

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA PEJABAT
STRUKTURAL TERHADAP PRESTASI KERJA DI
DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN SIJUNJUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik Program
Studi Ilmu Administrasi Negara FIS UNP Sebagai Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

**Ranti Lestari
55036/ 2010**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap
Prestasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung
Nama : Ranti Lestari
TM/NIM : 2010/55036
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

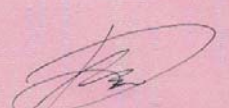
Padang, 7 Agustus 2014

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,


Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D
NIP. 19700212 199802 1 001

Pembimbing II,


Zikri Alhadi, S.IP, MA
NIP. 19840606 200812 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

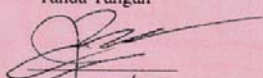
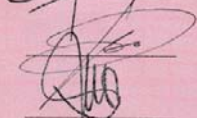
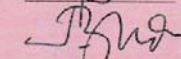
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Kamis, 7 Agustus 2014 pukul 11.00 s/d 13.00 WIB

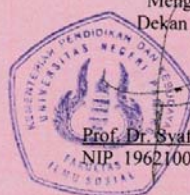
Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung

Nama : Ranti Lestari
TM/NIM : 2010/55036
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 7 Agustus 2014

	Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	: Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D.		
Sekretaris	: Zikri Alhadi, S.IP., MA.		
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D.		
Anggota	: Adil Mubarak, S.IP., M.Si.		

Mengesahkan
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ranti Lestari
TM/NIM : 2010/55036
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik Fakultas Ilmu Sosial maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini bukan merupakan plagiat dari karya orang lain melainkan gagasan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain kecuali dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini sah apabila sudah ditandatangani oleh tim pembimbing dan tim penguji.

Demikianlah surat ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik maupun hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Padang, 07 Agustus 2014
Saya yang menyatakan,



Ranti Lestari
Ranti Lestari
2010/55036

ABSTRAK

Ranti Lestari: 2010/55036. Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

Pengalaman sangatlah dibutuhkan untuk menghindari segala resiko yang ada. Jika dilihat dari pengaruh yang ditimbulkan, pengalaman kerja pejabat struktural sebagai perencana dan pelaksana pekerjaansangat besar pengaruhnya dalam hasil kerja yang dilakukan. Sebaik dan sebgus apapun *planning* dan strategi pemerintah dalam mewujudkan cita-cita pemerintah dalam pemerintahannya yang baik tidak akan dapat terlaksana tanpa orang yang berpengalaman dibidangnya dalam melaksanakannya. Namun jika sebaliknya, pemerintah salah dalam membuat *planning* atau strategi maka orang yang berpengalaman dapat mengoreksi kesalahan tersebut dan kemudian memperbaikinya karena ia mempunyai banyak pengalaman yang dapat mengurangi resiko kesalahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengalaman kerja pejabat struktural, prestasi kerja pejabat struktural, dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pejabat struktural.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai dalam jabatan struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung. Pengambilan sampel menggunakan rumus proporsional pada teknik *stratified random sampling* atau sampel acak berlapis, sehingga didapat sampel sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala pengukuran skala likert dan didukung dengan studi dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pengalaman kerja pejabat struktural berada pada kategori baik, dimana diperoleh nilai TCR sebesar 77.1%. Sedangkan prestasi kerja berada pada kategori cukup dengan perolehan nilai TCR sebesar 66.7%. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh pengalaman kerja pejabat struktural terhadap prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,025. Sedangkan hasil pada uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana berdasarkan hasil uji menggunakan model Summary diperoleh nilai R sebesar 0,409 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,137. Dengan kata lain pengalaman kerja pejabat struktural juga mempengaruhi prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung akan tetapi pengaruh pengalaman kerja pejabat struktural tersebut hanya sebesar 13.7% sementara itu 86.3% nya lagi dipengaruhi oleh faktor lain selain pengalaman kerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Sekalian Alam. Rasa syukur yang tak terhingga penulis ucapkan atas curahan karunia dan ridho-Nya, satu-satunya penyebab yang pasti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung”**. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih terdalem untuk ibunda dan ayahanda tercinta yang menjadi motivator utama dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Aldri Frinaldi, M.Hum. Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan kepada Bapak Zikri Alhadi, S.IP. MA selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini serta telah memperkaya wawasan dan kemudahan kepada peneliti dalam melakukan penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir. Juga kepada Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si.,Ph.D., Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D , dan Bapak Adil Mubarak, S.IP. M.Siselaku Tim Penguji, terima kasih telah memberi masukan-masukan yang konstruktif.

