



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis Islam*

Oleh

**SUNARMI PAKPAHAN
Nim. 12 230 0041**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

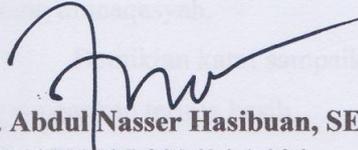
SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Manajemen Bisnis*

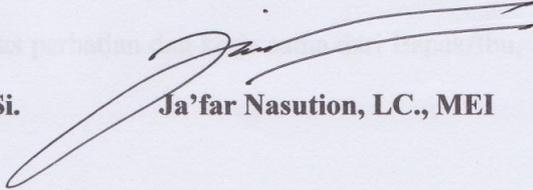
Oleh

**SUNARMI PAKPAHAN
NIM. 12 230 0041**

Pembimbing I


**Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si.
NIP.19790525 200604 1 004**

Pembimbing II


Ja'far Nasution, LC., MEI

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Sunarmi Pakpahan**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 19 Juni 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Sunarmi Pakpahan** yang berjudul: **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

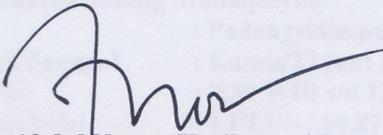
Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

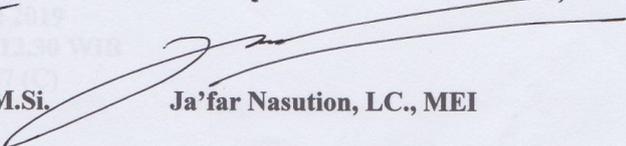
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004


Ja'far Nasution, LC., MEI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022**

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : SUNARMI PAKPAHAN
NIM : 12 230 0041
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syari'ah
**Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA PADANGSIDIMPUNAN**

Ketua

**Dr. Arbanur Rasyid, MA
NIP. 19730725 199903 1 002**

**Dr. Arbanur Rasyid, MA
NIP. 19730725 199903 1 002**

**Windari, SE., MA
NIP. 19830510 201503 2 003**

Sekretaris

**Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002**

Anggota

**Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002**

**Azwar Hamid, MA
NIP. 19860311 201503 1 005**

Pelaksana Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/27 juni 2019
Pukul : 9.30 WIB s/d 12.30 WIB
Hasil/Nilai : LULUS / 68,87 (C)
IPK : 2,90
Predikat : Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

Nama : SUNARMI PAKPAHAN
NIM : 12 230 0041

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 4 September 2019

Dekan,


Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818.200901 1 015



SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarmi Pakpahan
NIM : 12 230 0041
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 19 Juni 2019
Pembuat Pernyataan,



SUNARMI PAKPAHAN
NIM. 12 230 0041

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarmi Pakpahan
Nim : 12 230 0041
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan** “. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir. Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 19 Juni 2019

Yang menyatakan,



**Sunarmi Pakpahan
NIM. 12 230 0041**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan”**. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.A Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E,

M. Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Drs. Kamaluddin, M. Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, MA selaku wakil dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Delima sari lubis, MA Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Ja'far Nasution, LC., MEI selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta (Ayahanda Alm. Partahian Pakpahan dan Ibunda tercinta Rosmayni Rambe) yang telah membimbing dan selalu berdo'a yang tiada hentinya-hentinya, serta berjuang demi anak-anaknya hingga bisa menjadi apa

yang diharapkan. Terimakasih do'a yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telak banyak berkorban serta memberikan dukungan moral material demi kesuksesan peneliti. Do'a dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa membalas perjuangan mereka dengan Surga Firdaus-Nya. Dan tidak lupa juga buat kakak abang dan adek yang selau memberikan dukungan dan motivasi teruntuk nuat kakak peneliti Een Parlina dan Nurhamidah yang telah banyak berkorban serta memberikan pesan-pesan material, terimakasih kak Do'akan peneliti sukses Dunia dan Akhirat bisa membalas apa yang telah diberikan, dan buat abang dan adek peneliti Muhammad Allung, Rizky Pangidoan.

9. Bapak Sony yang telah memberikan kesempatan serta motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan sekripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan ekonomi Syariah-3 angkatan 2012 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berjuang bersama meraih gelar sarjana, serta teman KKL Desa Sidojadi . Semoga kita semua sukses dan berhasil meraih cita-cita.
11. Terima kasih untuk para sahabat yang telah memberikan dukungan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini terkhusus kos Tumin yang selalu mengerti dengan sikaf dan sifat peneliti Sri, Dewi , Ade, Dani, Saroh, Yuni, Indah. Pitri Anti Sitompul, Dili Veronika,Riski Muliadi Nasution, Maizatul Akma, Rudiansyah Siregar, Nini Karlina, Putri Tara Nasution SE, Nur Fatimah Galingging S E dan teman-teman lainnya.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan Saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat

memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, Juli 2019
Penulis
SUNARMI PAKPAHAN

NIM. 12 230 0041

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Y

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
و—	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
اِ.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tandasyaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Sunarmi Pakpahan
NIM : 12 230 0041
Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan

Penelitian yang dilakukan dalam rangka penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan merupakan sesuatu dominan suatu kerja dan kinerja pegawai merupakan sesuatu yang berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan kerja. Selkain itu juga adanya tanggapan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan belum maksimal, yang

Keberhasilan instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki instansi atau perusahaan. kinerja ditentukan oleh faktor diantaranya pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dsan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kantor Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 sampel. Teknik analisis data yang digunakan antara lain adalah uji validitas dan reliabilitas, linieritas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Proses pengplahan data menggunakan *SPSS versi 23*.

Hasil dari penelitian secara parsial (uji t) untuk variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,913 > 2,002$ maka H_a diterima, untuk variabel *responsiveness* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kineja pegawai, dibuktikan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,903 < 2,002$ maka H_o ditolak, untuk variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,466 > 2,002$ maka H_a diterima. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) = 0,028, berarti bahwa variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan menjelaskan 0,61% dari total variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Sisanya 99,39 adalah pengaruh dari hal-hal di luar variabel bebas.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKIRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI SYARI'AH DAN BISNIS ISLAM	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	11
D. Defenisi Operasional Penelitian	11
E. Rumusan Masalah	12
F. Tujuan Penelitian.....	13
G. Kegunaan Penelitian	13
H. Sistematika Pembahasan	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Pegawai.....	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Manfaat Penilaian Kinerja	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
d. Dampak Kinerja.....	22
e. Indikator Kinerja	22
f. Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam	24
2. Tingkat pendidikan.....	26
a. Pengertian Tingkat Pendidikan	26
b. Tujuan Pendidikan	28
c. Jenis-Jenis Pendidikan	29
d. Tingkat/Jenjang Pendidikan	30
3. Pengalaman Kerja	30
a. Pengertian Pengalaman Kerja	30
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	32
1) Lama Waktu Atau Masa Kerja	32
2) Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki.....	32
3) Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan	32
4) Jenis Pekerjaan	33
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Pikir.....	40
D. Hipotesis.....	41

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
B. Jenis Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel.....	43
D. Instrumen Pengumpulan Data	45
E. Teknik Analisa Data	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	47
3. Uji Linierita	47
4. Uji Asumsi Klasik	48
5. Analisis Regresi Berganda	50
6. Uji Hipotesis.....	51
a. Uji Koefisien Determinasi	51
b Uji T.....	51
c Uji F	52
F. Sistematika Pembahasan	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
1. Profil Singkat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	54
2. Visi Misi	57
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	57
1. Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Oleh Responden	57
C. Pengolahan Data Hasil Penelitian	63
1. Uji Validitas, Linearitas dan Reliabilitas.....	64
2. Uji Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas	67
b. Multikolinearitas.....	67
c. Uji Autokolerasi.....	68
d. Uji Heteroskedastisitas	69
3. Analisis Regresi Linear Berganda	70
4. Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.....	71
a. Uji Parsial (Uji t).....	72
b. Uji Simultan (Uji f).....	73
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	74
D. Pembahasan Hasil Penelitian	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan	7
Tabel 1.2 Defenisi Operasional Variabel	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Tentang Pengalaman Kerja	58
Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Tentang Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Tentang Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokolerasi	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	70
Tabel 4.14 Hasil Regresi Parsial (Uji t)	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan organisasi/lembaga. Dimana sumber daya manusia diuntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kemampuan yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia haruslah berorientasi pada model kompetensi. Bukan hanya membutuhkan karyawan yang kopetensi di bidangnya tetapi juga pegawai yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Guna menjalankan kehidupan, setiap pegawai maupun karyawan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai demi kesejahteraan daam menjalani hidup. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Bagi suatu lembaga yang mengedepankan masyarakat sebagai pelayanan yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat kinerja dan kemampuan manusia yang bekerja dalam lembaga pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai juga memberikan kontribusi terhadap instansi pemerintah. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor

yang paling memberikan dampak secara langsung. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif

karena kualitas SDM merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya. Oleh sebab itu peran manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan dari suatu lembaga tersebut.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. menurut Dessler (2000) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seseorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak memperhatikan pegawai kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius sehingga kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran suatu lembaga.

Untuk mencapai tujuan dalam sebuah instansi kerja sama sangat dibutuhkan oleh karena itu agar terwujudnya kerja sama yang baik instansi harus dapat menyesuaikannya. Dalam hal ini kinerja pegawai sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut. Dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mengambil peran besar didalamnya. Terlebih lagi untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha instansi/lembaga maka diperlukan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga tidak menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu lembaga/instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia didalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengalaman yang dimiliki dan tingkat keterampilannya yang telah dikuasai seorang pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan

keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini 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.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja didapatkan oleh pegawai yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing. Dengan kata lain pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Begitu juga dengan tingkat pendidikan, pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tampak memiliki produktivitas yang lebih tinggi pula apalagi ditambah adanya tingkat lamanya bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat keterampilan dan kreativitas kerjanya.

