

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Moekijat (2016), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan.

Nawawi (2017), perencanaan SDM merupakan proses penetapan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa yang akan datang.

Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi Hasibuan dalam (Rillya *et al* , 2018)

Tabel 2. 1
Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia
1.	2016	Moekijat	perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat.
2.	2017	Nawawi	Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penetapan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan.
3.	2018	Hasibuan dalam (Rillya <i>et al</i>)	Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang.

			agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.
--	--	--	---

Sumber: Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Nawawi (2017) yang mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penetapan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan yang bisa menjadi potensi yang dimiliki.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) maupun baik yang berasal dari lingkungan organisasi (eksternal). Perencanaan sumber daya yang tergolong dalam faktor-faktor eksternal, antara lain: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing, Siagian dalam (Rillya *et al*, 2018). Sedangkan faktor internal: adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri. Faktor internal, antara lain: rencana strategi, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan, Siagian dalam (Rillya *et al*, 2018).

2.1.1.3 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Tabel 2. 2
Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Perencanaan SDM
1.	2017	Hasibuan	Pengadaan, pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian.
Kesimpulan Indikator Perencanaan SDM: Pengadaan, pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian.			

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penulis menggunakan konsep Hasibuan (2017) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Depdiknas dalam (Bachtiar, 2018) Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami, dijalani, dirasa, ditanggung.

Pengalaman Kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Hariandja dalam (Bachtiar, 2018)

Hasibuan dalam (Bachtiar, 2018). Pengalaman Kerja merupakan seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai.

Manulang dalam (Rillya *et al* , 2018) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

Menurut Handoko dalam (Pamungkas, 2017) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Tabel 2. 3
Definisi Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman Kerja
1.	2017	Handoko dalam Pamungkas	Penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.
2.	2018	Depdiknas dalam Bachtiar	Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena experience is the best teacher, Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya .
3.	2018	Hariandja dalam Bachtiar	Suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu
4.	2018	Hasibuan dalam Baachtiar	Pengalaman Kerja merupakan seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Sumber: Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Menurut Handoko dalam (Pamungkas, 2017) yang mengatakan bahwa Pengalaman kerja yaitu penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Handoko (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu 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.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Foster dalam (Rillya *et al*, 2018) indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu atau masa kerja.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tabel 2. 4
Indikator Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Pengalaman Kerja
1.	2018	Foster dalam (Rillya <i>et al</i>)	1. Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan .
Kesimpulan Pengalaman Kerja :			
Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan .			

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Pengalaman Kerja Penulis menggunakan konsep Foster dalam (Rillya *et all*, 2018) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Wulantika (2018) Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat ia bernaung.

As'ad (2016) Kinerja merupakan kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Sutrisno (2016:149) Kinerja bersal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hersey (2015.p), kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Siswanto (2015) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Pegawai

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Pegawai
1.	2015	Siswanto	Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.
2.	2016	As'ad	Kinerja merupakan kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3.	2016	Sutrisno	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
4.	2015	Hersey	Kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan
5.	2018	Lita Wulantika	Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat ia bernaung.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka pendapat A'sad (2016) menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosoentono (2015) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif dan apabila melakukan suatu pekerjaan mampu menghemat segala sesuatu baik waktu, biaya dan lainnya maka dapat dikatakan efisiensi.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi terhadap anggota lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Maka dapat dikatakan disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja pegawai dalam suatu perusahaan ada 6 (enam) indikator yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

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

4. Efektifitas

Efektifitas 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

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan bertindak seperti apa yang diperintahkan oleh atasannya

6. Komitmen Kerja

Komitmen Kerja merupakan tingkat seorang pegawai untuk bekerja sebaik mungkin untuk pencapaian tujuan.

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Pegawai

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Pegawai
1.	2016	Robbins	Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja
Kesimpulan Kinerja Pegawai: Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja.			

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Kinerja Pegawai Penulis menggunakan konsep Robbins (2016) yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat

dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 7
Tabel Persamaan dan Perbedan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1..	Rillya A. Kelejan, et all (2018)	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di pt. Air Manado	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pt. Air manado.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Perencanaan sumber daya manusia, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis.
2.	Heru Saputra <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu	Perencanaan Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan variabel Rekrutmen dan Penempatan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
3.	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pt Bank Negara Indonesia tbk kantor cabang Bumi Serpong Damai)	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pt Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Pengalaman Kerja Dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis..