Tidak lupa pula ucapan terimakasih penulis untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D selaku Ketua dan Ibu Henni Muchtar, SH, M.Hum sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik, yang telah memberikan izin kepada Penulis dalam menulis skripsi ini.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar pada jurusan Jurusan Ilmu Sosial Politik khususnya Bapak dan Ibu dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
5. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Surya Effendi, ST selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
7. Seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.
8. Seluruh keluarga besar penulis yang penulis cintai dan sayangi.
9. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Ilmu Sosial Politik FIS Khususnya Fitrah Hayati, Andini Wulandari, Vriessa Liency Phalmenda, Yulia Safitri, Kusnaini dan mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Regular Mandiri 2010 terimakasih atas semua kebersamaan, kebaikan dan semangat yang telah diberikan.

Semoga semua bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, motivasi dan kerjasaman yang telah diberikan diberkahi oleh Allah SWT.Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun dalam teknik penulisan. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2014

Ranti Lestari
NIM. 55036/2010

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Hipotesis.....	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis.....	9
1. Pegawai Negeri Sipil.....	9
2. Pengalaman Kerja	10
3. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	15
4. Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	18
5. Prestasi Kerja	23
B. Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Konseptual	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Variabel dan Indikator Penelitian.....	31
C. Lokasi Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Keterbatasan Penelitian.....	34
F. Jenis dan Sumber Data	35
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Instrumen Penelitian.....	36
I. Uji Coba Instrumen.....	37
J. Teknik Analisis Data.....	41
K. Definisi Operasional	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Hasil Temuan Umum	46
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
2. Deskripsi Objek Penelitian.....	70
B. Temuan Khusus.....	76
1. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.....	76
2. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Pejabat Struktural Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	85
3. Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	98
C. Pembahasan.....	103

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 113

B. Saran..... 114

DAFTAR PUSTAKA 115

LAMPIRAN..... 117

DAFTAR TABEL

Table 2.1	Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural	18
Table 3.1	Skala Ukur Instrument Penelitian	37
Table 3.2	Uji Validitas Kuesioner Variabel (X)	38
Table 3.3	Uji Validitas Kuesioner Variabel (Y)	39
Table 3.4	Uji Reliabilitas Variabel (X)	40
Tabel 3.5	Uji Reliabilitas Variabel (Y)	40
Table 4.1	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Jenis Kelamin	71
Table 4.2	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Usia	71
Table 4.3	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Pendidikan Terakhir	72
Table 4.4	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Status Perkawinan	73
Table 4.5	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Lama Bekerja	73
Table 4.6	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Golongan/Pangkat	74
Table 4.7	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Eselon	75
Table 4.8	Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Etnik	75
Table 4.9	Pernyataan 1 Indikator lama waktu/masa kerja	76
Table 4.10	Pernyataan 2 Indikator lama waktu/masa kerja	77
Table 4.11	Pernyataan 1 Indikator pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti	78
Table 4.12	Pernyataan 2 Indikator pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti	78
Table 4.13	Pernyataan 3 Indikator pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti	79
Table 4.14	Pernyataan 4 Indikator pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti	79
Table 4.15	Pernyataan 5 indikator pendidikan dan pelatihan yang diikuti	80
Table 4.16	Pernyataan 6 Indiaktor pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti	80

Table 4.17 Pernyataan 1 Indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	81
Table 4.18 Pernyataan 2 Indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	81
Table 4.19 Pernyataan 3 Indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	82
Table 4.20 Pernyataan 1 Indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	82
Table 4.21 Pernyataan 2 Indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	83
Table 4.22 Pernyataan 3 Indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	84
Table 4.23 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	84
Table 4.24 Pernyataan 1 Indikator hasil kerja	86
Table 4.25 Pernyataan 2 Indikator hasil kerja	86
Table 4.26 Pernyataan 1 Indikator pengetahuan pekerjaan	87
Table 4.27 Pernyataan 2 Indikator pengetahuan pekerjaan	88
Table 4.28 Pernyataan 1 Indikator Inisiatif	88
Table 4.29 Pernyataan 2 Indikator inisiatif	89
Table 4.30 Pernyataan 3 Indikator inisiatif	89
Table 4.31 Pernyataan 1 Indikator kecakapan mental	90
Table 4.32 Pernyataan 2 Indikator kecakapan mental	91
Table 4.33 Pernyataan 3 Indikator kecakapan mental	91
Table 4.34 Pernyataan 1 indikator sikap	92
Table 4.35 Pernyataan 2 Indikator sikap	92
Table 4.36 Pernyataan 3 Indikator sikap	93
Table 4.37 Pernyataan 4 Indikator sikap	93
Table 4.38 Pernyataan 5 Indikator sikap	94
Table 4.39 Pernyataan 1 Indikator disiplin waktu dan absensi	94
Table 4.40 Pernyataan 2 Indikator disiplin waktu dan absensi	95