Oleh karena itu karyawan/pegawai sebagai sumber daya yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan lembaga/instansi sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku mereka. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan hendaknya tingkat pendidikan pegawai harus benar-benar dipertimbangkan.

Tingkat pendidikan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan cara membandingkan skor rata-rata kinerja antara tingkat pendidikan tinggi, menengah dan tingkat pendidikan dasar. Dan bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat pendidikan dan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum, membandingkan kinerja karyawan antar tingkat pendidikan tinggi, menengah, dan tingkat pendidikan dasar serta menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis.

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Kepala dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretariat daerah. Memiliki pegawai berjumlah 60 orang yang terbagi dibidang perencanaan dan informasi publik,

perencanaan sumber daya air dan peningkatan dan pembangunan prasarana dan sarana irigasi dsb yang selalu berusaha untuk meningkatkan prukduktivitas lembaga/instansi tersebut. Namun berdasarkan pengamatan sementara, fenomena yang terjadi di dunia kerja masih banyak masalah yang terkait dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Dinas pekerjaan umum yang tingkat pendidikannya terbatas, lemahnya pengetahuan pegawai dalam membuat perencanaan kerja yang akan dikerjakan dikarenakan terbatasnya tingkat pendidikan pegawai. Hal ini karena pegawai salah dalam membuat rencana kerja sesuai porsinya. Sedangkan dalam hal pengalaman kerja, kurangnya pengalaman kerja pegawai saat menyelesaikan tugasnya. kemudia saya melihat dari data daftar hadir pegawai dinas pekerjaan umum menunjukkan tingkat pendidikan terakhir pegawai dan pengalaman kerja yang dimiliki dari lamanya waktu bekerja. Dan peneliti melihat masih banyak pegawai yang memiliki keterbatasan tingkat pendidikan terakhir dilihat dari daftar hadirnya masih banyak yang tidak memiliki gelar. Tingkat pendidikan terendah adalah SD SMA D III dan tertinggi adalah S2. Begitu juga dari segi pengalaman kerja ada yang sudah lama dan ada juga yang belum lama.

Berdasarkan obsevasi awal tingkat pendiddikan dan pengalaman kerja pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidimpuan yaitu:

Tabel 1.1
Tingkat pendidikan pegawai dinas pekerjaan umum
dan penataan ruang kota padangsidempuan tahun 2018

No	Nama Karyawan	Jabatan	masa Kerja	Pendidikan
1	Ir. Amin	Kepala Dinas	21 tahun	S1
2	Gusti Arvianty, M.Si	Staf Seksi Penataan Ruang	20 tahun	S2
3	Drs. Sabar Makmur	Staf Sumber daya air	26 tahun	S1
4	Samsul Bahri Hasibuan	Kabid, Bina Marga	19 tahun	S2
5	Samsir Siregar	Kabid, Cipta Karya	26 tahun	D3
6	Sarmadan. ST	Staf Bidang Cipta Karya	18 tahun	S1
7	Ahmad Juni. ST	Staf Subbag, Tata Usaha	13 tahun	S1
8	Zulhenri	Sekretaris	20 tahun	
9	Milawaty Siagian. SE	Kasubbag, Tata Usaha	18 tahun	S1
10	Pardamean. SH	Kasubbag. Perencanaan dan Informasi Publik	23 tahun	S1
11	Nur Hanima Piliang. ST	Kasi. Pengawasan dan Pengendalian ruang	14 tahun	S1
12	Mhd Kholidin Hsb. ST	Kabid Pengembangan Sumber Daya Air	14 tahun	S1
13	Syawal Sani Siregar. ST	Kasi. Perencanaan Sumber Daya Air	12 tahun	S1
14	Sumirhadi Manalu. ST.MT	Kasi. Bina Bangunan Gedung	12 tahun	S2
15	Mei Jenni. S.Sos.MM	Kabid. Tata Ruang	18 tahun	S2
16	Elmina Siregar. SE	Staf subbag. Perencanaan dan Informasi Publik	15 tahun	S1
17	Kemal Idris Batubara. ST	Kasi. Perencanaan dan Pengendalian	14 tahun	S1
18	Chairul Amri. ST	Kasi. Pembangunan Jalan dan Jembatan	12 tahun	S1
19	Faisal Riza Siregar. ST	Perencanaan Teknis dan Evaluasi	14 tahun	S1
20	Arief Budiman. ST	Kasi. Preservasi Jalan dan Jembatan	14 tahun	S1
21	Abdul Haris. ST	Kasi. Operasional dan Pemeliharaan Daerah Irigasi	14 tahun	S1
22	Abdul Rahman Nasution	Kasi. Penataan Ruang	9 tahun	S1
23	Andi Zuanda. ST	Kasi. Pelaksanaan Tata	10 tahun	S1

		Ruang		
24	Liana Meliati Gultom. S.AP	Kasi. Perencanaan Tata Ruang	9 tahun	S1
25	Enda Mora Harahap. A.Md	Staf Penataan Ruang	6 tahun	D3
26	Syukri Ramadhani. ST	Staf Seksi Operasional dan Pemeliharaan Daerah Irigasi	6 tahun	S1
27	Riswan Hadamuan Harahap	Staf Seksi Preservasi Jalan dan Jembatan	2 tahun	S1
28	Ulfah Nuri Daulay. ST	Staf Subbag. Tata Usaha	2 tahun	S1
29	Mahyudin Harahap. SH	Staf Seksi Perencanaan Teknin Dan Evaluasi	2 tahun	S1
30	Ade Candra Sitompul. S.P	Staf Subbag Tata Usaha	9 tahun	S1
31	Adelina Magabe aharahap	Staf Subbag Tata Usaha	20 tahun	SMEA
32	Ahmad Nasution. ST	Kasi. Pengembangan Sistem Air Minum dan Penyehatan Lingkungan Permukiman	8 tahun	S1
33	Arlin Yuhanda. SE	Staf Subbag Tata Usaha	8 tahun	S1
34	Sadar. ST	Staf Seksi Pembangunan Janan da Jembatan	9 tahun	S1
35	Samruddin Nst	Staf Cipta Karya	3 tahun	S1
36	Irwan Ahmadi. A.md	Staf Subbag Tata Usaha	11 tahun	D3
37	Ahmad Muhajir, A.Md	Staf Subbag. Tata Usaha	11	D3
38	Makmur Gedek, A.Md	Staf Seksi Perencanaan dan pengendalian	11	D3
39	Zulkarnain Harahap	Staf subbag. Tata Usaha	12 tahun	STM
40	Sakti Gunung Mulia	Staf Seksi Pelaksanaan Sumber Daya Air	14 tahun	SMK
41	Hasmar Hutasuhut	Staf Seksi Pelaksanaan Sumber Daya Air	23 tahun	SMU
42	Muhamad Suhendra	Staf Subbag. Perencanaan dan Informasi Publik	14 tahun	SMU
43	Zulhandri Nasution	Staf Seksi Operasional dan Pemeliharaan Derah Irigasi	15 tahun	SMK
44	Oscar Mayano	Staf Seksi Penataan Ruang	14 Tahun	SMK

45	Mhd. Judin Romi	Staf Seksi Bangunan Gedung	14 tahun	SMK
46	Zulham Efendi Nasution	Staf Seksi Operasional dan Pemeliharaan Daerah Irigasi	14 Tahun	SMK
47	Agustinus Sahat Parsaulian	Staf Seksi Pembangunan Jalan Jembatan	14 tahun	SMK
48	Dodi Chandra Lubis	Staf Seksi Perencanaan Teknis dan Evaluasi	14 tahun	SMA
49	Muhammad Haris	Staf Peningkatan Pembangunan Jalan dan Jembatan	14 tahun	SMU
50	Tomas Alfaison	Staf Seksi Pengembangan Sistem Air Minum Dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman	8 tahun	SMK
51	Iqbal Rasyid Hasibuan	Staf Seksi Perencanaan dan Pengendalian	8 tahun	SMK
52	Mhd. Solihin Harahap	Staf Subbag. Tata Usaha	8 tahun	SMK
53	Zulferi Lubis	Staf Seksi Perlaksanaan Sumber Daya Air	13 tahun	SMK
54	Nuraisah Siregar	Staf Seksi Operasional dan Pemeliharaan Daerah Irigasi	13 tahun	SMA
56	Hormat Parningotan	Staf Seksi Perencanaan Sumber Daya Air	13 tahun	STM
57	Sayuruddin Nasution	Staf Subbag. Tata Usaha	23 tahun	SD
58	Ruslan Efendi	Staf Subbag. Tata Usaha	27 tahun	SD
59	Raja Dongoran	Staf Seksi Perencanaan Sumber Daya Air	26 tahun	SD
60	Paruhum	Staf Seksi Operasional dan Pemeliharaan Daerah Irigasi	13 tahun	SD

Sumber: Kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di antara berbagai faktor tersebut, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan hal peting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Oleh karena itu penulis tertarik mengangkat judul

yaitu “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. lemahnya pengetahuan pegawai dalam membuat perencanaan kerja yang akan dikerjakan dikarenakan terbatasnya tingkat pendidikan pegawai.
2. kurangnya pengalaman kerja pegawai saat menyelesaikan tugasnya. kemudian saya melihat dari data daftar hadir dinas pekerjaan umum menunjukkan tingkat pendidikan terakhir pegawai dan pengalaman kerja yang dimiliki dari lamanya waktu bekerja.