4.	Siti Riana Tantri, Berlianingsih Kusumawati (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada pt. Hasura Mitra Gemilang Tangerang	Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor pt. Hasura mitra gemilang tangerang	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan variabel Tingkat Pendidikan sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel tersebut.
5.	Ratulangi <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado)	Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Pengalaman kerja dan kinerja pegawai	Penelitian ini tidak menggunakan variabel perencanaan sdm sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut.
6.	Noer <i>et al</i> (2018)	Pengaruh Perencanaan Sdm, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo	Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan variabel Rekrutmen dan Penempatan sedangkan peneliti tidak menggunakan variabel tersebut.
7.	Layla Hafni dan Nia Husni (2016)	Pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Federal International finance cabang Soekarno hatta Pekanbaru	Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
8.	Ika Setiyana (2018)	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-	Penelitian ini dengan penelitian penulis	Penelitian ini menggunakan variabel Produktivitas

		Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu	sama perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu	menggunakan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja	Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
9.	Achmad Rozi, Denok Sunarsi (2020)	The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang	Work experience has a significant effect on employee performance	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Pengalaman kerja dan kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan bahasa berbeda
10	Jafar Basamalah (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel Pengalaman Kerja, berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Pengalaman kerja dan kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan variabel Pendidikan dan Pelatihan sedangkan penulis tidak

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual bagaimana satu teori berhubungan dengan faktor lain yang penting pada masalah yang diteliti. Diagram teori yang logis diperoleh dari dokumentasi penelitian terdahulu yang terkait dengan masalah penelitian. Mengembangkan kerangka pemikiran konseptual membantu kita untuk menguji dan memperbaiki pemahaman penulis. Dari kerangka pemikiran teoritis, kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang

dikembangkan untuk melihat teori yang diformulasikan valid atau tidak. Untuk mengembangkan kerangka pemikiran teoritis perlu dibuat diagram skematis yang menggambarkan secara rinci hubungan-hubungan antar variable baik variable independen maupun variable dependen berdasarkan teoriteori yang sudah ada, temuan-temuan penelitian terdahulu dan sekaligus menjelaskan arah dan hubungan antar variable tersebut.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja. Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu proses penetapan strategi untuk mengembangkan.. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sendiri masih perlu dikelola dengan baik. Dengan indikator perencanaan sumber daya manusia pengadaan, pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemeliharaan, Masih banyak pegawai merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan.

Kemudian kinerja pegawai merupakan merupakan kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.. Dengan di dukung indikator kinerja pegawai kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sendiri kinerja pegawai perlu diperhatikan. Pengalaman kerja sendiri adalah Penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Dukungan pengalaman yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Indikator pengalaman kerja lama waktu atau masa kerja, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sendiri pengalaman kerja perlu

diperhatikan. Kualitas sumber daya manusia seorang pegawai dalam sebuah instansi sangat menentukan cara bekerjanya dilihat dalam tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ditunjukkan dalam bekerja. Kualitas sumber daya manusia berperan juga dalam sikap kedisiplinan dan efektivitas seorang pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja yang diberikan dalam ukuran kuantitas kerja yang tinggi dalam mencapai kinerja sudah maksimal atau belum maksimal.

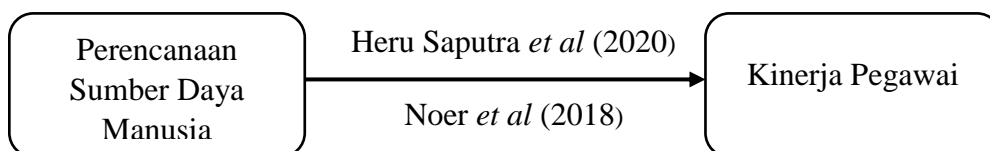
Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Keterkaitan antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh antara Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Heru Saputra *et al* (2020) variabel perencanaan SDM, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor perwakilan bank Indonesia provinsi Bengkulu baik dilakukan secara parsial maupun simultan. Besar pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 79,7%..

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai yang digambarkan sebagai berikut:

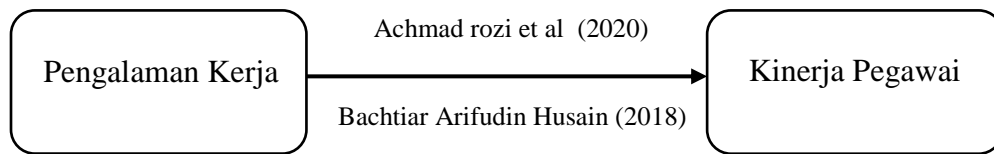


Gambar 2. 1
Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.2 Pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Achmad Rozi et al (2020), Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pt. Yamaha Saka Motor in South Tangerang dengan pengaruh kontribusi sebesar 36,4%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang digambarkan sebagai berikut:

