BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

(Foster, 2001 : 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Sutrisno (2009:158) pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Sedarmayanti (2009:39) pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Sastrohadiwiryo (2005:163), menyatakan pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan

sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Djamarah (2006: 61) Sebuah pengalaman memberikan pelajaran dan referensi untuk melangkah ke depan. Syaiful Bahri Djamarah menukil pepatah klasik, "*Experience is the best teacher*" yang berarti pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah guru tanpa jiwa, tetapi dicari oleh siapapun.

2.1.1.2 Indikator Pengalaman Kerja

Foster (2001: 43) bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Lebih jelasnya ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada

kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Asri (1986: 131) dalam Ismanto (2005: 25) beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

- Gerakannya mantap dan lancar yaitu setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- Bekerja dengan tenang, yaitu seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Hani T. Handoko (2001: 241) 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 diwaktu yang lalu.
2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Siagian (2008:8) menyatakan kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya Organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Wibowo (2007:325) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir,menyamakan situasi,dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Sadarmayanti (2009:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengtahuan, Keterampilan, dan Kemampuan yang berhubungan dengan Pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. 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.

Adapun pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 dikutip oleh Edy Sutrisno (2009 : 203) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3).

Badan Kepegawaian Negara (2003) dalam Sudarmanto (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan,

keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efesien.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2013 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Perilaku

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan *(knowledge)*

   Informasi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efesiensi perusahaan.

2. Keterampilan *(Skill)*

   Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan

maksimal. Disamping pengetahuannya dan kemampuan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap prilaku karyawan.

3. Sikap *(Attitude)*

   Pola tingkah laku seorang karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila seorang mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Zohar dan Marshall (2000:3) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu:

1. Kompetensi Intelektual
2. Kompetensi Emosional
3. Kompetensi Spritual

2.1.2.2.1 Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategic (Zohar and Marshall, 2000:3)

Robbins (2001:37) mengemukakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang di perlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual terdiri dari tujuh dimensi, yaitu:

1. Kecerdasan Numerik

   Yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.

2. Pemahaman Verbal

   Yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.

3. Kecepatan Perseptual

   Yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi beberapa kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.

4. Penalaran Deduktif

   Yaitu kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai beberapa implikasi dan argument.

5. Penalaran Induktif

   Yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi akibat logis dalam suatu masalah dan pemecahannya.

6. Visualisasi Spasial

   Yaitu kemampuan kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan Nampak seandainya posisi dalam ruang berubah.

7. Ingatan

   Yaitu kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2.1.2.2.2 Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja di tempat bekerja.

Kecerdasan emosional kita menentukan potensi kita untuk belajar keahlian praktis berdasarkan lima elemen, yaitu :

1. Kesadaran Diri
2. Motivasi
3. Mengatur Diri
4. Empati
5. Kemahiran

2.1.2.2.3 Kompetensi Spiritual

Kompetensi spiritual adalah karakter sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan kebijaksanaan/kearifan yang berasal dari luar ego (diri sendiri) atau di luar pemikiran sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilia-nilai baru.

Sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu :

1. Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
3. Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6. Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu
7. Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistic
8. Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa
9. Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Menurut Thompson (2003 dalam Jimoh, 2008), untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan pengamat yang membuat keputusan penilaian terhadap kecenderungan perilaku orang yang dievaluasi yang berhubungan dengan kontribusi pada tujuan organisasi.

Khan (2005) kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas.

Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika ”. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan.

Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh para karyawan sebagai perwujudan prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil

   Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil

   Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu dari hasil

   Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

4. Kehadiran atau absensi

   Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.

5. Kemampuan bekerja sama

   Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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 lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kerja Secara Umum

Karyawan membutuhkan informasi mengenai hasil penilaian agar mereka memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana mereka akan dinilai, dan bagaimana kemajuannya. Tanpa adanya informasi tentang hal-hal tersebut, sangat mungkin akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti timbulnya frustasi yang mengakibatkan rendahnya kinerja. Berdasarkan pada tingkat kepentingannya, maka penilaian kerja bertujuan untuk :

