

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah semua kegiatan yang menambah pengetahuan sebagai bentuk tanggung jawab kerja. Semakin banyak dan lama pengalaman maka memperoleh lebih banyak pengetahuan. Semakin lama seorang pegawai bekerja pada waktu, ia lebih cepat dan lebih terampil serta hasil pekerjaannya lebih baik daripada yang tidak memiliki pengalaman kerja. Menurut Nitisemito (2015) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka sebelumnya. Jadi yang terpenting adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman, baik yang manis maupun yang pahit. Jadi pada dasarnya pengalaman adalah pemahaman tentang sesuatu yang terinternalisasi, dan dengan mengalami dan melalui pengalaman tersebut, keterampilan atau nilai-nilai diintegrasikan ke dalam kekuatan diri.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2020) faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Waktu (Durasi)

Semakin lama seseorang melakukan suatu tugas, semakin banyak pengalaman kerja yang didapatnya.

2. Frekuensi

Semakin sering Anda melakukan tugas yang sama, semakin baik pengalaman kerja yang biasanya didapatkan seseorang.

3. Jenis tugas

Semakin banyak tugas yang dilakukan seseorang, semakin baik pengalaman kerja yang biasanya mereka dapatkan.

4. Penerapan

Semakin banyak pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diterapkan seseorang dalam pelaksanaan suatu tugas maka akan semakin besar pula pengalaman kerjanya.

5. Hasil

Seseorang dengan lebih banyak pengalaman kerja dapat mencapai hasil yang lebih baik saat melakukan tugas.

2.1.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Riadi (2020) pengukuran dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Gerakannya lancar

Setiap pegawai yang berpengalaman pasti akan membuat langkah yang baik di tempat kerja.

2. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

Pegawai yang berpengalaman tahu bagaimana mengantisipasi kesulitan dengan pengalaman kerja mereka dan siap menghadapinya.

3. Bekerja dengan tenang

Seorang pekerja yang berpengalaman mendapatkan banyak kepercayaan diri.

2.1.1.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011) terdapat beberapa indikator yang dapat menjadi indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Masa kerja adalah ukuran waktu atau periode kerja yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, metode kerja (kebijakan) atau informasi lain yang diperlukan bagi pegawai.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Pengelolaan personel dalam menguasai pelaksanaan aspek teknis peralatan dan metode kerja.

2.1.2 Pendidikan Dan Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan menyangkut peningkatan usaha, peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman bidang sehingga pengetahuan dan pemahaman bidang meningkat. Pelatihan dapat membantu pegawai dengan mengajarkan mereka untuk melakukan pekerjaan yang salah sebagai pengalaman, dan juga dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai pelatihan bagi *supervisor* dan bawahan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pekerja atau pegawai secara teoritis dan konseptual dapat mempelajari informasi yang diperlukan sehingga pencapaian tujuan organisasi dilakukan sesuai dengan peraturan organisasi, Khornelis (2016).

2.1.2.2 Tujuan Pendidikan Dan pelatihan

Menurut Rivai (2016) tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Membantu dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
2. Memberikan informasi tentang peningkatan keterampilan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
3. Membantu menghilangkan rasa takut selama melaksanakan tugas baru
4. Membantu menghadapi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik
5. Membantu mendekati tujuan pribadi dan meningkatkan keterampilan interaksi
6. Meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang

2.1.2.3 Indikator Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut Pradipta (2019) indikator program pendidikan dan pelatihan yang efektif diberikan organisasi kepada pegawainya adalah sebagai berikut:

1. Materi pelajaran yang akan diajarkan atau isi diklat, bila isi program diklat sesuai dan sesuai dengan kebutuhan diklat dan bila diklat dapat meningkatkan profesi dan menunjang pekerjaan pekerja pegawai.