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian pengalaman atau pendidikan yang mempengaruhi kinerja pegawai di atas tidak akan membahas satu persatu, karena penulis memiliki kekurangan, biaya, dan waktu. Maka penulis hanya membahas tiga variabel. Variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan tingkat pendidikan sedangkan variabel terikat kinerja pegawai.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama,

atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu¹

Tabel 1.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Sikap
1	Pengalaman kerja(X1)	1. Lama waktu/masa kerja	Skala liket
		2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki	Skala liket
		3. Penguasaan terhadap pekerjaan	Skala liket
2	Tingkat Pendidikan (X2)	1. Pendidikan Dasar	Skala liket
		2. Pendidikan Menengah	Skala liket
		3. Pendidikan Tinggi	Skala liket
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas dan kuantitas	Skala liket
		2. Ketepatan waktu	Skala liket
		3. Efektifitas	Skala liket
		4. Kemandirian	Skala liket

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan ?

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 89.

2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan ?
3. Untuk mengetahui pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan ?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti, merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan peneliti yang diperoleh di bangku kuliah. Sehingga bisa menambah pengetahuan peneliti.
2. Bagi instansi/perusahaan dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemberian terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi dunia Akademi, sebagai bahan refrensi dan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mempermudah penulisan dalam menyusun proposal ini. Adapun sistematika pembahasan yang dibuat yaitu:

Bab pertama berisi mengenai alasan dilakukan penelitian dilokasi yang telah ditentukan dan dijelaskan dibagian latar belakang masalah, serta didukung dengan bagian lainnya seperti identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, defenisi operasional variabel dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi mengenai penjelasan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab ketiga merupakan bagian yang berisi mengenai metode penelitian yang menjelaskan lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat berisi mengenai hasil penelitian atas pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kineja pegawai di Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

Bab kelima adalah penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Beberapa pendapat para ahli tentang kinerja sebagai berikut:¹

- a. *Lawler dan Porter*, menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas.
- b. Prawirosentono, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 170-173.

- c. Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.
- d. Irianto, mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya.
- e. *Cormick dan Tiffin*, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
- f. *Gilbert*, berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai.
- g. *Sluyter*, kinerja merupakan suatu proses kontinu. Maksud kontinu adalah memperbaiki kemampuan organisasi untuk merespon kebutuhan konsumen secara efektif.²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan eksteren organisasi dalam mencapai

²Bernardine R. Wirjana, *Mencapai Manajemen Berkualitas (Organisasi, Kinerja, Program)* (Yogyakarta: Andi, 2007), hlm. 143.

tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen yaitu

1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dapat disimpulkan, Kinerja berarti hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja s(corporat performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Drs. T. Hani Handoko terdapat sepuluh manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:³

1) Perbaikan Prestasi Kerja atau Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan demi memperbaiki prestasi kerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan, demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan Proses Staffing

³H.Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. ke 1* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 163-165.

Prestasi kerja baik yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing.

7) Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut

9) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi. Dengan penilaian prestasi kerja maka perusahaan dapat menawarkan bantuan kepada semua pegawai yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentino, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:⁴

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik dan buruk oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan

⁴H. Edy Sutrisno, *Op. Cit.*

tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dari pendapat Prawirosentino tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas maka Keith Davis yang dikutip dari Anwar Prabu Mangkunegara juga berpendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁵

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

⁵A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 67-68.

d. Dampak Kinerja

Beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- 2) Loyalitas.

Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
- 3) Pelatihan dan penghargaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Promosi kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- 5) Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada dibawah standar kinerja.
- 6) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan bagian integral dari perencanaan strategik. Secara umum indikator mempunyai fungsi, antara lain:⁶

- 1) Memperjelas tentang apa yang akan dihasilkan dan kapan hasil tersebut akan dicapai dari suatu kegiatan.
- 2) Menciptakan konsensus berbagai pihak yang berkepentingan untuk menghindari kesalahan interpretasi pelaksanaan kebijaksanaan program kegiatan.
- 3) Menjadi dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi terhadap kinerja instansi perusahaan.

Indikator atau yang ingin diukur dari setiap aktivitas yang dilakukan pada perusahaan agar tujuan ataupun target sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:⁷

- a) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan

⁶Rahardjo Adisasmita, *Manajemen Pemerintahan Daerah Edisi Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 102-103.

⁷Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 179-180.

koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

e) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan atau fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan pimpinan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

e) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

f. Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam

Bekerja dalam pandangan Islam haruslah dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikannya dengan benar, karena Allah SWT menyukai pekerjaan yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh tanpa menundanya untuk dikerjakan pada esok hari. Dengan mengerjakan pekerjaan tersebut maka manusia akan merasakan kepuasan tersendiri dalam selesainya pekerjaan tersebut. Allah SWT berfirman dalam QS Al-Ahqaf : 46 ayat 19):

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ص وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظَالِمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS Al-Ahqaaf : 46 ayat 19)

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti ada manfaatnya baik bagi individu maupun perusahaan. Kinerja yang diberikan oleh individu pada perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang dipersembahkan untuk perusahaan agar perusahaan tersebut bisa maju. Oleh karena itu dengan kinerja yang diberikan tentu ada manfaatnya bagi diri sendiri yaitu dengan mendapat pahala dari Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat Q.S. Al-A'raaf: 7 ayat 39:

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأُخْرَانِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ

فَضْلٍ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan". (Q.S. Al-A'raaf: 7 ayat 39)

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanyalah milik Allah semata, maka didalam melakukan pekerjaan haruslah berfikir logis tanpa mementingkan persaingan antar sesama. Karena pekerjaan yang dikerjakan hanyalah bersifat duniawi semata.

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Dalam pembangunan yang berencana dan bertahap dengan harapan terjadinya pertumbuhan ekonomi yang mantap dan stabil, maka pendidikan mempunyai peranan yang sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Aspek-aspek pendidikan kemampuannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan pembangunan. Adanya suatu perencanaan pendidikan adalah untuk mencegah terjadinya penghamburan dana dan daya serta untuk meningkatkan produksi dan produktivitas seoptimal mungkin. Hal ini

diutamakan untuk mencapai tingkat pengelolaan pendidikan setinggi-tingginya.

Pendidikan ialah proses seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat ia hidup, proses sosial yakni orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol khususnya yang datang dari sekolah, sehingga ia dapat memperoleh kemampuan individu yang optimal. Pengertian pendidikan menurut George F. Kneller pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi dan lembaga lainnya.⁸

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan

⁸ Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis Cet-1* (Bandung: Rosda Karya, 2014), hlm. 23.

tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.⁹

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal maupun non formal dan informal disekolah dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan untuk mengoptimalisasikan kemampuan- kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.¹⁰

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.¹¹ Dari beberapa depenisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan

⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006,), hlm. 110.

¹⁰ Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), Hlm. 23-24.

¹¹ Umar Tirtaraharja & S. L. La Sulo, *Penantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hlm.129.

peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

b. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai.

- 1) Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- 2) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- 3) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- 4) Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

c. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakam melalui dua jalur yaitu:¹²

¹² Umar Tirtaraharja & S. L. La Sulo, *Op.Cit.*, hlm. 76-79

1) Pendidikan formal

Yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi.

2) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar, perpustakaan, dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

3) Pendidikan Non Formal

d. Tingkat/ Jenjang Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan peserta didik, tujuannya akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis, tingkat/jenjang pendidikan di Indonesia pendidikan adalah meliputi: pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan

sebagainya).¹³ Menurut John Dewey, pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.¹⁴

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang

¹³ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka Edisi Ke-3, 2005), hlm. 26.

¹⁴ Jonh Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan* (Yogyakarta, 2002), hlm. 147.

karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kehidupan karirnya di masa yang akan datang.¹⁵

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.¹⁶

Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.¹⁷

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

¹⁵ Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif* BPFE-Yogyakarta (Yogyakarta, 2008), hlm. 237.

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 109.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 111.

1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2) 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.

a) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

b) Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنْ

اسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Al-Qashash: 26)

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn. Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur’an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.

c. Pembagian kerja menurut skill (*Division Of Labor*)

Division of labor atau pembagia tugas adalah konsep ekonomi yang menyatakan bahwa membagi proses kerja kedalam tahapan yang

berbeda yang memungkinkan pekerja fokus pada tugas-tugas tertentu. Dengan pembagian tugas kerja pentingnya dalam ekonomi terletak pada kenyataan bahwa sejumlah pekerja dapat menghasilkan output yang jauh lebih banyak dengan menggunakan pembagian kerja dibandingkan dengan jumlah pekerja yang sama jika masing-masing bekerja sendiri. Ada empat pembagian kerja, yaitu:

1) Pembagian tugas yang sederhana

Pembagian orang dalam masyarakat menurut pekerjaan. Dalam hal ini setiap individu mengambil jenis pekerjaan tertentu yang paling cocok bagi dirinya. Jadi, di masyarakat ada yang menjadi guru, dokter, pedagang, dan lainnya. Ketika seluruh karya produksi tertentu dilakukan oleh pekerja yang sama, hal ini disebut *simple division of labor*.

2) Pembagian tugas menjadi proses lengkap atau pembagian tugas yang kompleks

Ketika seluruh pekerjaan dalam suatu komunitas dibagi menjadi proses yang berbeda dan setiap proses diberikan kepada orang yang berbeda disebut “proses spesialisasi”. Di bawah dari proses spesialisasi tersedia divisi-divisi tertentu dan setiap divisi atau proses dilakukan oleh satu orang.