Table 4.41 Pernyataan 3 Indikator disiplin waktu dan absensi	95
Table 4.42 Pernyataan 4 Indikator disiplin waktu dan absensi	96
Table 4.43 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Pejabat Struktural Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	96
Table 4.44 Hasil Uji Regresi Sederhana Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 4.1	Peta Jabatan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	48
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	98
Gambar 4.3	Hasil Uji Homokedastisitas	99
Gambar 4.4	Hasil Uji Linearitas.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian	117
Lampiran 2	Tabulasi Data Ujicoba	122
Lampiran 3	Tabulasi Data Penelitian.....	124
Lampiran 4	Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung	126
Lampiran 5	Daftar Jabatan Struktural Dinas PU Kabupaten Sijunjung.....	129
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	131
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	135
Lampiran 8	Surat Izin Penelitian Dari Fakultas.....	139
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian Dari Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat	140
Lampiran 10	Surat Tanda Selesai Penelitian	141

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam segala kegiatan pengalaman merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan seperti halnya pepatah mengatakan bahwa pengalaman merupakan guru yang terbaik yang artinya akan sangat baik jika seseorang bisa belajar dari pengalaman yang pernah ia alami. Jadi sesungguhnya yang paling penting adalah bagaimana seseorang tersebut bisa belajar dari pengalamannya untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang pernah diperbuat di masa lalu. Begitu juga dalam pekerjaan, pengalaman sangatlah dibutuhkan untuk menghindari segala resiko yang ada juga untuk membantu tercapainya tujuan pokok dan fungsi jabatan tersebut serta tujuan organisasi itu sendiri. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Manullang (2004:15) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Dari pernyataan di atas maka sebenarnya orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuankerja 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 pengalamankerja 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 akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang.

Sesuai dengan pendapat Nesty Widyaningsih (2012:25) Banyak sedikitnya pengalaman kerja juga akan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja, artinya bagus tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemudian Nesty Widyaningsih (2012:26) juga mengatakan bahwa pengalaman akan terjadi jika orang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 69 ayat 3 juga menjelaskan tentang beberapa macam kompetensi, antara lain kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor penting dalam suatu jabatan dan dapat menunjang keefektifan seseorang dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya dalam penyelesaian pekerjaan karena seseorang tersebut dapat mempertimbangkan segala aspek dalam penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan pengalamannya dan dapat meminimalisir segala resiko yang ada.

Jika dilihat dari pengaruh yang ditimbulkan, pengalaman kerja pejabat struktural sebagai perencana dan pelaksana pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam hasil kerja yang dilakukan. Sebaik dan sebagus apapun *planning* atau rencana dan strategi pemerintah dalam mewujudkan cita-cita pemerintah dalam pemerintahannya yang baik tidak akan dapat terlaksana tanpa orang yang

berpengalaman dibidangnya dalam melaksanakannya. Namun jika sebaliknya, pemerintah salah dalam membuat *planning* atau strategi maka orang yang berpengalaman dapat mengoreksi kesalahan tersebut dan kemudian memperbaikinya karena ia mempunyai banyak pengalaman yang dapat mengurangi resiko kesalahan. Jadi merujuk kepada pengalamanlah cara yang paling baik untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi Pegawai itu sendiri.

Jika dilihat dari sumber daya manusia aparatur yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung saat ini berjumlah 30 orang PNS dalam jabatan struktural (data terlampir). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat 41.94% aparatur Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung yang masa kerjanya selama 20 tahun kebawah dan yang masa kerjanya diatas 20 tahun ada sebanyak 58.06%. Dengan demikian Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung telah memiliki aparatur yang berpengalaman yang salah satunya dapat dibuktikan dengan presentase dari jumlah masa kerja aparatur tersebut. Hal ini seharusnya menjadi salah satu faktor pendukung meningkatnya prestasi kerja pegawai dalam jabatan struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

Pada tanggal 24 Oktober 2013, penulis melakukan wawancara dengan Bendahara Penerimaan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung. Bendahara Penerimaan menjelaskan bahwa penginputan atau pembukuan data terkait keuangan sudah turun temurun dilakukan sehingga semuanya sudah ada dan hanya mengubah data tersebut sesuai laporan perbulannya, pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin dan terus menerus, sehingga posisi ini tidak harus

diduduki oleh seorang ahli dibidang ekonomi atau akutansi. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelesaian pekerjaan pada bidang bendahara penerimaan bersifat rutin dan tidak banyak terjadi perubahan sehingga peran aparatur yang berpengalaman kurang berpengaruh. Hal ini bertolak belakang dengan kenyataan yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai probabilitas keberhasilan lebih tinggi dalam penyelesaian pekerjaan.