2. Metode yang digunakan, yaitu metode pengajaran dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan khalayak dan apakah metode pengajaran dan pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta atau tidak.
3. Sarana/fasilitas baik tempat berlangsungnya pendidikan dan pelatihan dapat dikuasai oleh instruktur, apakah berkaitan dengan jenis program pendidikan dan pelatihan atau tidak.
4. Kemampuan fasilitator, apakah pengajar memiliki sikap dan keterampilan menyampaikan yang mendorong orang untuk belajar.
5. Kemampuan peserta, khususnya pendidikan dan pelatihan, dapat memotivasi peserta untuk bekerja lebih kreatif dan efektif dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai rencana karir. Menurut Marwansyah (2019) Pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Ia juga mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan, dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dalam Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut :

1. Membantu mencapai tujuan pribadi dan organisasi
Pengembangan karir membantu mencapai tujuan organisasi dan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Organisasi merencanakan karir pegawai dengan cara meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih loyal.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membuat pegawai sadar akan kemampuannya untuk menduduki suatu posisi tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap organisasi.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir merupakan salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kesehatan mental pegawai.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi
Pengembangan karir mendukung program organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat mengurangi pendapatan dan dengan demikian membuat biaya staf lebih efisien.
8. Mengurangi keusangan profesi atau pengembangan profesional dan manajerial
Pengembangan profesional karir dapat mencegah keusangan profesional dan manajerial.
9. Mengiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
Perencanaan karir bertujuan untuk mengintegrasikan perencanaan kerja dan menganalisis keseluruhan kepegawaian.
10. Mengiatkan pemikiran jangka panjang
Pengembangan karir melibatkan jangka waktu yang panjang. Memang penempatan posisi harus memiliki persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan jabatan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015) faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor terpenting untuk pengembangan karir, yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sangat tergantung pada kinerja pegawai dan etika yang baik. Dengan mengetahui kinerja pegawai, pegawai dapat mengukur peluang pertumbuhan karir mereka. Asumsi kinerja yang baik merupakan dasar dari semua kegiatan pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar, mengabaikan upaya pengembangan karir, bahkan tujuan karir yang paling sederhana pun seringkali tidak dapat dicapai. Kemajuan karir seringkali didasarkan pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama berdasarkan kinerja, prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam kerja.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur diluar organisasi, mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Tingkat loyalitas yang rendah umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi baru-baru ini karena harapan yang ditetapkan terlalu tinggi di organisasi tempat mereka bekerja untuk pertama kalinya, sering kali menyebabkan kekecewaan. Hal yang sama berlaku untuk kelompok profesional di mana loyalitas diutamakan pada profesinya. Untuk mengatasi masalah ini sekaligus mengurangi pergantian pegawai, organisasi sering “membeli” loyalitas pegawai dengan gaji dan tunjangan yang tinggi, menerapkan metode SDM yang efektif seperti program penjadwalan dan pengembangan profesional.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya mentor dan patron akan membantu pegawai mengembangkan karirnya. Atasan akan memberikan saran atau rekomendasi kepada pegawai

untuk tujuan pengembangan karir mereka, mentor berasal dari dalam organisasi. Mentor adalah orang di organisasi yang menciptakan peluang pengembangan karir.

6. Peluang untuk tumbuh

Pegawai harus diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui pelatihan, kursus dan pendidikan lebih lanjut. Hal ini akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju dan berkembang sesuai dengan rencana karir mereka.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017) indikator pengembangan karir terdiri atas:

1. Pendidikan dan pelatihan adalah pembelajaran pengetahuan untuk membentuk keterampilan, dan kebiasaan seseorang dalam sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya dalam suatu organisasi.
2. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam satu organisasi.
3. Promosi Jabatan adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Namun kadang-kadang ada pula pegawai yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan.
4. Masa Kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja untuk mendapatkan kemajuan karir yang diinginkan seorang pegawai.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang terkait dan diukur selama suatu periode waktu berdasarkan kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat bertindak dan

berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan sesuai kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang perlu dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Dari teori-teori yang telah dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus diselesaikan dan memiliki langkah-langkah yang harus dicapai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu kinerja merupakan unsur penting dalam maju mundurnya suatu organisasi . karena kinerja mencerminkan suatu organisasi yang bekerja di arah yang benar atau hanya diam saja tanpa adanya kemajuan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) dapat diartikan pegawai dengan *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan akan lebih mudah untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam bekerja menghadapi situasi (*situation*). Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan penilaian kinerja Kecamatan Seberuang (2022), mengemukakan indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diperoleh oleh pegawai, dinyatakan sebagai jumlah unit dan jumlah aktivitas yang dilakukan. Dalam hal ini dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2. Kualitas

Kualitas ini diukur dengan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan. Demikian juga, pekerjaan yang sempurna tergantung pada keterampilan dan kemampuan pegawai. Indikator ini dapat menentukan keterampilan, tingkat kualifikasi, dan tingkat kompetensi pegawai dalam bekerja.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu terkait dengan bagaimana seorang pegawai berencana dan merencanakan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka mempengaruhi ketepatan waktu pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

4. Orientasi pelayanan

Orientasi pelayanan yaitu sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, antara lain: masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan/atau lembaga lain.

