

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak utama roda kehidupan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan peluang dan menghadapi ancaman dengan menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan suatu organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia yang efektif berfokus pada meningkatkan kinerja dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk mencapai sasarnya dalam jangka panjang, perusahaan menggunakan manajemen SDM yang sesuai.

1. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:12) ada beberapa komponen manajemen sumber daya manusia, di antaranya sebagai berikut:

a. Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang yang menginvestasikan modalanya untuk memperoleh pendapatan, dan besarnya

pendapatan tersebut tidak menentu tergantung dari keuntungan yang diperoleh dari usaha tersebut.

b. Karyawan

Karyawan adalah aset perusahaan yang paling penting, karena aktivitas perusahaan tidak akan berlangsung tanpa keterlibatan karyawan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

c. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan otoritas dan kepemimpinannya untuk mengarahkan karyawan dan bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian Hasibuan (2021:21).

B. Pengertian Kinerja

Perusahaan atau Instansi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan

menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Kinerja pegawai sangat berhubungan dengan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian kinerja organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan definisi menurut Robbin (2016:260).

Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu Kasmir (2019:184).

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 (2018:2).” Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah "hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya

sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya" (dalam Supardi, 2016).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Putri dan Dwirandra (2014) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil yang dicapai oleh pegawai selama melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Meningkatkan kinerja pegawai akan berdampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang optimal dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi bagaimana seorang pegawai melakukan tugasnya. Faktor - faktor ini datang dari internal dan eksternal perusahaan atau instansi, serta dari pegawai itu sendiri dan lingkungan sekitar perusahaan atau instansi. Jika kinerja pegawai baik, target dan sasaran perusahaan atau instansi akan lebih mudah tercapai; sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk, target dan sasaran perusahaan atau instansi akan lebih sulit tercapai.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, Sinambela (2017:480).

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan : Merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek
- b. Pengetahuan : Pengetahuan merupakan hasil dari mengetahui dan akan terjadi pada saat penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan diperoleh dari penginderaan melalui indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba.
- c. Rancangan kerja : Menggambarkan kompleksitas dan tingkat kesulitan suatu tugas yang dikerjakan seorang karyawan.
- d. Kepribadian : Kombinasi unik dari emosi, pemikiran, dan pola perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain.
- e. Motivasi kerja : Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

2. Indikator Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022, indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas : Adalah tingkat ketepatan, akurasi, dan kesesuaian hasil kerja ASN dengan standar pelayanan dan SOP yang berlaku.
- b. Kuantitas : Adalah jumlah output layanan publik atau pekerjaan administratif yang diselesaikan ASN sesuai target SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dalam periode tertentu
- c. Waktu atau Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan : Adalah ketepatan ASN dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan dalam SKP atau standar pelayanan.
- d. Biaya : Adalah kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas dan program dengan penggunaan anggaran yang efektif dan efisien sesuai prinsip akuntabilitas publik.

C. Pengertian Pendidikan

Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat filosofis dan teoritis, Sedarmayanti (2016:60). Menurut Notoadmojo (2016:16) “Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”.

Pendidikan seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh produktivitas yang tinggi. Pendidikan berkaitan erat

dengan calon pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi dan menekankan pengembangan kemampuan umum calon tenaga kerja. Oleh karena itu, latar belakang pendidikan merupakan komponen yang paling penting bagi personalia untuk menerima calon pegawai baru. Semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang, semakin baik kualitasnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka dan disesuaikan dengan pelatihan formal yang mereka terima sesuai dengan bidang pekerjaan mereka agar mereka dapat membantu organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Ahmadi:2014:37 pendidikan sebagai aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya , yaitu rohani (pikir, krasa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (pancaindra serta keterampilan-keterampilan).

Tingkat pendidikan pegawai yang lebih tinggi mengarah pada tindakan yang lebih terarah karena mereka memiliki kemampuan konseptual yang baik. Dengan demikian, tingkat pendidikan ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Dengan tingginya tingkat pendidikan akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Ramdani, dkk:2019:49).