3) Pembagian tugas menjadi sub-proses

Ketika proses lengkap dibagi menjadi sub-proses dan kemudian pekerjaan selesai, ini disebut pembagian tugas sub-proses. Satu proses

tidak lengkap tanpa bantuan dan kerjasama proses lainnya., ini juga disebut “personal pembagian tugas”

4) Pembagian tugas wilayah

Ketika suatu tempat atau wilayah khusus industri tertentu atau dalam komoditas tertentu.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam menguji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Skripsi
1	Juni Dwi Astono Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Palangkaraya (2013)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah	Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dengan variabel sebesar 0,365, dimana faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Disiplin kerja jika dihubungkan dengan variabel kinerja karyawan, akan berpengaruh baik positif maupun negatif.
2	Nana Wariati Dahniar, Tinik Sugiati Universitas Lambung Mangkurat	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan melalui uji F di dapat bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara

	Banjarmasin (2015)	Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur.	signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial melalui uji t, di dapat bahwa variabel bebas yang meliputi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja pengaruhnya lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, mampu memberikan kontribusi positif pada setiap pegawai yang belum memiliki pengalaman.
3	Miftah Septarina Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palembang (2017)	Pengaruh Tingkat pendidikan dan lama bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan (X1) dan lama bekerja (X2) secara bersama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang variabel tingkat pendidikan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang
4	Andika Dwi Putra Pamungkas Djamhur Hamid Arik Prasetya Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero))	Hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,057 dan variabel Pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap

			<p>Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,709. Sedangkan variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,224 dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,259. Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,280.</p>
5	<p>Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia (2016)</p>	<p>Pengaruh Tingka Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kineraj Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.</p>
6	<p>Tri Nurini, program studi magister pendidikan islam pascasarjana IAIN SURAKARTA (2014)</p>	<p>Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten SRAGEN</p>	<p>hasil penelitian menyimpulkan (1) terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru PAI SD Negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 25,1%. (2) terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa</p>

			<p>pengalaman kerja menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 28,4%. (3) terdapat Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,9%.</p>
--	--	--	---

Persamaan dan perbedaan

1. Persamaannya Penelitian Juni Dwi Astono dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padangsidimpuan pada Tahun 2018. Perbedaannya Peneliti Juni Dwi Astono menggunakan analisis *sampel random sampling* Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis jalur (*Path Analysis*), Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 19.0. Sedangkan peneliti teknik analisis data yang digunakan adalah *time series* dalam perhitungan pengolahan data peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 23.0
2. Persamaannya Nana,Wariati Dahniar, Tinik Sugiati (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin) variabel Y adalah kinerja pegawai Perbedaannya

Nana, Wariati Dahniar, Tinik Sugiati (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin variabel X nya adalah disiplin sedangkan peneliti variabel X nya adalah tingkat pendidikan

3. Persamaanya Miftah Septarina Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palambang (2017) sama-sama meneliti tentang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Perbedaanya Miftah Septarina Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palambang (2017 sampel yang digunakan adalah 30 pegawai sedangkan peneliti 66 pegawai.
4. Persamaanya Andika Dwi Putra Pamungkas Djamhur HamidArik Prasetya Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dengan peneliti variabel X nya sama-sama meneliti tentang pengalaman kerja dan tingkat pendidikan Perbedaannya Andika Dwi Putra Pamungkas Djamhur HamidArik Prasetya Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Variabel Y nya adalah kemampuan kerja sedangkan peneliti adalah kinerja pegawai
5. Persamaanya Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia dengan meneliti variabel X nya sama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan variabel Y nya adalah kinerja pegawai. Perbedaanya Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia dengan peneliti Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. karena seluruh

populasi dijadikan subjek penelitian. Sedangkan peneliti populasi dalam penelitian ini adalah 66 orang.

6. Persamaanya Tri Nurini program studi magister pendidikan islam pascasarjana IAIN SURAKARTA, dengan peneliti variabel X nya sama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dan variabel Y nya adalah kinerja pegawai. Perbedaanya Tri Nurini program studi magister pendidikan islam pascasarjana IAIN SURAKARTA, dengan peneliti populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Karena seluruh populasi dijadikan subjek penelitian. Sedangkan peneliti populasi dalam penelitian ini adalah 66 orang.

C. Kerangka Pikir

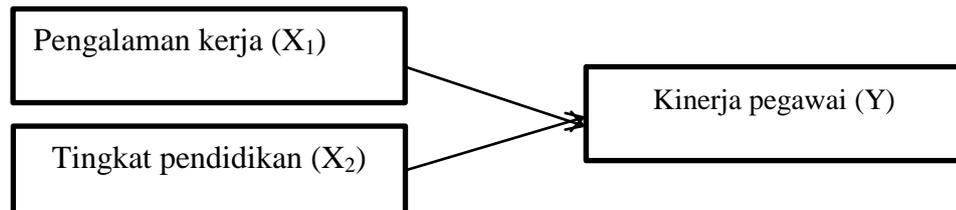
Kerangka pemikiran adalah gambaran tentang hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Di dalam kerangka pikir akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menangkap, menerangkan, dan menunjuk perspektif terhadap masalah penelitian.¹⁸

Kinerja pegawai merupakan variabel terikat yang dipengaruhi variabel bebas yaitu, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Bahwa kinerja pegawai merupakan salah pendekata untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan, karena untuk mengukur upaya pencapaian karyawan di suatu kantor/perusahaan tersebut. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Semakin

¹⁸ Muhammad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Jakarta: Rajawali Pers. 2008), hlm. 75.

meningkat pengalaman kerja dan tingkat pendidikan nya maka kinerja pegawai nya akan meningkat.

Gambar 2.1
KerangkaTeori



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan jawaban sementara yang disusun oleh penelitian yang dilakukan.

Dengan demikian, ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan pernyataan penelitian. Pernyataan ini harus dijawab pada hipotesis. Jawaban pada hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji pada kajian sebelumnya.

H_{01} = Tidak adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan.

H_{a1} = Adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan.

H_{02} = Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan.

H_{a2} = Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan.

H_{03} = Tidak adanya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan.

H_{a3} = Adanya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan, yang berlokasi Jl. Jend. Dr. Haris Nst Pal-IV Pijorkoling Padangsididmpuan Kec. Padangsidimpuan Tenggara. Penelitian dilakukan mulai pada september 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berhubungan dengan angka yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik, untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu berpengaruh pada variabel lainnya.¹

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

¹ Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 13.

kesimpulannya.² Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 60 pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

b. Sampel

Sampel yaitu sebagian individu yang menjadi objek penelitian atau bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³ Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara hanya mengamati sebagian dari populasi.⁴ Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak.

Karena pengambilan dilakukan secara acak tanpa memperhatikan populasi yang ada didalamnya. Maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Apabila subjeknya lebih dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antar 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung kepada kemampuan peneliti.⁵

c. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

³ *Ibid*, hlm, 116.

⁴ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 55.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 122.

1) Data primer

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan. Baik dilakukan melalui wawancara ,dan alat lainnya. Adapun data primer dikumpulkan peneliti melalui penyebaran angket.

2) Data sekunder

Diperoleh dari literatur, jurnal atau data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian dan dokumen serta arsip yang dimiliki oleh perusahaan.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah alat digunakan untuk mengumpulkan data instrumen yang baik dalam suatu penelitian sangat penting sebab dapat menjamin pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan rerspon sesuai dengan permintaan pengguna.⁶

Wawancara dalam (bahasa inggris :*interview*) merupakan percakapan anantara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi

⁶ Op. Cit, hlm. 136.

yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

Ankur Garg, seorang psikolog menyatakan bahwa wawancara dapat menjadi alat bantu saat dilakukan oleh pihak yang mempekerjakan seorang calon/kandidat untuk suatu posisi, atau orang biasa yang mencari tahu tentang kepribadian seseorang ataupun mencari informasi.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan negatif yang berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif. Pernyataan atau pertanyaan ini akan menghasilkan skor bagi tiap-tiap sampel yang mewakili setiap skala skor.

sebagai titik awal perhitungan. Kuisisioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rumusan sebagai berikut:⁷

Keterangan	SS	S	N	TS	STS
Nilai	5	4	3	2	1

Keterangan:

- SS : Sangat setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak setuju
- STS : Sangat tidak setuju

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 106.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknis analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari derajat kebebasan $(df) = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mengetahui validitas menggunakan rumus koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas antara dengan

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss* (Semarang: Diponegoro, 2006), hlm.45.

menggunakan SPSS dengan menggunakan teknik *croanbach alpha*. Jika nilai *croanbach alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”, jika nilai *croanbach alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak “reliabel”.⁹

3. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat linearitas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yaitu (Y), (X1), (X2), kaidah yang dilakukan adalah jika nilai p lebih besar 0,05 maka dinyatakan linear dan jika nilai p lebih kecil 0,05 maka dinyatakan tidak linear.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menegatuhui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan metode *one sample* Kolmogorof-Smirnov. Persyaratan data disebut normal dengan melihat nilai *absolute*. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Pada P plot

⁹ Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan Spss 22* (Jakarta: PT. Ellex Media Komputindo, 2014), hlm. 26.

akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis(sumbu x) melawan nilai – nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dari keduanya berbentuk linear (dapat dikatakan garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen di dalam regresi. Hasil ini ditentukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), yakni apabila nilai VIF lebih kecil dari 0 atau 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.¹⁰ Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

$VIF > 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance $< 0,01$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance $> 0,01$ artinya tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

¹⁰ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: PT. Buku Kita 2008), hlm. 36.

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya tulisan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu jika kondisi variansi *error*-nya (Y) tidak identik. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kriteria suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu.

d. Uji Autokorelasi

Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika DW berada diantara -2 dan $+2$ atau $-2 < DW < +2$.

5. Analisis Regresi Berganda¹¹

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen yaitu, kinerja pegawai Y pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Padangsidimpuan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi atau yang menunjukkan angka ataupun penurunan variabel independen
 X_1 : Pengalaman Kerja
 X_2 : Tingkat Pendidikan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen yaitu, kinerja pegawai Y pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Padangsidimpuan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta

¹¹ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm. 331.