5. Inisiatif kerja

Inisiatif yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan sesuatu tanpa harus diperintah terlebih dahulu. Jika pegawai memiliki inisiatif, maka dianggap banyak akal.

6. Komitmen

Sifat dan perilaku pegawai sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

7. Kerjasama

Kolaborasi antara pegawai dalam tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat atau keuntungan seperti bekerja sama dengan rekan kerja, menerima perintah dari atasan, dan melaksanakan perintah atasan secara bersama-sama.

Kolaborasi ini juga bisa semakin intensif dengan semakin cepat selesainya pekerjaan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kemampuan atau kekuatan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan dimana tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2 Kajian Empiris

Kajian empiris adalah studi yang berasal dari pengamatan atau eksperimen. Penelitian empiris adalah data yang membuktikan benar atau salahnya suatu pernyataan keyakinan empiris. Beberapa temuan penelitian terdahulu yang menjadi dasar rujukan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Penelitian oleh Sartika (2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, jabatan, disiplin dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja personel di Regional Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palu. Penelitian ini melibatkan 141 responden yang telah ditentukan dengan menggunakan metode sensus sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Regional Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palu.

Penelitian oleh Leatemia (2018) “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pusat Statistik Maluku)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Maluku. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan metode penelitiannya adalah *explanatory research* (metode penjelasan). Penelitian ini menggunakan seluruh

populasi sebagai sampel dan diperoleh 61 sampel yang valid. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan dua hal yaitu pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai BPS secara signifikan.

Penelitian oleh Panambunan *et al.* (2017) yang berjudul “Work Experience, Job Training, Organizational Climate And Its Impact On Employee Performance PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGGO Region”. Analisis metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel sebanyak 63 pegawai yang ditentukan dengan teknik multistage sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel pengalaman kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Bili *et al.* (2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu”. Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu dengan menggunakan teknik random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dan observasi langsung di lokasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi *product-moment*, regresi linier, akurasi prediksi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

Penelitian oleh Dehotman (2021) berjudul “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru”. Penelitian dilakukan di Perpustakaan dan Arsip Kota Pekanbaru. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Deskriptif adalah metode yang terlibat dalam mengumpulkan dan menyajikan sekelompok data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Hasilnya adalah pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Siswati *et al.* (2021) dengan judul “Pengaruh Pendidikan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari. Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dari penelitian ini sebanyak 56 orang. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

Penelitian oleh Eliana *et al.* (2020) berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai pada Badan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei untuk mengetahui dampak pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Aceh. Variabel penelitian diukur dengan menyebarkan kuesioner kepada kepala dinas, sekretaris, bidang pengembangan staf dan kerjasama, bidang pengembangan kompetensi dan sertifikasi teknis dasar, bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, serta bidang pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial budaya. Penelitian ini juga menggunakan data primer yang didapatkan melalui metode sampling yaitu teknik

sensus. Metode analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi sederhana. Hasilnya adalah pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Aceh.

Penelitian oleh Maulana (2016) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan disiplin kerja terhadap kompetensi kerja pegawai dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif dengan tingkat penjelasan yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kajian dilakukan di Kantor Pemerintah Kota Manado di bawah Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Manado. Populasi dasar penelitian ini adalah PNS sebanyak 40 orang, dan sampelnya adalah seluruh pegawai BKD Kota Manado. Teknik atau metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Mulyani (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.” Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Solok. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Solok melalui metode pengumpulan data dengan menyebarkan survei dan kuesioner dengan sampel sebanyak 75 responden. Analisis regresi dan analisis korelasi digunakan sebagai metode analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Pramukti (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Populasinya adalah 3.818 pegawai dari 8 SKPD dan sebanyak 362 orang sebagai sampel dalam penelitian ini. Data hasil survei dianalisis menggunakan model persamaan struktural menggunakan AMOS 9. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Saehu (2018) berjudul “Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Banjar. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*). Metode kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pemilihan topik, teknik pengumpulan data (seperti survei, observasi, dan wawancara). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir pada kinerja pegawai, artinya semakin baik karir maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Penelitian oleh Nasfi *et al.* (2020) dengan judul “Pengaruh DIKLAT Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh diklat kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 25 orang yang bekerja