1. Indikator Pendidikan

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam jurnal internasional yang dikutip oleh Arifin. A.H, et.al (2021), indikator Pendidikan mengacu pada :

- a. Pengalaman Akademik : Proses pembelajaran dan aktivitas ilmiah yang dialami individu dalam konteks formal pendidikan, yang meliputi pembelajaran dalam kelas, penelitian, kegiatan ilmiah, tugas akhir, praktikum, dan kegiatan akademik lainnya.
- b. Wawasan : Kecakapan berpikir kritis, penguasaan informasi luas dan mendalam, serta keterbukaan terhadap pengetahuan baru yang digunakan untuk memahami konteks, membuat keputusan, dan bertindak secara efektif.
- c. Pengembangan Sikap : Pengembangan sikap adalah proses pembentukan nilai, perilaku, etika, dan disposisi personal yang mendukung profesionalisme, seperti integritas, tanggung jawab, kolaborasi, dan etika kerja.

D. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja (Muamarizal et al., 2015)

Pengalaman kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan kemampuan

mereka. Anhar (2017:29) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang dalam Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

1. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab. Menurut Muamarizal et, al 2015 Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan : Pengetahuan merupakan hasil dari mengetahui dan akan terjadi pada saat penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan diperoleh dari penginderaan melalui indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba.
- b. Keterampilan : Merupakan usaha untuk memperoleh kompetensi cekat, cepat, dan tepat dalam menghadapi masalah. Keterampilan adalah ukuran kemampuan yang dimiliki seseorang.
- c. Tanggung Jawab : Tanggung jawab berarti tidak boleh mengelak, bila diminta penjelasan tentang perbuatannya.

2. Tujuan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dibutuhkan oleh pekerja agar dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja dengan maksimal sehingga tercapai kinerja yang telah ditetapkan. Sulaeman (2014:93) berpendapat bahwa “Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut”. Anhar (2017:31) ”Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.”

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian Pustaka ini peneliti mencantumkan hasil - hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
1	Kholis, N, et, al (2022). Pengaruh Diklat Dan Kompetensi Asn Terhadap Kinerja Asn Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. "Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME). Vol. 1, No. 9, September 2022. ISSN : 2964- 8750 DOI : https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2226	Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji, pengaruh Pelatihan dan Kompetensi ASN terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin Kerja ASN sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso.
2	Rifki Adhadi, et, al (2022) Pengaruh Pendidikan- Pelatihan (Diklat) Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Mediasi Kompetensi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. "Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)" Vol. 1, No. 1, Januari 2022 : 65-79 ISSN : 2964-8750 DOI : https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1775	Pendidikan- Pelatihan (X1), Perilaku Kewarga negaraan Organisasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pendidikan-pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan positif terhadap Kompetensi. Organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan positif terhadap Kompetensi

NO	Penulis	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
3	<p>Ismandani.F, et, al (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep “Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan” Vol 8 No. 1 Desember 2020 ISSN:2354-6581 DOI : https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v7i2.140</p>	<p>Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep.</p>
4	<p>Hayati, L.S (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu. “Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)” Vol. 01 No. 01 Januari 2021 Page 64-76 ISSN: 2774-4221 DOI : https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i1.2140</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini mendukung teori menyebutkan“Bahwa Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja yang berorientasi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja”</p>

NO	Penulis	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
5	Patiung.L, et, al (2022) Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di Kota Makassar. “Jurnal Ilmu Ekonomi” Vol 5 No. 1 (2022); Januari DOI : https://doi.org/10.57178/pa-radoks.v5i1.484	Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengalaman kerja, karena seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mudah memahami suatu pekerjaan dan mudah memberikan bimbingan kepada karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja.
6	Harlena. T, et, al (2023) Pengaruh kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Pegawai Asn Pada Satpol PP dan Damkar. Vol. 2 No. 1 Januari 2023 ISSN : 2828-1136 DOI: https://doi.org/10.56135/jab-nus.v2i1.95	Kompensa si (X1), Pengalama n Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Tujuan penelitian ini Untuk membuktikan Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar.

NO	Penulis	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
7	<p>Sutoro.M, et, al (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. "Jurnal Ilmiah Refleksi". Vol. 3, No. 4, October 2020 ISSN 2621-3389 DOI : https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Bahwa kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olah Raga dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan. Kemudian dalam konteks kerja individu, kinerja para pegawai lebih dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dengan kata lain, faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olah Raga dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari adalah kepemimpinan.</p>
8	<p>Sigarlaki M.E, et, al (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. "Jurnal EMBA". Vol.7 No.7 Juli 2019 ISSN 2303-1174 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24220</p>	<p>Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Penelitian ini membuktikan bahwa tak selamanya Pengalaman Kerja akan berpengaruh ke Kinerja Pegawai karena belum tentu seseorang yang memiliki banyak pengalaman akan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerjanya dalam bekerja</p>

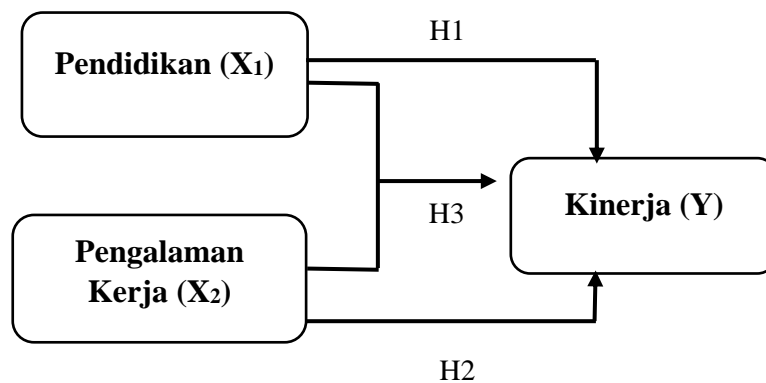
NO	Penulis	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
9	<p>Anggraini, Y.M, et, al (2023) Peran Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Kementerian Agama Kabupaten Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME). Vol. 2, No. 4, April 2023. ISSN : 2964-8750 DOI : https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3483</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh variabel Peran Kepemimpinan dan Pekerjaan Pengalaman Kinerja ASN di Kabupaten Situbondo bersama Job Kepuasan sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan persamaan struktural Partial Least Square (PLS).</p>
10	<p>Waroi, J. et, al (2024) Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 7 No. 4. ISSN : 2622-6383 DOI : https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.898</p>	<p>Pengalaman Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Papua, dengan pengaruh yang terlihat secara simultan.</p>

NO	Penulis	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
11	<p>Dewi, E,K, et, al (2023) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Sikap, Dan Ibadah Salat Fardu Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Pendidikan Islam. VOL: 12/NO: 04 November 2023 ISSN: 2581-1754 DOI:10.30868/ei.v12i04.4602</p>	<p>Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Sikap (X3), Ibadah Salat Fardu (X4), Produktivitas Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini Hipotesis latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap, dan ibadah salat fardu berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja adalah benar</p>
12	<p>Salfadri, et,al (2022) Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan. Journal of Social and Economics Research Volume 4, Issue 2, December 2022 . ISSN: 2715-6966 DOI : https://doi.org/10.54783/jser.v4i2.52</p>	<p>Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.</p>

NO	Penulis	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
13	Arifin. A.H, et.al (2021) <i>Education and Work-Experience - Faculty of Economic and Business</i> , Universitas Malikussaleh, Aceh Utara, Indonesia ISSN : 2746-8100. Volume 2 DOI : https://doi.org/10.29103/mspr.v2i2.6355	Education (X1), Work Experience (X2), Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kabupaten Malaka, Aceh Utara
14	Marliani, et.al. (2023) Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Kompetensi Asn Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. <i>Sparkling Journal of Management</i> Vol. 1 No. 5, 2023: Page 603 – 617. ISSN : 2986-6952 DOI: https://doi.org/10.29103/mspr.v2i2.6355	Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompetensi (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto

F. Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Itulah sebabnya, saat menulis dan membuat penelitian, seseorang harus menyiapkan kerangka pemikiran.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

G. Hipotesis

Menurut Nurdin, Ismael dan Hartati, Sri (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H1 :Pendidikan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirawan (2016)

menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

H2 :Pengalaman Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang dalam Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ukis (2015) yang menyatakan bahwa secara sendiri pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti pengalaman kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja.

H3 :Pendidikan (X₁) dan Pengalaman kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pendidikan (X₁), Pengalaman Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).