- b_1 b_2 : Koefisien regresi atau yang menunjukkan angka ataupun penurunan variabel independen
 X_1 : Pengalaman Kerja
 X_2 : Tingkat Pendidikan
 e : Batasan kesalahan acak (*error*).
 e : Batasan kesalahan acak (*error*).

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) menjelaskan variabel dependen terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variabel terikat yang di jelaskan pada variabel bebas

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.¹²

Rumusny adalah:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

¹² Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2010), hlm. 654.

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Jumlah kuadrat dari koefisien korelasi

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam menggunakan perhitungan dengan *software* SPSS, maka pengambilan keputusan dengan:

- 1) Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara signifikan. Atau untuk mengetahui besarnya peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan.¹³

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak ($\alpha = 0,05$)
- 2) Apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima ($\alpha = 0,05$).

F. Sistematika Pembahasan

¹³ *Ibid*, hlm. 63.

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mempermudah penulisan dalam menyusun proposal ini. Adapun sistematika pembahasan yang dibuat yaitu:

Bab pertama berisi mengenai alasan dilakukan penelitian dilokasi yang telah ditentukan dan dijelaskan dibagian latar belakang masalah, serta didukung dengan bagian lainnya seperti identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, defenisi operasional variabel dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi mengenai penjelasan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab ketiga merupakan bagian yang berisi mengenai metode penelitian yang menjelaskan lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat berisi mengenai hasil penelitian atas pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kineja pegawai di Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan.

Bab kelima adalah penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Singkat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Padangsidimpuan beralamatkan di Jl. Jend. Dr. Abd. Haris Nst Pal-IV Pijorkoling Kec. Padangsidimpuan Tenggara. Kota Padangsidimpuan berada pada posisi 010 28' 19" LU sampai 010 18' 07" LS dan 990 13' 20" BT sampai 990 21 20", dengan ketinggian 260 – 1100 m di atas permukaan laut.

Dinas pekerjaan umum tidak lepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945. Sejak berdirinya Pemerintah Republik Indonesia sampai sekarang, kementerian atau departemen disertai tugas untuk menangani masalah perencanaan pembangunan infrastruktur menuju daerah terpencil dengan memperhatikan aksesibilitas daerah. Secara geografis, kota Padangsidimpuan secara keseluruhan dikelilingi oleh kabupaten Tapanuli Selatan yang dulunya merupakan Kabupaten Induknya.

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Kepala dinas dan penataan ruang dipimpin oleh seorang kepala yang

bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang akan senantiasa menghadapi tantangan yang sangat kompleks dalam penyediaan infrastruktur untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Padangsidimpuan.

Secara kelembagaan, eksistensi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan mengalami penguatan karena secara eksplisit mengembang amanat dari peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh karenanya amanat menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kota Padangsidimpuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan efektif. Untuk memenuhi harapan perlu diidentifikasi bagaimana kondisi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang saat ini. Bagaimana kondisi yang diinginkan pada masda yang akan datang, dan bagaimana cara mencapai kondisi yang diinginkan dalam melaksanakan tugas sebagai pelaksana teknis menghadapi pekerjaan secara akumulatif makin bertambah.

Dengan kondisi geografis, adapun tujuan layanan penyediaan infrastruktur yang dilaksanakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang meliputi:

- a. Menyediakan infrastruktur jalan Kota Padangsidimpuan, yang mantap, nyaman, efisien, aman dan terjangkau.
- b. Meningkatkan pengembangan dan pengelolaan jaringan irigasi dan jaringan sumber daya air lainnya.

- c. Meningkatkan pengembangan kinerja pengelolaan air minum dan air limbah.
- d. Meningkatkan pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang.

Berdasarkan peraturan daerah Kota Padangsidempuan tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pekerjaan dan Penataan Ruang terdiri dari:

1) Sekretariat, terdiri dari:

- a) Sub bagian keuangan
- b) Sub bagian umum dan kepegawaian
- c) Sub bagian perencanaan

2) Bidang Bina Marga, terdiri dari:

- a) Seksi perencanaan bina marga
- b) Seksi pembangunan dan peningkatan jalan
- c) Seksi pembangunan dan peningkatan jembatan

3) Bidang Sumber Daya Air, terdiri dari:

- a) Seksi perencanaan sumber daya air
- b) Seksi pembangunan dan peningkatan pengairan

- c) Seksi pelestarian dan operasi sumber daya air
- 4) Bidang Cipta Karya, terdiri dari:
 - a) Seksi perencanaan cipta karya
 - b) Seksi penyehatan lingkungan
 - c) Seksi infrastruktur keciptakaryaan
- 5) Bidang Tata Ruang Bina Kontruksi, terdiri dari:
 - a) Seksi tara ruang
 - b) Seksi bina kontruksi
 - c) Seksi pengendalian mutu
- 7) Unit Pelaksana Teknis Dinas
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional

2. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpauan

Visi : Dians pekerjaan umum dan penataan ruang kota Padangsidmpuan sebagai institusi teknis yang melaksanakan pembangunan daerah dituntut untuk meningkatkan kinerja organisasi agar tujuan-tujuan pembangunan dapat dirumuskan dan dicapai secara efektif dan efesien. Keberhasilan pembangunan daerah sangat ditentukan oleh kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam melaksanakan

implementasi teknis pembangunan dan sebagai faktor kunci dari pencapaian tujuan-tujuan pembangunan.

Misi : Mewujudkan prasarana dan sarana ke PU-an yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara adil dan merata dengan bertumpu pada kemandirian dan keswadayaan masyarakat serta melibatkan seluruh steaholder. Mewujudkan lingkungan yang nyaman dan aman dicapai melalui tersedianya prasarana dasar dengan terpenuhi kebutuhan masyarakat.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Tabulasi Hasi Pengisian Kuesioner Oleh Responden

Tabel 4.1

**Skor Hasil Kuesioner Tentang Pengalaman Kerja
(Variabel X₁)**

Nomor Responden	Nomor Soal						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	2	4	5	4	23
2	4	4	5	4	4	5	26
3	4	4	3	5	5	4	25
4	4	4	4	5	4	4	25
5	4	5	2	4	4	5	24
6	4	5	4	3	4	5	25
7	5	3	2	3	4	3	20
8	5	2	3	4	5	4	23
9	5	4	5	4	2	3	23
10	5	5	5	4	3	4	26
11	3	4	5	5	4	5	26
12	3	4	3	5	5	2	22
13	3	4	2	2	4	4	19
14	3	4	5	2	5	5	24

15	2	5	5	3	4	4	23
16	2	5	4	4	3	3	21
17	2	5	4	5	4	4	24
18	2	5	4	3	5	4	23
19	5	5	4	4	2	5	25
20	5	3	3	5	3	4	23
21	5	2	5	3	4	4	23
22	5	3	4	4	5	4	25
23	5	4	2	5	4	4	24
24	5	5	3	4	3	3	23
25	5	2	5	4	4	3	23
26	4	3	4	4	5	5	25
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	2	2	3	5	20
29	3	2	3	3	4	4	19
30	3	3	4	4	5	3	22
31	3	4	4	4	4	4	23
32	3	2	3	4	4	5	21
33	3	3	2	5	5	2	20
34	3	5	4	5	3	3	23
35	2	5	3	2	5	4	21
36	2	3	4	3	2	5	19
37	2	4	4	4	5	4	23
38	3	4	5	5	1	3	21
39	4	5	4	5	3	4	25
40	4	5	3	5	4	2	23
41	5	3	5	5	5	3	26
42	4	4	4	5	3	4	24
43	4	2	3	3	4	4	20
44	4	3	5	4	3	5	24
45	4	4	4	1	5	4	22
46	4	5	3	2	4	5	23
47	4	3	1	3	5	4	20
48	4	4	2	3	4	5	22
49	4	5	4	4	4	3	24
50	4	4	5	4	5	4	26
51	4	5	4	4	4	5	26
52	4	2	3	3	5	4	21
53	5	3	4	5	2	5	24
54	5	4	5	5	3	3	25
55	1	5	4	1	4	5	20
56	2	5	2	2	5	4	20
57	3	3	3	2	3	5	19
58	4	4	4	3	4	4	23

59	5	4	4	4	5	5	27
60	3	4	5	3	5	5	25

Sumber : Diolah Peneliti

Tabel 4.2

Skor Hasil Kuesioner Tentang Tingkat Pendidikan

Nomor Responden	Nomor Soal									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
										36
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26
2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	36
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	39
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	34
6	4	4	5	4	4	3	5	2	3	32
7	4	4	4	4	4	3	4	3	2	35
8	4	4	4	5	4	3	5	2	4	33
9	3	4	5	4	5	5	4	2	1	37
10	3	4	4	5	4	4	5	3	5	31
11	1	4	4	5	3	4	4	1	5	36
12	2	4	4	4	4	4	4	5	5	35
13	1	4	4	4	4	4	4	5	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	43
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	34
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
17	2	5	4	5	4	4	5	5	4	31
18	4	4	3	3	4	2	4	4	3	36
19	3	4	4	5	4	3	5	5	3	34
20	4	4	4	5	3	2	4	5	3	38
21	4	5	3	4	4	5	4	5	4	39
22	5	4	5	4	4	3	5	5	4	36
23	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
24	5	5	3	4	4	4	4	3	4	36
25	5	5	4	4	4	4	4	3	3	33
26	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
27	4	4	3	4	4	5	4	3	2	34
28	5	4	5	4	4	3	4	2	3	35
29	4	5	3	4	4	4	5	2	4	36
30	4	5	3	5	4	4	4	2	5	33
31	4	4	5	4	3	3	4	2	4	30
32	3	3	4	5	2	3	4	3	3	32
33	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35