pada Dinas Koperasi dan UMKM di Provinsi Sumatera Barat. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah responden sama dengan jumlah sampel dan analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu diklat kepemimpinan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Provinsi di Sumatera Barat.

Penelitian oleh Onibala *et al.* (2017) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Sampel penelitian terdiri dari 35 pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, pendidikan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Hubungan Keterkaitan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan maka akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya. Pengalaman akan memunculkan potensi penuhnya untuk hasil kerja yang memuaskan. Menurut Marwansyah (2019) pengalaman kerja memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Seorang pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih banyak sebelumnya tentunya akan lebih memahami bagaimana menghadapi suatu masalah yang muncul, dan selain itu, pegawai atau pegawai tersebut akan lebih cepat

beradaptasi dengan tugas-tugas yang muncul, karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Untuk memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena didukung oleh pegawai yang berpengalaman dibidangnya. Pengalaman kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, lebih mudah dan lebih cepat bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan karena mereka memiliki lebih banyak pengalaman dalam pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yaitu Sartika (2015) dan Panambunan *et al.* (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tentang hubungan antara kinerja pegawai terhadap pengalaman kerja sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu

2.3.2 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan dan pelatihan adalah segala upaya untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang diharapkan pendidik, baik secara individu, kelompok, maupun masyarakat. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa “pendidikan atau pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan teoritis, konseptual dan moral pekerja”. Dengan kata lain, pekerja yang menerima pelatihan yang direncanakan cenderung lebih berkualitas atau profesional dibandingkan dengan pekerja di organisasi yang tidak memberikan kesempatan tersebut. Oleh karena itu, pendidikan atau pelatihan dianggap semakin penting sehubungan dengan perubahan situasi dan kondisi kerja, persyaratan dan jabatan pekerjaan, perkembangan teknologi, yang semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Hal ini akan berdampak bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kemampuan dan kinerja dalam melakukan pekerjaan. Beberapa temuan penelitian sebelumnya seperti menunjukkan Maulana (2016) dan Etty Siswati *et al.* (2021) bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

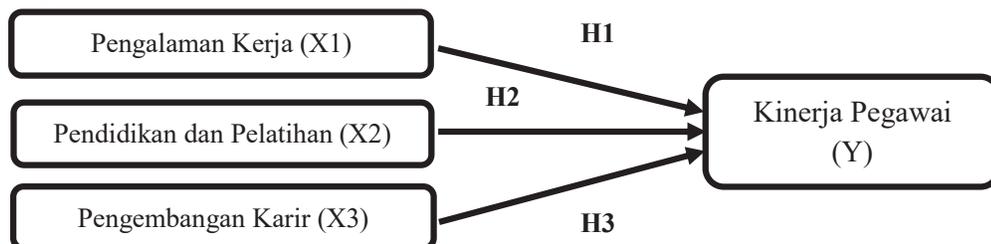
H2: Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu

2.3.3 Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja pegawai

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian untuk membantu pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui seberapa baik pengembangan karir agar dapat mengembangkan diri secara optimal. Menurut Abdullah (2014) untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang baik yang telah ditetapkan, efektifitas dapat ditingkatkan dengan pelatihan atau pengembangan. Semakin baik pengembangan karir seseorang pegawai, semakin diinginkan dia untuk mendapatkan posisi dan kinerja yang lebih baik. Beberapa temuan dari penelitian sebelumnya seperti Saehu (2018) dan Pramukti (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tentang hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu

Berdasarkan uraian kerangka konseptual penelitian dan rumusan hipotesis yang telah dikemukakan, berikut gambar kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian