

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory: Teori Kinerja (Performance Theory)*

Teori kinerja modern yang dikemukakan oleh Aguinis (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Dalam perspektif ini, kinerja pegawai bukan sekadar hasil kuantitatif, tetapi juga meliputi kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Aguinis, 2019). Teori ini menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi individu, pengalaman kerja, serta dukungan lingkungan kerja seperti fasilitas yang tersedia. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja secara optimal, organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara simultan dan terintegrasi.

Penelitian ini menempatkan kompetensi pegawai sebagai salah satu elemen kunci yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Boyatzis (2018), kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang terkait dengan keberhasilan dalam pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga nilai, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Boyatzis, 2018). Pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu memahami tugas, mengambil keputusan yang tepat, serta bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Dalam konteks Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, kompetensi menjadi fondasi penting dalam pengelolaan administrasi, keuangan, dan aset yang efektif.

Selain kompetensi, pengalaman kerja menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2021), pengalaman kerja memberikan pemahaman praktis yang mendalam terhadap proses kerja, meningkatkan kepercayaan diri, dan memperkuat kemampuan dalam menangani masalah di tempat kerja. Pegawai yang memiliki pengalaman yang luas cenderung

lebih efisien, mampu mengantisipasi tantangan, dan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2020). Dalam konteks penelitian ini, pengalaman kerja berperan penting dalam mendukung kelancaran tugas-tugas strategis di Bagian Sekretariat, terutama dalam menghadapi dinamika kebijakan dan tantangan administratif yang kompleks.

Faktor ketiga yang turut memengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Berdasarkan penelitian oleh Robbins & Judge (2021), fasilitas kerja yang memadai seperti perangkat teknologi, kenyamanan fisik, dan dukungan sistem informasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai (Robinson, S. L., & Judge, 2021). Fasilitas kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan stres, kelelahan, hingga penurunan kualitas pekerjaan. Di instansi pemerintah seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

Dengan mengacu pada kerangka Teori Kinerja kontemporer, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja memengaruhi kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Ketiga faktor tersebut diyakini berinteraksi secara sinergis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, responsif, dan berkualitas. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis pengembangan SDM dan perbaikan lingkungan kerja di sektor pemerintahan daerah.

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Siagian (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika (Siagian, 2020). Sementara Mangkunegara (2020), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan seberapa efektif seseorang melaksanakan pekerjaannya, baik dilihat dari pencapaian target, ketepatan waktu, maupun kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2020). Kinerja mencakup tidak hanya hasil akhir, tetapi juga proses kerja yang melibatkan kompetensi, disiplin, dan etos kerja, serta kemampuan menyelaraskan diri dengan tujuan organisasi secara produktif dan bertanggung jawab.

Saleh, *et.al.* (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi (Saleh, 2019). Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sementara Firdaus & Lukmanul (2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Firdaus, & Lukmanul, 2022).

Menurut Mathis dan Jackson (2023), kinerja adalah tingkat pencapaian tugas atau *pekerjaan* yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mathis, R. L., & Jackson, 2023). Mereka menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Sementara Kinerja adalah hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang relevan dengan tujuan organisasi. Mereka menyoroti bahwa kinerja juga melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dijelaskan, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok saat melaksanakan tugas dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat

kemampuan, kompetensi, dan motivasi sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil kerja tersebut harus sesuai dengan tanggung jawab, etika, dan standar yang telah ditetapkan, serta mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Secara keseluruhan, kinerja merepresentasikan sejauh mana efektivitas seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian (2020), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang saling berkaitan dalam menentukan sejauh mana seorang individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian:

1. Kemampuan (*Ability*)

Meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi teknis yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

2. Motivasi (*Motivation*)

Dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pemahaman terhadap Tugas

Tingkat pemahaman pegawai tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan mengapa tugas tersebut penting bagi organisasi.

4. Kondisi Fisik dan Mental

Keadaan kesehatan jasmani dan psikologis yang memengaruhi kesiapan dan konsentrasi pegawai dalam bekerja.

5. Sarana dan Prasarana Kerja

Ketersediaan alat, perlengkapan, dan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien.

6. Imbalan dan Penghargaan

Sistem kompensasi yang adil dan penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Siagian (2020), indikator kinerja pegawai mencakup beberapa aspek utama yang mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berikut adalah indikator kinerja menurut Siagian:

1. **Kuantitas Kerja**

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai target yang ditetapkan.

2. **Kualitas Kerja**

Tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar atau harapan organisasi.

3. **Ketepatan Waktu**

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang ditentukan.

4. **Efektivitas Penggunaan Sumber Daya**

Pemanfaatan tenaga, waktu, dan fasilitas secara efisien tanpa pemborosan.

5. **Kepatuhan Terhadap Prosedur**

Konsistensi dalam mengikuti aturan, pedoman, atau prosedur kerja yang berlaku di lingkungan organisasi (Siagian, 2020).

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2020), kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang memberinya kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dari individu yang memiliki kemampuan rata-rata. Kompetensi bukan hanya soal keterampilan teknis atau pengetahuan, tetapi merupakan kombinasi karakteristik pribadi mendalam yang membentuk performa unggul dalam pekerjaan. Sementara itu, Suryana (2020), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik dan efektif .

Kompetensi meliputi berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, serta pengalaman yang dimiliki individu dalam menghadapi tugas dan pekerjaan tersebut (Suryana, 2020). Suryana menekankan bahwa kompetensi bukan hanya sekadar kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi di tempat kerja, yang mencakup pemahaman terhadap aspek sosial, emosional, dan organisasi.

Sementara itu, Nasution (2020) mengartikan kompetensi sebagai kapasitas seseorang dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan (Nasution, 2020). Kompetensi di sini juga mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, berkomunikasi dengan efektif, serta memiliki sikap profesional dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Kompetensi tidak hanya diukur dari sisi output, tetapi juga dari sisi proses yang mengarah pada pencapaian tujuan kerja.

Spencer dan Spencer (2020) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kualitas pribadi yang mendasari kinerja yang baik dalam pekerjaan dan bisa dipelajari serta dikembangkan. Kompetensi bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kecerdasan emosional dan keterampilan interpersonal yang mempengaruhi interaksi dalam organisasi (Spencer, L. M., & Spencer, 2020). Sementara itu, Kocakulah (2020), kompetensi kini mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja yang kompleks. Misalnya, seorang pemimpin yang kompeten tidak hanya memiliki pengetahuan dalam bidang manajerial, tetapi juga mampu memahami dan merespons kebutuhan timnya dalam situasi yang penuh tantangan (Kocakulah, 2020).

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa kompetensi merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Seiring

perkembangan zaman, kompetensi tidak hanya mengacu pada keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi dan kecerdasan emosional yang mendukung keberhasilan individu di dunia kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)

Mangkunegara menekankan kemampuan—yang terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan realita (pengetahuan + keterampilan)—sebagai faktor utama dalam menentukan kinerja atau kompetensi seseorang

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi digambarkan sebagai hasil dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Kombinasi ini mendorong pegawai bekerja secara lebih optimal dan berorientasi pada hasil.

3. Knowledge dan Skill

Dalam kerangka “*Ability*,” Mangkunegara menyebutkan bahwa *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (keterampilan) merupakan komponen esensial suatu fondasi yang harus dimiliki agar kompetensi dapat diwujudkan secara nyata (Mangkunegara, 2020).

2.2.3 Indikator Kompetensi

Berikut lima indikator kompetensi menurut Mangkunegara (2020):

1. Pengetahuan

Merupakan pemahaman teoritis dan informasi yang dimiliki individu terkait pekerjaan atau bidang tugasnya. Pengetahuan menjadi dasar untuk bertindak secara tepat dan profesional.

2. Keterampilan

Kemampuan teknis dan praktis dalam melaksanakan tugas tertentu.

Keterampilan diperoleh melalui latihan dan pengalaman kerja, dan berperan langsung dalam efektivitas kerja.

3. Sikap

Cara individu merespons situasi kerja, termasuk komitmen, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Sikap positif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

4. Motivasi

Dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja dan mencapai target. Motivasi berpengaruh pada ketekunan, inisiatif, dan konsistensi kinerja.

5. Kepribadian

Karakter bawaan individu yang memengaruhi cara berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja, seperti kejujuran, stabilitas emosi, dan kemampuan bekerja sama (Mangkunegara, 2020).

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pegawai melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan tertentu. Noe (2022) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang terjadi selama individu terlibat dalam aktivitas kerja. Pengalaman ini mencakup kemampuan untuk memahami dinamika pekerjaan, menyelesaikan masalah kompleks, dan memanfaatkan peluang untuk pengembangan profesional. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson (2023), pengalaman kerja memengaruhi kemampuan pegawai dalam menangani tugas yang kompleks, memahami prosedur kerja, dan menyelesaikan masalah di tempat kerja. Semakin lama dan relevan pengalaman kerja seorang pegawai, semakin besar kontribusi yang dapat mereka berikan kepada organisasi (Mathis, R. L., & Jackson, 2023).

Menurut Robbins dan Judge (2022), pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui praktik

dan keterlibatan dalam pekerjaan tertentu (Robbins, S. P., & Judge, 2022). Menurut mereka, pengalaman kerja yang relevan dapat membantu individu memahami tuntutan pekerjaan dan mengelola tugas dengan lebih efektif. Senada dengan itu, Armstrong dan Taylor (2021), pengalaman kerja adalah sejarah keterlibatan seseorang dalam pekerjaan yang memberikan wawasan tentang cara menyelesaikan tugas dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pengalaman ini juga mencakup interaksi dengan rekan kerja dan pengembangan kemampuan manajerial (Armstrong, M., & Taylor, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli, pengalaman kerja adalah proses akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan. Pengalaman ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, manajerial, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Relevansi dan durasi pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja individu di tempat kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Gary Dessler (2022), pengalaman kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan individu dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Durasi Kerja: Lama waktu yang dihabiskan dalam suatu posisi atau pekerjaan tertentu. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, semakin banyak pengalaman yang diperoleh.
2. Variasi Tugas: Keberagaman tugas dan tanggung jawab yang diemban. Melakukan berbagai jenis tugas memungkinkan individu mengembangkan keterampilan yang lebih luas dan mendalam.
3. Kompleksitas Pekerjaan: Tingkat kesulitan dan kerumitan tugas yang dihadapi. Pekerjaan dengan kompleksitas tinggi cenderung memberikan pengalaman yang lebih mendalam dan menantang.

4. Lingkungan Kerja: Kondisi dan budaya organisasi tempat bekerja. Lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri akan memperkaya pengalaman kerja.
5. Kesempatan Pelatihan dan Pengembangan: Akses terhadap program pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan yang disediakan oleh organisasi. Kesempatan ini memungkinkan individu untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka.
6. Interaksi dengan Rekan Kerja dan Atasan: Hubungan dan komunikasi dengan kolega serta pimpinan. Kolaborasi dan bimbingan dari rekan kerja dapat memperkaya pengalaman dan wawasan individu.
7. Tingkat Tanggung Jawab: Besarnya tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaan. Posisi dengan tanggung jawab lebih besar biasanya memberikan pengalaman yang lebih berharga.
8. Adaptabilitas terhadap Perubahan: Kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, seperti teknologi baru atau prosedur operasional yang diperbarui. Adaptabilitas ini memungkinkan individu untuk terus belajar dan berkembang (Gary, 2022).

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Berdasarkan pendapat Noe (2022), indikator pengalaman kerja meliputi:

1. Lama Waktu atau Masa Kerja: Durasi seseorang bekerja dalam suatu posisi atau organisasi, yang mencerminkan tingkat penguasaan terhadap tugas dan tanggung jawab tertentu.
2. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan: Kemampuan untuk mengoperasikan peralatan atau teknologi yang relevan dengan pekerjaan, serta pemahaman mendalam tentang proses kerja.
3. Keragaman Tugas yang Pernah Dilakukan: Variasi tugas atau proyek yang telah ditangani, yang menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas karyawan.