34	5	4	4	3	4	4	4	5	2	30
35	4	4	3	4	3	3	4	4	1	35
36	3	4	4	4	4	4	5	4	3	29
37	4	4	4	4	3	2	1	4	3	36
38	4	4	3	5	4	5	4	4	3	39
39	4	4	5	5	5	4	5	4	3	35
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
41	5	5	5	4	4	3	5	4	4	37
42	5	4	3	4	4	4	4	5	4	34
43	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
44	4	3	5	4	4	3	5	5	5	42
45	5	4	5	5	5	4	5	4	5	39
46	4	4	5	4	4	3	5	5	5	34
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
48	5	3	4	5	4	4	5	5	3	37
49	5	4	5	3	4	4	4	4	4	37
50	4	4	4	4	4	3	5	5	4	39
51	5	5	4	4	4	4	4	5	4	33
52	3	3	3	4	3	3	5	5	4	38
53	4	5	2	4	4	5	5	5	4	36
54	4	3	5	2	4	4	5	5	4	35
55	2	4	4	4	4	4	5	4	4	39
56	5	4	5	5	5	4	4	3	4	33
57	3	5	5	2	4	3	4	3	4	38
58	4	4	5	4	4	5	5	3	4	35
59	3	5	5	4	4	4	3	2	5	34
60	3	4	4	5	5	3	4	3	3	36

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat terdapat 6 item pertanyaan untuk variabel (X_1) pengalaman kerja yang diperoleh 11 responden. Begitu pula dengan tabel 2 mengenai tingkat pendidikan (X_2), namun dengan jumlah item pertanyaan yang lebih banyak dibandingkan dengan variabel X_1 , yaitu sebanyak 9 item.

Tabel 4.3

Skor Kuesioner Tentang Kinerja Pegawai Variabel (Y)

Nomor	Nomor Soal	Total
-------	------------	-------

Respon den	1	2	3	4	5	6	7	8	Skor
1	5	4	5	4	3	4	4	4	33
2	3	3	4	4	4	3	2	4	27
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	3	5	5	2	4	32
5	4	5	4	4	4	5	4	4	34
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33
7	3	4	4	3	3	4	2	4	27
8	4	4	5	5	4	4	4	4	34
9	4	3	4	4	3	2	2	4	26
10	4	4	5	4	3	4	4	4	32
11	1	2	4	2	5	3	3	4	24
12	4	4	4	4	4	4	4	5	33
13	4	4	4	4	4	4	4	5	33
14	5	5	5	4	5	3	5	5	37
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	2	4	4	4	4	5	2	5	30
17	5	5	4	4	4	5	4	5	36
18	3	4	4	4	2	4	3	3	27
19	4	4	3	3	3	4	2	3	26
20	3	4	4	3	3	4	5	3	29
21	4	4	5	4	3	4	4	2	30
22	4	5	5	4	5	5	4	2	34
23	4	4	4	4	4	5	4	1	30
24	4	4	4	4	5	4	4	3	32
25	4	4	5	4	4	4	4	4	33
26	4	4	4	4	4	5	4	5	34
27	5	4	5	4	5	4	4	3	34
28	4	4	4	4	5	4	4	2	31
29	4	4	5	4	5	4	4	4	34
30	5	5	4	4	4	4	4	5	35
31	4	4	4	2	3	4	4	4	29
32	3	4	4	5	3	4	5	3	31
33	4	4	3	4	4	4	4	2	29
34	4	4	4	4	3	4	4	3	30
35	4	4	4	2	5	4	2	3	28
36	5	5	4	4	4	5	4	4	35
37	4	3	3	4	4	4	4	1	27
38	4	3	3	4	4	3	4	2	27
39	4	5	5	4	4	3	4	3	32
40	4	3	3	4	3	4	5	3	29
41	5	5	4	4	4	5	4	4	35
42	4	4	5	4	4	5	4	5	35
43	4	5	4	4	4	5	5	4	35

44	4	5	5	4	4	5	4	5	36
45	4	4	4	3	4	4	5	5	33
46	4	4	4	5	4	5	4	5	35
47	4	4	4	5	4	4	4	4	33
48	4	4	4	3	5	4	4	3	31
49	4	4	5	3	4	4	4	4	32
50	5	5	4	4	4	4	4	4	34
51	5	5	5	4	4	4	4	4	35
52	4	4	4	4	4	4	5	3	32
53	4	4	5	5	4	5	4	4	35
54	4	3	4	4	4	4	3	5	31
55	5	2	2	4	5	3	5	2	28
56	5	4	3	5	4	4	4	3	32
57	3	4	5	3	2	5	3	4	29
58	4	5	5	5	5	5	4	4	37
59	5	5	2	4	4	3	5	4	32
60	3	4	5	3	2	5	5	5	32

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Dari tabel 3 dapat dilihat terdapat intem pertanyaan mengenai kinerja pegawai yang didistribusikan kepada 60 responden. Dari hasil distribusi kuesioner kepada responden diperoleh data yang untuk selanjutnya diolah untuk penelitian ini.

C. Pengolahan Data Hasil Penelitian

1. Uji Validitas, Linearites dan Reliabilitas

Tabel 4.4**Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja**

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,234	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 60$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r = 0,201$	Valid
2	0,425		Valid
3	0,411		Valid
4	0,321		Valid
5	0,497		Valid
6	0,195		Valid

Sumber: Data Olahan

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan**

No. Pertanyaan	Koefisien Kolerasi	r tabel	Keterangan
1	0,426	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 60$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r = 0,201$	Valid
2	0,765		Valid
3	0,163		Valid
4	0,122		Valid
5	0,244		Valid
6	0,456		Valid
7	0,321		Valid
8	0,202		Valid
9	0,532		Valid

Sumber: Data Olahan

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No. Pertanyaan	Koefisien Kolerasi	r tabel	Keterangan
1	0,175	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 60$. Pada taraf signifikan 5%	Valid
2	0,231		Valid
3	0,141		Valid
4	0,087		Valid
5	0,546		Valid
6	0,383		Valid

7	0,543	sehingga diperoleh r = 0,201	Valid
8	0,224		Valid

Sumber: Data Olahan

Kesimpulan dari uji validitas yang dilakukan adalah bahwa tiap item dari masing-masing kuesioner sah/valid/layak digunakan untuk pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruksi jika menghasilkan nilai *Crombach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item untuk masing-masing variabel. Dibawah ini disajikan hasil perhitungan uji reliabilitas dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel (variabel X_1 , X_2 , dan Y).

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,531	Reliabel
¹ Tingkat Pendidikan	0,489	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,521	Reliabel

Sumber: Data Olahan

¹ P. Sondang Siagian, 1998. *Bunga Rampai Manajemen Modren. Jakarta Gunung Agung*, Hlm. 25

Tabel 4.8
Hasil linieritas
Anova Tabel

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	49,153	16	3,072	,300	,994
Kinerja * Tingkat_pendi dikan Between Groups	,411	1	,411	,040	,842

	48,742	15	3,249	,318	,991
Within Groups	439,781	43	10,227		
Total	488,933	59			

Seperti yang sudah dijelaskan di awal, bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni melihat nilai signifikan dan nilai f. Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari output di atas diperoleh nilai *deviation from linearity* Sig, adalah 0,318 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan nilai f dari output diatas, diperoleh nilai f hitung adalah $0,318 < f$ tabel 1,85. Karena nilai f hitung linear secara signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X) dengan kinerja pegawai (Y).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.9
Uji Normalitas

		Pengalaman_ kerja	Tingkat_pen didikan	Kinerja
N		60	60	60
Normal	Mean	22,9833	35,7000	29,5333
Parameters ^a ,	Std.	2,13519	4,95505	2,87872
^b	Deviation			
Most	Absolute	,170	,186	,102
Extreme	Positive	,102	,186	,102
Differences	Negative	-,170	-,166	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,315	1,441	,793
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063	,031	,555

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,063 lebih besar dari 0,10 . maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov-Z tersebut, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000		
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061	,997	1,003
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, dimana dalam penelitian ini nilai *tolerance* sebesar, $0,997 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian pada nilai VIF dimana jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dimana pada pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar $1,003 > 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokolerasi

Tabel 4.11
Hasil Uji autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,247 ^a	,061	,028	2,83789	1,568

a. Predictors: (Constant), Tingkat_pendidikan, Pengalaman_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel output, model *summary* diatas, diketahui nilai *Durbin Watson* (d) adalah sebesar 1,568. Selanjutnya nilai akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* pada signifikan 5% dngan rumus

$(k ; N)$. Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “K” = 2, sementara jumlah sampel atau “N” 60, maka, $(K; N) = (3 ; 60)$.

Dimana nilai *Durbin Watson* 1,568 nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 10 %, jumlah sampel 60 dan jumlah variabel bebas 2, maka tabel *durbin watson* akan di dapatkan sebagai berikut 1,320. Dimana hasil output di atas signifika $1,568 > 1,320$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas kesimpulannya adalah apabila nilai signifikan > 0,10 maka tidak terjadi gejala hetero dinana dari hasil output di atas, maka tampak tidak terjadi bahwa ketiga variabel tidak ada gjala hetero karena sig > 0,10. Karena nilai signifikan variabel pengalaman kerja 0,061, variabel tingkat pendidikan 0,903 dan kedua variabel lebih besar dari signifikan 0,10.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = (37,478) + 0,331 X_1 + 0,009 X_2.$$

Dari analisis regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstan sebesar 37,478 dapat diartikan bahwa nilai kinerja pegawai sebelum dipengaruhi pengalaman kerja dan tingkat pendidikan adalah positif
- b. koefisien regresi X_1 sebesar 0,331 atau positif artinya bahwa jika pengalaman kerja itu meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel X_1 (pengalaman kerja) satu satuan maka variabel Y (kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,331 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- c. koefisien regresi X_2 sebesar 0,009 atau positif artinya bahwa jika tingkat pendidikan meningkat sedangkan variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel X_2 (tingkat pendidikan) satu satuan maka variabel Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,009 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

4. Uji Parsial, Uji Simultan Dan Koefisien Determinasi

- a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.14

Hasil Regresi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903

1) Pengalaman Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai

Pada kolom *Coefficient* model 1 terdapat nilai signifikansi 0,061. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 1,913 dengan $t_{tabel} = 2,002$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 mempunyai kontribusi terhadap Y atau variabel pengalaman kerja X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

2) Tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja pegawai

Pada tabel 10 terdapat nilai signifikan 0,903 lebih besar daripada nilai probabilitas 0,05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} 0,122 dengan t_{tabel} 2,002. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y atau secara parsial variabel tingkat pendidikan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji parsial di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap pengalaman kerja dan tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.15

Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29,878	2	14,939	1,855	,166 ^b
Residual	459,055	57	8,054		
Total	488,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat_pendidikan, Pengalaman_kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 terhadap Y : Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,855 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,166. Nilai F_{hitung} (1,855) > F_{tabel} (3,466) dan sig. Lebih kecil probabilitas 0,05 atau nilai 0,166 < 0,05 maka H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,247 ^a	,061	,028	2,83789	1,568

a. Predictors: (Constant), Tingkat_pendidikan, Pengalaman_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja sebesar 1,913 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,002 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,913 > 2,002$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijabarkan beberapa hal dalam penelitian ini :

1. Penggunaan model analisis regresi linear yang digunakan telah memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah ada gangguan-gangguan dari model analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini terkait variabel-variabel bebasnya.

2. Dari uji analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sama halnya yang dikemukakan pada teori-teori yang digunakan pada penelitian ini, hasil yang diperoleh dari responden pun memperjelas bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan merupakan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. pengujian F dan t

Pada hasil uji F, diperoleh nilai yang menyatakan bahwa kesemua variabel bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 1,855 adalah signifikan.

Uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tingkat pendidikan tidak demikian. Beberapa hal yang menjadi alasan ini terjadi:

- a. Tingkat pendidikan, hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif namun tidak signifikan dengan pengalaman kerja. Hal ini dikarenakan sistem bekerja yang berdasarkan golongan dan golongan tersebut ditentukan dari lama bekerja.
- b. kondisi pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan kinerja pegawai.

c. Kinerja itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan. Dengan melihat keberagaman pekerjaan yang ada pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang, hal ini sesuai dengan teori dua faktor tentang pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Mengingat salah satu pengaruh ekstrinsiknya adalah kinerja pegawai. Isi pekerjaan yang dimaksud adalah variasi pekerjaan, tingkat pendidikan dan kesesuaian bidangnya. Aspek-aspek inilah yang mempengaruhi pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara positif namun ada yang tidak signifikan dan kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai namun hal lain

Yang mempengaruhi kinerja cukup banyak, namun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang yang telah dipaparkan dalam pembahasan sssssini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan. Pengujian dilakukan dengan uji t, dari persamaan model regresi diperoleh nilai t untuk variabel pengalaman kerja probabilitas sebesar 0,061 lebih besar dari 0,05.
2. Tingkat pendidikan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan. Pengujian dilakukan dengan uji t, dari persamaan model regresi diperoleh nilai t untuk variabel tingkat pendidikan nilai probabilitas sebesar 0,903 lebih besar dari 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan dan penataan ruang kota Padangsidimpuan. Variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berkorelasi dengan kinerja guru sebesar 1,003 dengan signifikan sebesar 0,05 maka dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,913 > 2,002$ maka H_a diterima, untuk variabel *responsiveness* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,903 < 2,002$ maka H_o ditolak, untuk variabel tingkat pendidikan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,466 > 2,002$ maka H_a diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) = 0,028, berarti bahwa variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan menjelaskan 0,61% dari total variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Sisanya 99,39 adalah pengaruh dari hal-hal di luar variabel bebas.

B. Saran

Ada beberapa saran dan kebijakan yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Pihak lembaga/instansi diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, biaya insentif dan pemberian modus baik yang diteliti pada lembaga ini maupun tidak, seperti supervisi atau pengawasan, rekan kerja, kebijakan pemimpin dan faktor lainnya.
2. dari jawaban responden dan hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu perlu diperhatikan lagi. Mengingat pekerjaan memerlukan keahlian dan keterampilan, memiliki tingkat kesulitan yang beragam, memerlukan tanggungjawab dan kreativitas, sehingga perlu diperhatikan lebih demi kinerja pegawai dan kelancaran jalannya lembaga.

3. Penelitian ini belum sepenuhnya memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan secara menyeluruh, karena data yang diperoleh hanya dari pegawai dan dari divisi tertentu. Oleh karena sebab itu, untuk mengetahui seberapa jauh kinerja seluruh pegawai terhadap lembaga, khususnya Kantor PU sebaiknya dilakukan pada divisi-divisi yang terdapat pada lembaga tersebut.
4. dalam penelitian ini hanya pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai yang diteliti hanya dari pegawai itu sendiri.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih baik dengan variabel, model dan retan waktu data yang lebih baik dan akurat.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2013
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana , 2009
- Bernadirne R. Wirjana, *Mencapai manajemen berkualitas (organisasi, kinerja, program)*, Andi, 2017
- H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. Ke 1*, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Rahardjo Adisasmita, *Manajemen Pemerintahan Daerah Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis Cet-1*, Bandung: Rosda Karya, 2014
- Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2012
- Umar Tirtaraharja dan S. L. La Sulo, *pengantar Pendidikan*, Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2012
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka Edisi Ke-3, 2005
- Jonh Dewey, *Pengalaman Dan Pendidikan*, Yogyakarta: 2002
- Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2008
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Semarang: Diponogoro, 2006

Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan Spss 22*, Jakarta: Pt. Ellex Media Komputindo, 2014

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Responden yang terhormat, Bersama ini saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu/sdra/sdri untuk mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : “pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padangsidempuan”. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya, saya mengucapkan terima kasih.

Jenis kelamin :

Umur :

Jabatan :

Lama bekerja :

KETERANGAN

SS : sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Isilah kuesioner ini dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia

A. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Jenjang Pendidikan						
1.	Kantor dinas mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.					
2	Saya memiliki ijazah sesuai latar belakang pendidikan saya.					
3	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan.					
4	Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan					
Kesesuaian Jurusan						
5	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya					
6	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
Kompetensi						
7	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan perusahaan					
8	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
9	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya					

B. Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
2	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan					
3	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar					
6	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Selama ini pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang di tetapkan oleh pimpinan.					
2	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
4	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
5	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor					
7	Saya bangga karena bisa bekerja dapat bekerja sama dengan rekan-rekan kerja sekarang ini					
8	Selama ini, pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri dalam bekerja					

Lampiran 2

Hasil Kuesioner Tentang Pengalaman Kerja (X1)

Nomor Responden	Nomor Soal						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	2	4	5	4	23
2	4	4	5	4	4	5	26
3	4	4	3	5	5	4	25
4	4	4	4	5	4	4	25
5	4	5	2	4	4	5	24
6	4	5	4	3	4	5	25
7	5	3	2	3	4	3	20
8	5	2	3	4	5	4	23
9	5	4	5	4	2	3	23
10	5	5	5	4	3	4	26
11	3	4	5	5	4	5	26
12	3	4	3	5	5	2	22
13	3	4	2	2	4	4	19
14	3	4	5	2	5	5	24
15	2	5	5	3	4	4	23
16	2	5	4	4	3	3	21
17	2	5	4	5	4	4	24
18	2	5	4	3	5	4	23
19	5	5	4	4	2	5	25
20	5	3	3	5	3	4	23
21	5	2	5	3	4	4	23
22	5	3	4	4	5	4	25
23	5	4	2	5	4	4	24
24	5	5	3	4	3	3	23
25	5	2	5	4	4	3	23
26	4	3	4	4	5	5	25
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	2	2	3	5	20
29	3	2	3	3	4	4	19
30	3	3	4	4	5	3	22
31	3	4	4	4	4	4	23
32	3	2	3	4	4	5	21
33	3	3	2	5	5	2	20
34	3	5	4	5	3	3	23
35	2	5	3	2	5	4	21
36	2	3	4	3	2	5	19
37	2	4	4	4	5	4	23
38	3	4	5	5	1	3	21
39	4	5	4	5	3	4	25
40	4	5	3	5	4	2	23

41	5	3	5	5	5	3	26
42	4	4	4	5	3	4	24
43	4	2	3	3	4	4	20
44	4	3	5	4	3	5	24
45	4	4	4	1	5	4	22
46	4	5	3	2	4	5	23
47	4	3	1	3	5	4	20
48	4	4	2	3	4	5	22
49	4	5	4	4	4	3	24
50	4	4	5	4	5	4	26
51	4	5	4	4	4	5	26
52	4	2	3	3	5	4	21
53	5	3	4	5	2	5	24
54	5	4	5	5	3	3	25
55	1	5	4	1	4	5	20
56	2	5	2	2	5	4	20
57	3	3	3	2	3	5	19
58	4	4	4	3	4	4	23
59	5	4	4	4	5	5	27
60	3	4	5	3	5	5	25

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Hasil Kuesioner Tentang Tingkat Pendidikan

