperkuat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Intan Abadi Medan.</p> <p>6. Motivasi kerja memperkuat pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Intan Abadi Medan sebesar 88,9% variasi kinerja karyawan</p>
5	Saputra (2021)	Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy)	Kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja, kinerja	Analisis Regresi Berganda	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan penanggulangan bencana daerah istimewa yogyakarta.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan</p>

					<p>penanggulangan bencana daerah daerah istimewa yogyakarta.</p> <p>3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan penanggulangan bencana daerah daerah istimewa yogyakarta.</p> <p>4. Kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan penanggulangan bencana daerah Istimewa Yogyakarta.</p>
--	--	--	--	--	---

Kesamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini antara lain Subroto et al. (2022) Karyawan Sub Bagian Purwakarta, Kota Cilegon, Penelitian Chach & Salfadilla (2020) di PT. XYZ, Divisi Juanda, Jakarta Pusat, Studi Herawati di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018 (2019), Studi Toni di PT Bukit Intan Abadi Medan (2019), penelitian Saputra (2021) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy, sedangkan penelitian ini pada KSP Sumber Makmur Jombang.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kompetensi

2.2.1.1 Pengertian Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut antara lain :

1. Boulter, *et al* dalam Sutrisno (2017:203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.
2. Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
3. Mc Ashan dalam Sutrisno (2017:203) menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, pengetahuan, dan faktor-faktor internal pribadi lainnya, yang terlihat pada sikap atau perilaku seseorang. Memberikan keunggulan dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu berdasarkan tuntutan pekerjaan dan peraturan perusahaan.

2.2.1.2 Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar dalam Oktavina (2018), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 kategori, yaitu:

1. Kompetensi intelektual

Yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada padadiri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

2. Kompetensi fisik

Yaitu perangkat kemampuan fisik yangdiperlukan untuk melaksanakan tugas.

3. Kompetensi pribadi

Perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

4. Kompetensi sosial

Perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

5. Kompetensi spiritual

Yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Latief et al., (2018) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman Keahlian

dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi

bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan

berkelanjutan.

- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2.1.4 Indikator Kompetensi

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan, kita dapat melihat indikator yang tercantum di bawah ini.

Menurut Sugiyanto & Santoso (2018), menjelaskan beberapa indikator yang termasuk dalam kompetensi adalah:

1. Pengetahuan (knowledge)

yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding)

yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh 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 sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (value)

adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

5. 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.

6. Minat (interest)

adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.2.2 Pengalaman Kerja

2.2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang berpengalaman, dengan itu perusahaan yang memiliki karyawan berpengalaman akan memudahkan dalam melakukan kegiatan rutin maupun non rutin.

Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Sedangkan menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Handoko (2014,20-21), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

2. Jenis Tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

3. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

4. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.2.2.3 Indikator-indikator pengalaman kerja

Menurut Foster (2011,56) ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut antara lain :

1. Stoner dalam Indrasari (2017:51) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
2. Suntoro dalam Indrasari (2017:51), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu

tertentu.

3. Colquitt dalam Kasmir (2016:183) menyatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari seberapa baik kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan berkinerja baik ketika mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti yang diharapkan oleh perusahaan dan sebaliknya.

2.2.3.2 Cara meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Puji Lastri (2019) menjelaskan cara meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Keuletan, kerja keras sampai dengan semangat seseorang dalam **bekerja, tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang terbentuk** di dalam dirinya.

2. Reward

Bonus merupakan hadiah dalam bentuk uang yang diberikan kepada pekerja setelah dia mencapai hasil melebihi target yang ditentukan secara terus menerus. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan performa dan kinerja seorang karyawan, maka pemberian bonus atau reward seperti ini jangan sampai dilupakan.

1. Kedekatan secara profesional atau personal

Dalam hal ini bukan berarti kedekatan antara pekerja dan atasan yang berbeda jenis kelamin, melainkan kedekatan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam satu perusahaan.

2. Training

Dengan pemberian training ini, maka diharapkan dapat menumbuhkan sisi motivasi kerja dan keterampilan para karyawan yang nantinya dapat diaplikasikan saat dia kembali bekerja di perusahaan.

3. Pendidikan

Dipercaya atau tidak, kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, jika menginginkan kinerja baik dari para pekerja, maka faktor pendidikan juga harus diperhatikan.

4. Fasilitas dan prasarana

Fasilitas dan sarana prasarana yang dimiliki suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Maka perhatikan hal yang simple, seperti pemberian fasilitas dan prasarana yang layak kepada karyawan, sebelum menuntut kinerja dan hasil yang baik dari mereka.

5. Suasana kerja

Satu hal sepele lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah suasana kerja. Tentunya tidak akan ada yang bersedia untuk terus menghasilkan sesuatu yang hebat, jika kondisi dari suasana kerjanya tidak menyenangkan, tidak nyaman dan tidak kondusif.

6. Bebas berkreasi

Dengan kreativitas yang dapat dilakukan dengan bebas, maka seseorang akan lebih mudah mencurahkan apa yang dia inginkan sesuai job desk yang ditekuni selama ini.

Memang tidak semua 8 poin tersebut dapat diterapkan dalam lingkup kerja suatu perusahaan, namun setidaknya sebagian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan faktor tersebut penting dan perlu mendapat perhatian agar kinerja karyawan tidak menurun oleh kelancaran usaha. Di bawah ini adalah berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kerja dan kinerja perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3.4 Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja yang digunakan oleh Miner dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2017:192) untuk mencapai atau menilai kinerja, terdapat indikator yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam Kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kemampuan kerja sama, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan kinerja karyawan

Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2017:203), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut definisi ini, berarti kompetensi adalah bagian yang dalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan.

Karyawan dengan keterampilan kerja, kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik, dan sikap kerja yang baik dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, karena mereka dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan job desk pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat pribadi karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Jadi secara konseptual ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Subroto et al. (2022), berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dan hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Pengalaman kerja dengan kinerja karyawan

Tingkat kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika tingkat kinerja karyawan seimbang dengan masa kerja atau keterampilan yang dimiliki dan diperoleh dalam pekerjaan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengalaman kerja seorang karyawan dapat diukur dengan rentang waktu atau jam kerja sehingga orang tersebut dapat memahami tugas dan melaksanakannya dengan baik.

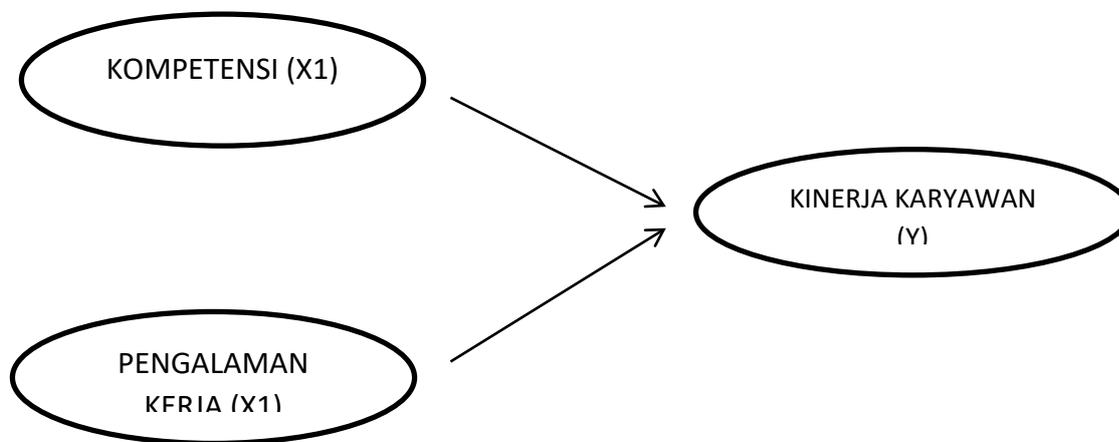
Menurut Suyanto, 2009, Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. . Oleh karena itu, pengalaman, motivasi, usia, dan tingkat pendidikan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Saputra (2021) dengan judul “Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (studi DIY pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Setelah mengkaji teori-teori yang mendasari studi kompetensi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan, kerangka acuan dapat dibuat untuk penelitian ini, yaitu, setiap variabel memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Motivasi, usia dan tingkat pendidikan memegang peranan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kinerja

karyawan. Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian ini, seperti terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. 1 **Kerangka Konseptual**

2.5 Hipotesis

Hipotesis ini merupakan pernyataan sementara yang kebenarannya masih lemah dan perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga Ada pengaruh signifikan antara Pengalaman kerja terhadapkinerja karyawan..