4. Tingkat Tanggung Jawab yang Pernah Diemban: Seberapa besar tanggung jawab yang pernah dipegang, seperti memimpin tim atau mengelola proyek penting.
5. Pencapaian atau Prestasi Kerja: Hasil signifikan yang telah dicapai selama bekerja, seperti peningkatan efisiensi, penghargaan, atau kontribusi terhadap tujuan organisasi (Noe, 2022).

2.4 Fasilitas Kerja

2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), fasilitas kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan pengaturannya sebagai penunjang utama terlaksananya pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Fasilitas kerja adalah semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Gibson et al. (2022), fasilitas kerja yang memadai mencakup alat kerja, teknologi pendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, 2022).

Menurut Dessler (2021), fasilitas kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Fasilitas ini meliputi aspek fisik, teknologi, dan kesejahteraan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan (Dessler, 2021). Sementara Robbins dan Judge (2022) mengatakan bahwa fasilitas kerja sebagai elemen-elemen fisik dan non-fisik yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal (Robinson, S. L., & Judge, 2021). Mereka menekankan pentingnya lingkungan kerja yang baik, alat kerja yang lengkap, dan teknologi yang mendukung sebagai bagian dari fasilitas kerja.

Fasilitas kerja menurut para ahli terkini adalah sarana, prasarana, dan lingkungan yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung efisiensi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai meliputi aspek fisik (peralatan kerja), teknologi (sistem informasi), dan kesejahteraan (layanan kesehatan dan rekreasi), yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi

2.4.2 Indikator Fasilitas Kerja

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2021), indikator fasilitas kerja meliputi:

1. Ketersediaan Alat Kerja: Kelengkapan perangkat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
2. Kondisi Fasilitas: Kualitas dan kondisi alat kerja serta lingkungan fisik.
3. Teknologi Pendukung: Sistem teknologi informasi yang membantu pekerjaan.
4. Aksesibilitas Fasilitas: Kemudahan dalam menggunakan fasilitas yang disediakan (Sedarmayanti, 2021).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

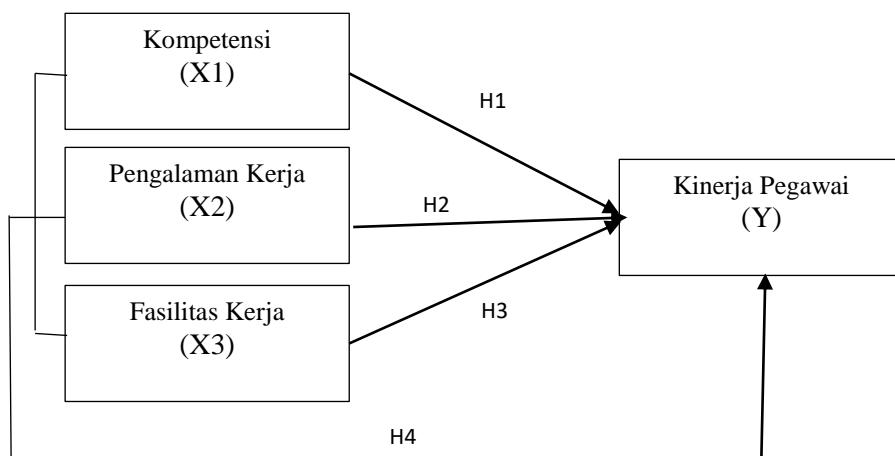
| No | Peneliti, Tahun, | Judul | Variabel Penelitian | Metode dan Analisis Data | Kesimpulan |
|----|---|--|---|---|---|
| 1 | Noor Thamrin, Hari Susanto, Deky Prasetyo, Ahmad Rudini, dan Irhamni (2023) | Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kota Waringin Timur. | Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi ▪ Pelatihan Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja Pegawai | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisis regresi linier berganda ▪ Uji t dan Uji F | Kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur, |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|
| 2 | Muhammad Idris dan Dddy Rahwandi (2020) | Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Kerja, dan Kebijakan Rahim terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar | Variable Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pendidikan ▪ Fasilitas kerja ▪ Kebijakan pimpinan Variable Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisis regresi linier berganda ▪ Uji t dan Uji F | <p>Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial, pendidikan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kebijakan pimpinan tidak berpengaruh signifikan.</p> <p>Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pendidikan menjadi variabel yang paling dominan.</p> |
| 3 | Dani Hendrawan, Dedi Hadian, Senen Machmud. (2020) | Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Kantor Pemerintahan Di Kabupaten Bandung Barat) | Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi ▪ Budaya kerja ▪ Fasilitas kerja Variable Independen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja pegawai | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisis regresi linier berganda ▪ Uji t dan Uji F | <p>Kompetensi, budaya kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.</p> |
| 4 | Nurlaelah, Maryadi, Salim Sultan. (2023) | Pengaruh Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja terhadap | Variabel Dependen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pendidikan ▪ Fasilitas ▪ Pengalaman | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisis regresi linier berganda ▪ Uji t dan | Pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan |

| | Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng | kerja Variabel Independen: ▪ Kinerja pegawai | Uji F | terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng |
|--|--|---|---|--|
| 5 Dewi Suriani, Firmansyah Kusumayadi aeng. (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima | Variabel Dependen: ▪ Lingkungan kerja ▪ Pengalaman kerja Variabel Independen: ▪ Kinerja pegawai | ▪ Analisis regresi linier berganda ▪ Uji t dan Uji F | Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Bima, sementara variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja tersebut. |

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sudaryana *et al.*, 2022). Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesis yang diajukan berkaitan dengan pengaruh tunjangan kinerja, pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dimoderasi kepuasan kerja adalah:

1. Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kompetensi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Artinya, hipotesis ini menguji apakah kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja kerja yang diharapkan. Jika pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, maka diasumsikan mereka akan bekerja lebih efektif, efisien, dan berkualitas, sehingga kinerjanya pun meningkat. Sebaliknya, kompetensi yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas dan hasil kerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Thamrin Noor, *et.al* (2023) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kota Waringin Timur.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0: Kompetensi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

H1: Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

2. Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengalaman kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Artinya, semakin banyak dan lama pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pengalaman kerja memberikan pembelajaran praktis yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga pemahaman terhadap prosedur kerja, pengambilan keputusan, serta penyelesaian masalah di tempat kerja.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2021), pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia karena melalui pengalaman, individu mengembangkan kompetensi spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja bukan hanya berkaitan dengan durasi, tetapi juga kualitas pembelajaran yang diperoleh dari berbagai situasi kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Nurlaelah, *et.al* (2023) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0: Pengalaman Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

3. Fasilitas Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Fasilitas kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Artinya, semakin lengkap, memadai, dan mendukung fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin besar kemungkinan pegawai dapat bekerja

secara optimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana fisik seperti ruang kerja, peralatan, teknologi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2020), fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, mengurangi kelelahan, serta mempercepat proses kerja. Dukungan fasilitas yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memungkinkan pegawai melaksanakan tugasnya dengan efisiensi tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Dani Hendrawan, *et.al* (2020) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada salah satu kantor pemerintahan di Bandung Barat.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0: Fasilitas Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

H3: Fasilitas Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

4. Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Artinya, ketiga faktor tersebut tidak hanya berperan secara individual, tetapi juga secara simultan mempengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal. Kompetensi memberikan kemampuan teknis dan pengetahuan, pengalaman kerja menambah keahlian praktis dan pemahaman tugas, sementara fasilitas kerja mendukung pelaksanaan tugas dengan menyediakan lingkungan dan alat yang memadai.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2021), pengaruh gabungan dari sumber daya manusia yang kompeten, pengalaman yang cukup, serta fasilitas kerja yang baik akan menghasilkan sinergi yang memperkuat kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini karena ketiga aspek tersebut saling melengkapi dan mendukung proses kerja yang efektif dan efisien.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0: Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

H4: Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