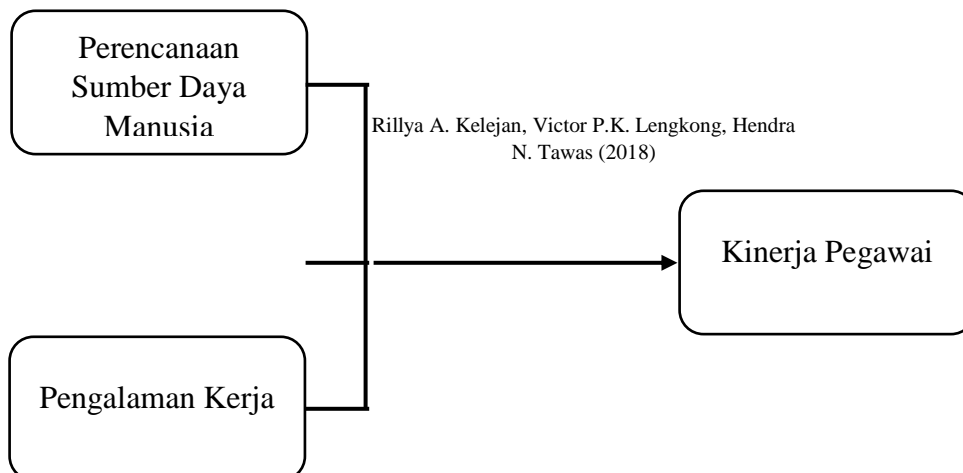


Gambar 2. 2
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.3 Pengaruh antara Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

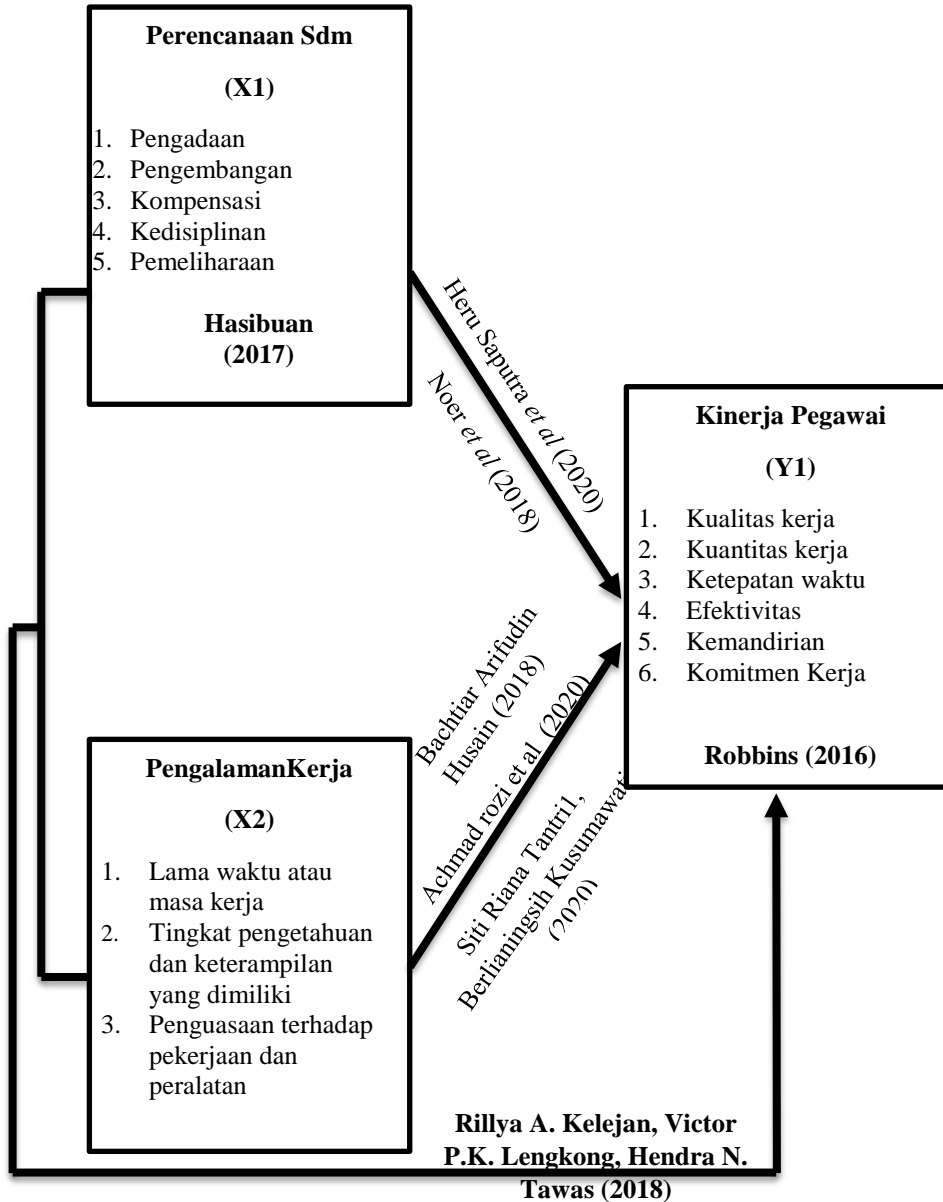
Rillya et al (2018). Menyatakan terdapat pengaruh secara simultan bersama-sama antara perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Pt. Air Manado.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 3
Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 4
Pagadigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 :63), menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dalam melakukan penelitian terdapat suatu hipotesa. Hipotesa yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas yaitu sebagai berikut:

- H1 : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu mengetahui bagaimana gambaran Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur
- H2 : Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur
- H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur terhadap Kinerja Pegawai.
- H4 : Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur terhadap Kinerja Pegawai