1) Meningatkan Kemampuan Karyawan Dengan diketahuinya peringkat keberhasilan setiap karyawan, maka akan terdorong keinginan untuk selalu meningkatkan prestasi, karyawan yang merasa memiliki kemampuan yang kurang dibanding rekan kerja lain tentu akan berupaya keras mencapai prestasi yang baik.
2) Identifikasi Faktor Penghambat Kerja Dengan adanya penilaian kinerja diharapkan akan dapat diperoleh informasi tentang karyawan yang memilki perbedaan kemampuan dan menentukan kendala yang menghambat pencapaian prestasi yang diharapkan.
3) Menetapkan Kebijakan Strategis Hasil akhir dari penilaian kerja adalah membantu manajeman untuk merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatan kinerja karyawan secara khusus dan organisasi secara umumnya.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian ini, maka dilakukan penelurusuran lebih lanjut dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

NO	PENELITI / TAHUN	JUDUL / JURNAL / ISSN	HASIL PENEITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing (2014)	Pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Jurnal EMBA **ISSN** 2303-1174	1. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. 2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dapat diterima.	1. Menggunakan variabel pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan Variabel lain yaitu Pendidikan 2. Perusahaan yang diteliti yaitu PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo
2	Agus Supandi Soegoto, Riscy S. Ratulangi (September 2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)	1. Secara simultan pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendean 2. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang	1.Menggunakan variabel pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan Variabel lain yaitu Motivasi 2. Perusahaan yang diteliti yaitu PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado

		Jurnal EMBA **ISSN** 2303-1174 Vol.4 No.4, Hal. 322-334	signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendean 3. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado.		
3	Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini (2014)	Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol 2)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Ada pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial.	1. Menggunakan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan Variabel lain yaitu motivasi kerja 2. Yang digunakan variabel kompetensi sosial 3. Perusahaan yang diteliti pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja
4	Budi Mulyawan (2013)	Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru ISSN 1412-8683	Jenis pelatihan / pengalaman adalah skor yang diperoleh guru dari pengalaman mengikuti pelatihan dan dalam rangka mengembangkan diri atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai guru.	1. Menggunakan variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi	1. Menggunakan Variabel lain yaitu pelatihan 2. Yang digunakan variabel kompetensi profesional 3. Penelitian pada Guru
5	Abdul Rahman Lubis, Rizaldo Yan Sasra,	Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan serta	1. Kompetensi, Pendidikan dan pelatihan serta Penempatan pegawai secara bersama-sama	1. Menggunakan variabel kompetensi berdampak pada	1. Menggunakan Variabel lain yaitu Pendidikan,

	Syafruddin Chan (2015)	penempatanan pegawai terhadap pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah provinsi Aceh Jurnal Manajemen **ISSN** 2302-0199 pp. 237- 247	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Setda Aceh. Secara parsial masing-masing variabel eksogen yang diteliti, baik Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan serta Penempatan Pegawai, juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Setda Aceh. 2. Pengaruh langsung antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai lebih besar dibandingkan dengan akumulasi pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang melalui Pengembangan Pegawai. Artinya Penempatan akan lebih baik mempengaruhi Kinerja Pegawai bila tidak melalui variabel antara Pengembangan Karir. Pengaruh langsung antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai lebih besar dibandingkan dengan akumulasi pengaruh tidak langsung dari Kompetensi ke Kinerja Pegawai yang melalui Prestasi Kerja.	kinerja karyawan	Pelatihan serta Penempatan Pegawai 2. Perusahaan yang diteliti Sekretariat Daerah Provinsi Aceh
6	Christilia O. Posuma (2013)	Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang	Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka dapat diharapkan pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik dan pasien bisa merasa puas dengan pelayanan yang ada pada	1. Menggunakan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel lain yaitu kompensasi, dan kepemimpinan 2. Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit

		Manado Jurnal EMBA **ISSN** 2303-1174 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656	Rumah Sakit Ratumbuysang. Kompetensi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.		Ratumbuysang Manado
7	Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P. Budio (2012)	Pengaruh upah kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan Bekistng pada pekerjaan Beton Jurnal Rekayasa Sipil / Vol 6, No.2 **ISSN** 1978-5658	Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di Kota Malang dengan nilai koefisien sebesar 28,1% artinya apabila pengalaman pekerja dinaikan maka akan meningkatkan kinerja pekerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di Kota Malang dengan nilai koefisien sebesar 28,1%.	1. Menggunakan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja	1. Menggunakan variabel lain yaitu upah kemampuan 2. Tempat penelitian pada Pekerja Bekistng pekerjaan Beton
8	Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, Yantje Uhing (Maret 2015)	Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado Jurnal EMBA Vol.3 No.1, Hal.737-747 **ISSN** 2303-1174	Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jadi hasil penelitian ini dapat dikatakan pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	1. Menggunakan variabel pengalaman terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel lain yaitu pelatihan, lingkungan kerja 2. Tempat penelitian pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado

			Hasil pengujian (H3) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.		
9	Bhargava R. Kotur, S. Anbazhagan (2014)	Education and Work Experience Influence on the Performance IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) **e-ISSN**: 2278-487X, **p-ISSN**: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014) PP 104-110	Education and Work-Experience - indeed have their respective influence on the performance of the workers. With change in any one of these two factors -Education and Work-Experience – will bring out a change in the performance of the worker. The study shows that with increase in the Work-Experience the workers tend to exhibit relatively better performance but, in the case of Education it is otherwise. When these factors increase greatly then the performance is found to decline even more – on the sample studied.	1. Menggunakan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja	1. Menggunakan Variabel lain yaitu Pendidikan 2. Perusahaan yang diteliti yaitu Pabrik Gula Chittoor terletak di kota Chittoor di India Selatan
10	Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016) .	The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employee at integrated service office of East Java	The result of hypotheses testing about the effect among variables with AMOS Software 20.0 shows the effect of competence on performance. Amount of competence variable path coefficient on employees performance at Integrated Services Office of East Java amounted to 0,207	1. Menggunakan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja	1. Menggunakan Variabel lain yaitu Komitmen, kepuasan kerja terhadap motivasi 2. Perusahaan yang diteliti yaitu kantor

		International Journal of Advanced Research, Volume 3, Issue -378-396 **ISSN** 2320-5407	with p-value 0,049 smaller than 5%, meaning that competence have a significant effect on the employees performance at the Integrated Services Office of East Java. Thus the sixth hypotheses (H6) in this study which states that competence affects employees performance at the Integrated Services Office of East Java is acceptable.		pelayanan terpadu di Jawa Timur.
11	Florence Muind, Peter K'Obonyo (2015)	Quality of work life, personality, job satisfaction, competence, and job performance : a critical review of literature European Scientific Journal September 2015 edition vol.11, No.26 **ISSN:** 1857 – 7881 (Print) **e - ISSN** 1857-7431	Authors remain rather cautious that it is unwise to assume that high job satisfaction leads to high performance or that high performers are satisfied with their jobs. Employees' performance is the product of their competence, the support to adequately perform their job, and the motivation to perform their job at high levels. A question thus arises as to whether successful performing employees tend to display similar competencies or their competencies are unique to a specific situation.	1. Menggunakan variabel kompetensi dan kinerja	1. Menggunakan Variabel lain yaitu kualitas kehidupan kerja, kepribadian, kepuasan kerja

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti yaitu pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Dengan dibekali pengalaman kerja, pegawai lebih efektif dan efesien saat diberikan tugas kerja, karena sudah pernah melakukan tugas tersebut, lebih berani mengambil risiko dan beban kerja yang lebih berat, begitu pula sebaliknya pegawai baru diberi tugas butuh proses yang lebih lama dalam pengerjaannya, pegawai yang belum berpengalaman harus diberitahu cara pengerjaannya terlebih dahulu, belum berani mengambil risiko akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pegawai berkompetensi akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain bahwa kompetensi sangat mendukung tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan skill yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Dengan bertambahnya pengalaman kerja maka pegawai akan dengan otomatis menambah kompetensi yang dimilikinya diperoleh dari pekerjaan sebelumnya.

Dengan hasil kinerja pegawai yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Seperti yang telah diterangkan diatas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengalaman kerja dan kompetensi.

Untuk lebih memperjelas dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya suatu hubungan antara Pengalaman kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari pengaruh antar variabel dan dipermudah dengan bagan, sebagai berikut:

2.2.1 Hubungan / Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristarini dkk (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan juga hasil penelitian dari Altje Tumbel dkk (2015), Basuki (2009), Laniwidyanti (2010).

Dan sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan / Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sesuai juga dengan yang dikemukakan oleh Christilia (2013) , Widyatmini (2008) bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan tetapi sangat signifikan, dan juga hasil penelitian Abdul Rahman dkk (2015), Marjoko (2009).

Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka dapat diharapkan pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik

2.2.3 Hubungan / Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Luh Aristarini dkk (2014) bahwa ada pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial. Begitu pula dengan penelitian Budi Mulyawan (2013) Jenis pelatihan / pengalaman adalah skor yang diperoleh guru dari pengalaman mengikuti pelatihan dan dalam rangka mengembangkan diri atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Danan Purnomo (2003), diperoleh temuan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kompetensi sumber daya manusia.