Nomor Responden	Nomor Soal									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	36
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26
2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	36
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	39
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	34
6	4	4	5	4	4	3	5	2	3	32
7	4	4	4	4	4	3	4	3	2	35
8	4	4	4	5	4	3	5	2	4	33
9	3	4	5	4	5	5	4	2	1	37
10	3	4	4	5	4	4	5	3	5	31
11	1	4	4	5	3	4	4	1	5	36
12	2	4	4	4	4	4	4	5	5	35
13	1	4	4	4	4	4	4	5	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	43
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	34
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
17	2	5	4	5	4	4	5	5	4	31
18	4	4	3	3	4	2	4	4	3	36
19	3	4	4	5	4	3	5	5	3	34
20	4	4	4	5	3	2	4	5	3	38
21	4	5	3	4	4	5	4	5	4	39
22	5	4	5	4	4	3	5	5	4	36
23	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
24	5	5	3	4	4	4	4	3	4	36
25	5	5	4	4	4	4	4	3	3	33
26	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
27	4	4	3	4	4	5	4	3	2	34
28	5	4	5	4	4	3	4	2	3	35
29	4	5	3	4	4	4	5	2	4	36
30	4	5	3	5	4	4	4	2	5	33
31	4	4	5	4	3	3	4	2	4	30
32	3	3	4	5	2	3	4	3	3	32
33	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
34	5	4	4	3	4	4	4	5	2	30
35	4	4	3	4	3	3	4	4	1	35
36	3	4	4	4	4	4	5	4	3	29
37	4	4	4	4	3	2	1	4	3	36
38	4	4	3	5	4	5	4	4	3	39
39	4	4	5	5	5	4	5	4	3	35
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
41	5	5	5	4	4	3	5	4	4	37
42	5	4	3	4	4	4	4	5	4	34

43	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
44	4	3	5	4	4	3	5	5	5	42
45	5	4	5	5	5	4	5	4	5	39
46	4	4	5	4	4	3	5	5	5	34
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
48	5	3	4	5	4	4	5	5	3	37
49	5	4	5	3	4	4	4	4	4	37
50	4	4	4	4	4	3	5	5	4	39
51	5	5	4	4	4	4	4	5	4	33
52	3	3	3	4	3	3	5	5	4	38
53	4	5	2	4	4	5	5	5	4	36
54	4	3	5	2	4	4	5	5	4	35
55	2	4	4	4	4	4	5	4	4	39
56	5	4	5	5	5	4	4	3	4	33
57	3	5	5	2	4	3	4	3	4	38
58	4	4	5	4	4	5	5	3	4	35
59	3	5	5	4	4	4	3	2	5	34
60	3	4	4	5	5	3	4	3	3	36

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Kuesioner Tentang Kinerja Pegawai Variabel (Y)

Nomor Responden	Nomor Soal								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	4	3	4	4	4	33
2	3	3	4	4	4	3	2	4	27
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	3	5	5	2	4	32
5	4	5	4	4	4	5	4	4	34
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33
7	3	4	4	3	3	4	2	4	27
8	4	4	5	5	4	4	4	4	34
9	4	3	4	4	3	2	2	4	26
10	4	4	5	4	3	4	4	4	32
11	1	2	4	2	5	3	3	4	24
12	4	4	4	4	4	4	4	5	33
13	4	4	4	4	4	4	4	5	33
14	5	5	5	4	5	3	5	5	37
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	2	4	4	4	4	5	2	5	30
17	5	5	4	4	4	5	4	5	36
18	3	4	4	4	2	4	3	3	27
19	4	4	3	3	3	4	2	3	26
20	3	4	4	3	3	4	5	3	29
21	4	4	5	4	3	4	4	2	30
22	4	5	5	4	5	5	4	2	34
23	4	4	4	4	4	5	4	1	30
24	4	4	4	4	5	4	4	3	32
25	4	4	5	4	4	4	4	4	33
26	4	4	4	4	4	5	4	5	34
27	5	4	5	4	5	4	4	3	34
28	4	4	4	4	5	4	4	2	31
29	4	4	5	4	5	4	4	4	34
30	5	5	4	4	4	4	4	5	35
31	4	4	4	2	3	4	4	4	29
32	3	4	4	5	3	4	5	3	31
33	4	4	3	4	4	4	4	2	29
34	4	4	4	4	3	4	4	3	30
35	4	4	4	2	5	4	2	3	28
36	5	5	4	4	4	5	4	4	35
37	4	3	3	4	4	4	4	1	27
38	4	3	3	4	4	3	4	2	27
39	4	5	5	4	4	3	4	3	32
40	4	3	3	4	3	4	5	3	29
41	5	5	4	4	4	5	4	4	35
42	4	4	5	4	4	5	4	5	35
43	4	5	4	4	4	5	5	4	35

44	4	5	5	4	4	5	4	5	36
45	4	4	4	3	4	4	5	5	33
46	4	4	4	5	4	5	4	5	35
47	4	4	4	5	4	4	4	4	33
48	4	4	4	3	5	4	4	3	31
49	4	4	5	3	4	4	4	4	32
50	5	5	4	4	4	4	4	4	34
51	5	5	5	4	4	4	4	4	35
52	4	4	4	4	4	4	5	3	32
53	4	4	5	5	4	5	4	4	35
54	4	3	4	4	4	4	3	5	31
55	5	2	2	4	5	3	5	2	28
56	5	4	3	5	4	4	4	3	32
57	3	4	5	3	2	5	3	4	29
58	4	5	5	5	5	5	4	4	37
59	5	5	2	4	4	3	5	4	32
60	3	4	5	3	2	5	5	5	32

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,234	Instrumen valid jika r hitung > r tabel dengan n = 60. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r = 0,201	Valid
2	0,425		Valid
3	0,411		Valid
4	0,321		Valid
5	0,497		Valid
6	0,195		Valid

Sumber: Data Olahan

Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

No. Pertanyaan	Koefisien Kolerasi	r tabel	Keterangan
1	0,426	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 60$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r = 0,201$	Valid
2	0,765		Valid
3	0,163		Valid
4	0,122		Valid
5	0,244		Valid
6	0,456		Valid
7	0,321		Valid
8	0,202		Valid
9	0,532		Valid

Sumber: Data Olahan

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Pertanyaan	Koefisien Kolerasi	r tabel	Keterangan
1	0,175	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 60$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r = 0,201$	Valid
2	0,231		Valid
3	0,141		Valid
4	0,087		Valid
5	0,546		Valid
6	0,383		Valid
7	0,543		Valid
8	0,224		Valid

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,531	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,489	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,521	Reliabel

Sumber: Data Olahan

Lampiran 5

Hasil Uji Linieritas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	49,153	16	3,072	,300	,994
Kinerja * Tingkat_pendi dikan Between Groups	,411	1	,411	,040	,842

	48,742	15	3,249	,318	,99 1
Within Groups	439,781	43	10,227		
Total	488,933	59			

Lampiran 6

Uji Normalitas

		Pengalaman_ kerja	Tingkat_pen didikan	Kinerja
N		60	60	60
Normal	Mean	22,9833	35,7000	29,5333
Parameters ^a	Std.	2,13519	4,95505	2,87872
^b	Deviation			
Most	Absolute	,170	,186	,102
Extreme	Positive	,102	,186	,102
Differences	Negative	-,170	-,166	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,315	1,441	,793
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063	,031	,555

Lampiran 7

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000		
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061	,997	1,003
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903	,997	1,003

Lampiran 8

Hasil Uji autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,247 ^a	,061	,028	2,83789	1,568

Lampiran 9

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903

Lampiran 10

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903

Lampiran 11

Hasil Regresi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,478	4,686		7,998	,000
Pengalaman_kerja	-,331	,173	-,246	-1,913	,061
Tingkat_pendidikan	-,009	,075	-,016	-,122	,903

Lampiran 12

Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29,878	2	14,939	1,855	,166 ^b
Residual	459,055	57	8,054		
Total	488,933	59			

Lampiran 13

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,247 ^a	,061	,028	2,83789	1,568



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telephone (0634)22080, Faximile (0634)24022

Padangsidempuan, 16 Januari 2018

Nomor : B-14/In.14/G.6a./PP.00.9/01/2018

Lamp : -

Perihal : **Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama : Sunarmi Pakpahan
Nim : 12 230 0041
Fakultas/Jurusan : Febi/Ekonomi Syariah-3
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak menjadi pembimbing I dan Pembimbing II dalam penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa tersebut serta melakukan penyempurnaan judul bilamana diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan serta kerjasama yang baik dari Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Mengetahui:
Dekan

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

Muhammad Isa, S.I., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si

Ja'far Nasution, LC., MEI

NIP. 19790720 201101 1 005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Nama : Sunarmi Pakpahan
Nim : 12 230 0041
Tempat/ tanggal lahir :Lumban Lobu, 17 Juli 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Lumban Lobu
Agama : Islam
No. Telp : 082267229773

II. Nama Orang tua
Nama Ayah : Alm. Partahian Pakpahan
Pendidikan : SMP
Pekerjaan : -
Alamat : -

III. Nama Orang Tua
Nama Ibu : Rosmayni Rambe
Pendidikan : SMP
Pekerjaan : Petani
Alamat : Gunung Tua Arse

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2005-2006 : SD Negeri 2 Arse
2. Tahun 2006-2009 : SMP Negeri 1 Arse
3. Tahun 2009-2012 : SMK Negeri 1 Arse
4. Tahun 2012-2019 : IAIN Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ht. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang, Padangsidimpuan, 22733
Telepon(0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B- 14 /In.14/G.6a./PP.00.9/01/2018 16 Januari 2018

Lampiran :

Perihal : **Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi**

Yth.

Bapak

1. Dr.Abdul Nasser Hasibuan.,SE., M.Si

2. Ja'far Nasution, LC., MEI

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Sunarmi Pakpahan

Nim : 12 230 0041

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Padangsidimpuan**

Untuk itu diharapkan kepada Bapak menjadi Pembimbing Mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak kami ucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui

Dekan,

Dr.H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag

NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Muhammad Isa, S.T., M.M

NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing I

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing II

Dr. Abdul Nasser Hasibuan.,SE., M.Si
NIP.19790525 200604 1 004

Ja'far Nasution, LC., MEI