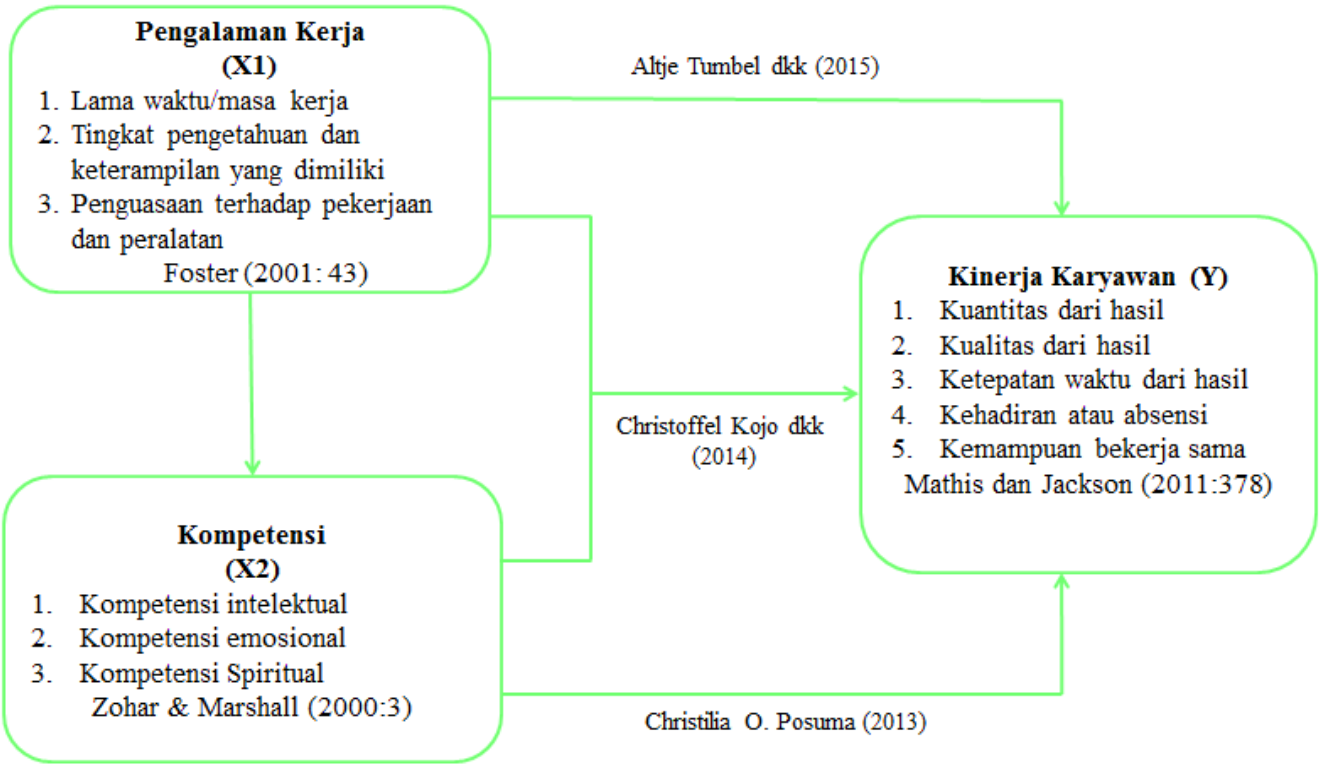
Dengan bertambahnya pengalaman kerja maka pegawai akan dengan otomatis menambah kompetensi yang dimilikinya diperoleh dari pekerjaan sebelumnya.

2.2.4 Hubungan / Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian Christoffel Kojo dkk (2014) hasil penelitian menunjukan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai juga dengan hasil penelitian dari Agus Supandi Soegoto dkk (2016), dan Aristarini dkk (2014), Basuki (2009). Laniwidyanti (2010).

Dengan pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki tentunya akan menambah efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dan sekaligus akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 HIPOTESIS

Menurut sugiyono (2007, p51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dengan menguji hipotesis Pengalaman Kerja (X1) Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Penerapan Pengalaman Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat cukup tinggi.

H2 : Penerapan Kompetensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat cukup tinggi.

H3 : Penerapan Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat cukup tinggi.

H4 : Ada pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

H5 : Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

H6 : Ada pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

H7 : Ada pengaruh simultan antara Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.