Mengacu pada Peraturan pemerintah Nomor 15 Tahun 1994 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural pasal 6, pengalaman pekerjaan merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam pengangkatan pegawai negeri sipil. Pengalaman menunjukkan kecenderungan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki dan begitu juga sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang maka semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pegawai yang memiliki pengalaman pekerjaan bisa langsung menangani tugas dan pekerjaannya, pegawai tersebut mungkin hanya memerlukan pendidikan dan pelatihan serta petunjuk yang waktunya relatif singkat. Senada dengan pendapat Ajib Rakhmawanto (2011), Fokus dalam melakukan reformasi birokrasi antara lain ada tiga hal, yaitu lembaga birokrasi, tata laksana, dan Sumber Daya Manusia (SDM). Pendapat tersebut dikuatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 51 yang menyatakan bahwa manajemen aparatur sipil negara diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar

dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dalam analisis jabatan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung, Pengalaman pegawai merupakan salah satu kualifikasi persyaratan jabatan sehingga hal ini harus dipenuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Oleh karenanya berdasarkan observasi awal, hasil wawancara, dan analisis dokumen Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung serta fakta yang ditemukan dilapangan penulis ingin meneliti bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

B. Identifikasi Masalah

Dengan demikian dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Dilihat dari data pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung, perbandingan pegawai yang berpengalaman dari 20 tahun ke bawah dan 20 tahun keatas hanya beda tipis.
2. Pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin dan terus menerus sehingga timbul anggapan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam penyelesaian pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan pada masalah yang diteliti sehingga maksud dan tujuan tercapai serta mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah sangat penting agar dapat diketahui arah jalannya suatu penelitian. Lexy J. Moleong (2005:119) menjelaskan bahwa ada 4 langkah dalam perumusan masalah. Langkah pertama yaitu tentukan fokus penelitian. Kedua, cari berbagai kemungkinan faktor yang ada kaitan dengan fokus tersebut yang dalam hal ini dinamakan subfokus. Ketiga, dari antara faktor-faktor yang terkait adakan pengkajian mana yang sangat menarik untuk ditelaah, kemudian tetapkan mana yang dipilih. Keempat, kaitkan secara logis faktor-faktor subfokus yang dipilih dengan fokus penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas dan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya yakni:

1. Bagaimana pengalaman kerja pejabat struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung?
2. Bagaimana prestasi kerja pejabat struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung?
3. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja pejabat struktural terhadap prestasi kerjadi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung?

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

Hipotesis Alternatif:

Ha: Pengalaman kerja pejabat strukturalberpengaruh terhadap prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

Hipotesis Nol:

H0: Pengalaman kerja pejabat strukturaltidak berpengaruh terhadap prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

F. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus memiliki tujuan yang hendak dicapai, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja pejabat struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja pejabat struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja pejabat strukturalterhadap prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Secara Teoritis

Melaui kajian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pentingnya pengalaman untuk mencapai tujuan organisasikhususnya dalam birokrasi pemerintahan.

2. Secara Akademis

Secara akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu alternatif sumber literatur dan memperkaya khasanah kepustakaan dalam hal pengaruh pengalaman kerja pegawai terhadap prestasi kerja.

3. Secara Praktis

- a. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam upaya membangun suatu karakter yang kuat dalam birokrasi.
- b. Dapat dijadikan rujukan alternatif bagi perbaikan dan peningkatan prestasi kerja pegawai, guna keseimbangan dalam melaksanakan tugas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural pasal 5 menjelaskan beberapa persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- f. sehat jasmani dan rohani.

Kemudian pada pasal 6 dijelaskan bahwa di samping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki.

2. Pengalaman Kerja

Bambang Wahyudi (1991:32) dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011:117) mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:
 - a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- 2) Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
- 3) Keterampilan kerja, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam tiga kategori:
 - a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
 - b) Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji dan lain-lain.
 - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam:

- a) Pekerjaan yang harus dilakukan
- b) Lamanya melakukan pekerjaan itu

Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryono (2002:162-165) dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011:117).

1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa Sekolah Dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2) Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3) Faktor Kesehatan fisik dan mental

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.

4) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang dimana suaminya bertugas.

5) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapat pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 69 juga menjelaskan tentang beberapa macam kompetensi, antara lain:

- a) kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b) kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- c) kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

Menurut Manullang (2004:15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut T. Hani Handoko (2001:241), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga

berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri pegawai potensial. beberapa faktor tersebut adalah:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Bill Foster (2001:43) juga menyimpulkan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a) Lama waktu/masa kerja

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

- b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan 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 ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

d) Pendidikan dan Pelatihan yang Pernah Diikuti

Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan yang dimaksud ialah pendidikan dan pelatihan dalam jabatan (*in service training*). Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan menurut Slamet Saksono (1997:78) adalah suatu latihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilannya agar diperoleh produktivitas kerja yang tinggi. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai lebih bisa memahami maksud, tujuan serta tugas pokok organisasi. Senada dengan pendapat tersebut, Dharma Setyawan Salam (2004:180) mengemukakan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Pelatihan dalam sebuah organisasi pemerintahan mencakup pelatihan kepemimpinan dan pelatihan teknis.

Menurut pendapat Nesty Widyaningsih (2012:29) pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerjakadang-kadang lebih dibutuhkan

daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka dari itu pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

- a. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
- b. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1994 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, dijelaskan tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yaitu pada pasal 9 yaitu:

- a. Dalam rangka membantu pejabat yang berwenang untuk mewujudkan obyektifitas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural serta pengangkatan dalam pangkat, dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.
- b. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan digolongkan sebagai berikut:
 - 1) Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Tingkat Instansi Pusat
 - 2) Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Tingkat Instansi Daerah.
- c. Tugas pokok Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Tingkat Instansi Pusat, adalah memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian, dalam dan dari

jabatan struktural, serta pengangkatan dalam pangkat untuk eselon II yang ada di pusat, wilayah dan daerah serta eselon III di pusat dan wilayah.

- d. Tugas pokok Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Tingkat Instansi Daerah, adalah memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural, serta pengangkatan dalam pangkat untuk eselon III, eselon IV dan eselon V yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah.
- e. Dengan memperhatikan keadaan, kebutuhan dan kemampuan, Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Tingkat Instansi Pusat dapat pula memberi pertimbangan kepada pejabat yang berwenang dalam penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural serta pengangkatan dalam pangkat untuk jabatan Eselon IV dan Eselon V yang ada di pusat dan di wilayah.

Kemudian Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1994 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, dijelaskan tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan pada pasal 10 yaitu:

- a. Keanggotaan Badan Pertimbangan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) berjumlah ganjil dan terdiri dari:
 - 1) Seorang ketua merangkap anggota;
 - 2) Sebanyak-banyaknya 4 (empat) orang anggota;
 - 3) Seorang sekretaris.

b. Persyaratan keanggotaan Badan Pertimbangan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah sebagai berikut:

- 1) Ketua dan anggota dijabat oleh pejabat struktural eselon I;
- 2) Sekretaris dijabat oleh pejabat struktural eselon II yang menangani pegawai;

c. Penetapan susunan dan keanggotaan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan untuk:

- 1) Instansi Tingkat Pusat, ditetapkan dengan keputusan Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara yang bersangkutan;
- 2) Instansi Tingkat Daerah, ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dan Bupati/Walikota Kepala Daerah Tingkat II yang bersangkutan.
- 3) Masa keanggotaan dalam Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan adalah 5 (lima) tahun.

Dijelaskan lagi pada pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1994 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, dijelaskan tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yaitu Untuk memberikan pertimbangan bagi penetapan pengangkatan, dan pemindahan dalam dan dari jabatan struktural eselon I, dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan Tingkat Nasional yang pengaturannya ditetapkan tersendiri dengan Keputusan Presiden.

Berikut tabel eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural menurut PP No 100 Tahun 2000:

Tabel 2.1
Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural

ESELON	JENJANG PANGKAT JABATAN STRUKTURAL			
	Tertinggi			
	Pangkat	Gol/Ruang	Pangkat	Gol/Ruang
I a	Pembina Utama Madya	IV d	Pembina Utama	IV e
I b	Pembina Utama Muda	IV c	Pembina Utama	IV e
II a	Pembina Utama Muda	IV c	Pembina Utama Madya	IV d
II b	Pembina Tingkat I	IV b	Pembina Utama Muda	IV c
III a	Pembina	IV a	Pembina tingkat I	IV b
III b	Penata Tingkat I	III d	Pembina	IV a
IV a	Penata	III c	Penata Tingkat I	III d
IV b	Penata Muda Tingkat I	III b	Penata	III c

Sumber: PP No 100 Tahun 2000

4. Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung

Untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi, Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung merumuskan satu dokumen yang berisi tentang uraian jabatan, spesifikasi jabatan, syarat jabatan, dan standar kinerja. Dokumen ini yaitu analisis jabatan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung. Analisis jabatan tersebut bisa dijadikan pedoman untuk mengetahui kualifikasi pegawai yang cocok untuk menduduki suatu jabatan. Moekijat (1992:3) menjelaskan bahwa analisis jabatan merupakan ide untuk mengadakan uraian tiap jabatan dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan pegawai yang sesuai.

Dalam analisis jabatan terdapat salah satunya syarat jabatan. Syarat jabatan menurut Edwin B. Flippo dalam Moekijat (1992:29) adalah suatu pernyataan atau

keterangan tentang syarat-syarat minimum manusia yang layak yang perlu untuk melaksanakan suatu jabatan dengan sebaik-baiknya. Moekijat (1992:54) juga menjelaskan bahwa analisis jabatan untuk persyaratan pegawai merupakan suatu penentuan ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mengisi suatu jabatan tertentu secara memuaskan. Dalam analisis jabatan terdapat pengalaman kerja yang menjadi salah satu persyaratan jabatan. Berikut ini adalah syarat jabatan dalam analisis jabatan pada beberapa bagian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung:

a) Kepala Dinas

Syarat Jabatan:

- 1) Pangkat/Gol. Ruang : Pembina(IV/a)
- 2) Pendidikan : S1
- 3) Kursus/Diklat
 - (a). Penjenjangan : PIM II
 - (b). Teknis : -
- 4) Pengalamankerja : Pernah menjabat di eselon III sebanyak 2 kali
- 5) Pengetahuankerja : Kepemimpinan
- 6) Keterampilankerja :

b) Sekretaris

Syarat Jabatan:

- 1) Pangkat/Gol. Ruang : Pembina (IV/a)
- 2) Pendidikan : S1
- 3) Kursus/Diklat
 - (a). Penjenjangan : Pim III
 - (b). Teknis :
- 4) Pengalaman kerja : dua kali dalam jabatan eselon IV
- 5) Pengetahuan kerja : Manajemen keuangan dan manajemen SDM

6) Keterampilan kerja : komunikasi dan koordinasi

c) Kasubag Kepegawaian

Syarat Jabatan:

- 1) Pangkat/Gol. Ruang : Penata Muda Tk. I (III/b)
- 2) Pendidikan : Diutamakan S1 Administrasi
- 3) Kursus/Diklat
 - (a) Penjurangan : PIM IV
 - (b) Teknis : Analisis Kepegawaian
- 4) Pengalaman kerja : di bidang kepegawaian
- 5) Pengetahuan kerja : Peraturan kepegawaian
- 6) Keterampilan kerja : Ketelitian, membuat konsep surat

d) Kasubag Keuangan

Syarat Jabatan:

- 1) Pangkat/Gol. Ruang : Penata Muda Tk. I (III/b)
- 2) Pendidikan : S1, Ekonomi, Akuntansi, Keuangan
- 3) Kursus/Diklat
 - (a) Penjurangan : Diklat Pim IV
 - (b) Teknis : Diklat Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD)
- 4) Pengalaman kerja : 2 tahun dibidang keuangan
- 5) Pengetahuan kerja :
- 6) Keterampilan kerja : bisa mengoperasikan komputer (word dan excel)

e) Kepala UPTD

Syarat Jabatan:

- 1) Pangkat/Gol. Ruang : Penata Muda Tk. I (III/b)
- 2) Pendidikan : S1
- 3) Kursus/Diklat
 - (a) Penjurangan : PIM IV

- (b) Teknis :
- 4) Pengalamankerja : staf UPTD Alat Berat, Peralatan dan Laboratorium
- 5) Pengetahuankerja :
- 6) Keterampilankerja : Ketelitian
- f) Kepala TU UPTD
- Syarat Jabatan:
- 1) Pangkat/Gol. Ruang : Penata Muda Tk. I(III/b)
- 2) Pendidikan : S1
- 3) Kursus/Diklat
- (a) Penjenjangan : PIM IV
- (b) Teknis :
- 4) Pengalamankerja : staf UPTD Alat Berat, Peralatan dan Laboratorium
- 5) Pengetahuankerja :
- 6) Keterampilankerja : Ketelitian

Menurut Dale S. Beach dalam bukunya yang berjudul *Personnel: The Management of People at Work* dalam Moekijat (1992:42) menjelaskan bahwa informasi jabatan yang berasal dari program analisis jabatan yang luas dapat digunakan antara lain untuk:

a) Organisasi dan Perencanaan tenaga kerja

Dalam menyusun struktur organisasi adalah perlu menyusun pekerjaan yang harus dilakukan menjadi unit-unit yang penting. Analisis jabatan membantu dalam menentukan jumlah dan jenis jabatan-jabatan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk mengisi jabatan-jabatan ini. Dengan demikian analisis jabatan merupakan suatu unsur yang penting daripada perencanaan tenaga kerja yang efektif.

b) Penarikan tenaga kerja, Seleksi, dan Penempatan

Pada dasarnya sasaran pada analisis jabatan adalah menyesuaikan sedekat mungkin persyaratan jabatan dengan bakat, kemampuan, dan minat karyawan.

c) Penyusunan tarip pembayaran yang baik

Tujuan evalusai jabatan adalah untuk menjamin keadilan pembayaran intern dari suatu jabatan dengan jabatan lain.

d) Perencanaan kembali jabatan

Jabatan-jabatan dapat dipelajari untuk memperbaiki metode kerja, mengurangi kesalahan, penanganan bahan-bahan dan duplikasi usaha yang tidak perlu, mengurangi kelelahan, meningkatkan komitmen dan tanggung jawab pegawai, dan pada umumnya memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dari unit pegawai-jabatan.

e) Pelatihan pegawai dan pengembangan manajemen

Informasi jabatan sangat berguna bagi mereka yang mengelola program pelatihan dan pengembangan, informasi jabatan membantu mereka menentukan isi dan pokok persoalan yang diperlukan dalam kursus pelatihan.

f) Penilaian pelaksanaan pekerjaan

Data analisis jabatan dapat disesuaikan untuk membantu penyusunan standar pelaksanaan pekerjaan yang jelas untuk tiap jabatan

g) Keselamatan dan kesehatan

Proses mengadakan analisis jabatan secara terinci memberikan suatu kesempatan yang baik sekali untuk menemukan dan mengetahui kondisi-

kondisi yang berbahaya atau yang penuh resiko dan faktor-faktor lingkungan yang tidak sehat, sehingga tindakan-tindakan korektif dapat diambil untuk mengurangi sebanyak-banyaknya dan mencegah kemungkinan orang mendapat luka.

5. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2009:67). Senada dengan pendapat prabu, dalam PP No 46 tahun 2011 pasal 1 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dijelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja

Selanjutnya Hasibuan (2010:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penerimaan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Mathis dan Jakson (2002) dalam Randa Amelsa (2013:26) menyatakan bahwa prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1. Kuantitas *output*. 2. Kualitas *output*, 3. jangka waktu *output*, 4. Kehadiran di tempat kerja, dan 5. Sikap kooperatif.

b. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

PP No 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Menurut Marhot Tua Efendi Hariandja (2002: 101) dalam Ridwan Iskandar S. (2013:1) menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/ jabatan (Job Performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi penembangannya. Kemudian Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) dalam Ridwan Iskandar S. (2013:1) mengatakan bahwa Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kartini kartono (2003:8) dalam Ridwan Iskandar S (2013:1) menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fiskal. Manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan se independen mungkin sesuai dengan kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala standar yang tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, mampu menang dalam

persaingandengan pihak lain, meningkatkan kemampuan dirimelalui pencapaian bakat secara berhasil.

Menurut PP No 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dijelaskan tujuan penilaian prestasi kerja yaitu untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Kemudian dalam PP No 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 3 dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- 1) Objektif
- 2) Terukur
- 3) Akuntabel
- 4) Partisipatif, dan
- 5) Transparan

Kemudian pada pasal 4 PP No 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dikemukakan dua unsur dalam penilaian prestasi kerja PNS yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan perilaku kerja dengan bobot nilai SKP 60% dan Perilaku kerja sebesar 40%.

Menurut T. Hani Handoko dalam Ridwan Iskandar (2013:2), manfaat dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) *Perbaikan Prestasi Kerja*. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

- 2) *Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi*. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.
- 3) *Keputusan-keputusan Penempatan*. Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) *Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan*. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, sedangkan prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) *Perencanaan dan Pengembangan Karier*. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) *Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing*. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur departemen personalia.
- 7) *Ketidak akuratan Informasional*. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

- 8) *Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan*. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) *Kesempatan Kerja yang adil*. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) *Tantangan-tantangan Eksternal*. Prestasi kerja dipengaruhi oleh factor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

c. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja

Untuk membatasi luasnya kajian dalam indikator prestasi kerja ini, peneliti hanya mengambil indikator dari teori yang telah dikemukakan oleh Sutrisno (2009) dalam Randa Amelsa (2013:29), yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas darihasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalamhal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

B. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang ditulis oleh Randa Amelsa tahun 2013 berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta Prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumbar. Dimana, pengaruh diklat dan prestasi kerja sebesar 0,218 dengan nilai beta sebesar 0,492 hal ini menunjukkan setiap peningkatan satu satuan dari kekuatan diklat dan prestasi kerja dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai sebesar 0,492. Diklat dan prestasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dalam pengembangan karir, hal ini dibuktikan melalui uji nilai t kedua variabel bebas (diklat dan prestasi kerja) yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,538 > 1,998$).

Adapun penelitian lain oleh Nesty Widyarningsih tahun 2012 yang berjudul pengaruh pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa

pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 4.605 dan nilai signifikansi 0.000, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2.061 dan nilai signifikansi 0.041, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2.595 dan nilai signifikansi sebesar 0.010, pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan F hitung sebesar 13.366 dan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Dari hasil penelitian terdahulu tersebut penulis menyimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai dan pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara, sedangkan aspek Pendidikan dan Pelatihan termasuk kedalam salah satu indikator pengalaman kerja serta melihat hasil pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, maka untuk itu penulis menyimpulkan bahwa pengalaman kerja pejabat struktural juga memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pejabat struktural tersebut.

C. Kerangka Konseptual

Orang yang mempunyai banyak pengalaman dibidangnya merupakan suatu langkah terbaik dalam menciptakan pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya. Suatu cara yang paling efektif dan efisien dalam segala hal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan. Begitu pula jika pengalaman pegawai kurang di dalam suatu organisasi, maka kelancaran tugas akan terhambat karena terbatasnya pengalaman seseorang pada bidang yang bukan menjadi

keahliannya. Untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan tersebut maka pengalaman kerja pegawai khususnya pejabat struktural ini menjadi salah satu solusi yang harus diterapkan guna tercapainya suatu tujuan dengan hasil yang maksimal.

Secara sederhana kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan kekuatan pengalaman kerja pejabat struktural dalam mempengaruhi prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung sebesar 40.9%. dan pada angka kontribusi pengalaman kerja pegawai dalam mempengaruhi prestasi kerja sebesar 13.7%, sedangkan yang 86.3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pengalaman kerja pegawai. Ini berarti bahwa pengalaman kerja pegawai juga berkontribusi terhadap prestasi kerja.

Tingkat capaian responden variabel pengalaman kerja pejabat struktural dengan nilai 77.1% dan tergolong dalam kategori baik maka dapat disimpulkan bahwa pada pengalaman kerja pegawai dalam jabatan struktural di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung sudah berada di tingkat yang baik, artinya pada umumnya pegawai dalam jabatan struktural Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung sudah memiliki pengalaman kerja yang baik dengan rata-rata 3.86 dengan rentang skor antara 1-5 walaupun masih terdapat nilai yang dikategorikan cukup pada indikator lama waktu/masa kerja. Dengan demikian maka faktor pengalaman menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam penempatan dalam jabatan struktural agar pejabat struktural mampu menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang telah dirumuskan dengan baik.

Hasil penelitian tentang variabel prestasi kerja pejabat struktural Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja

tergolong kedalam kategori cukup dengan rata-rata 3.34 dengan rentang skor 1-5 dan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 66.7%. Dengan demikian maka dapat kita simpulkan bahwa prestasi kerjapejabat strukturaldi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung pada umumnya masih berada pada kategori cukup.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung, ada beberapa masukan yang bisa dijadikan evaluasi antara lain:

1. Hendaknya pimpinan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan pejabat struktural untuk dapat menunjang prestasi kerja tersebut. Upaya yang bisa dilakukan diantaranya pimpinan dapat memberikan semangat dan motivasi secara kontinuitas pada pejabat struktural yang kurang berprestasi sehingga pejabat struktural tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Dengan diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerjapejabat strukturaldi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung, hendaknya semua pegawai yang berada di lingkungan tersebut baik itu pimpinan maupun staf perlu meningkatkan pengetahuan agar memperoleh pengalaman yang berguna dalam hal penyelesaian pekerjaan dan dapat mengurangi resiko yang ditimbulkan agar memperoleh dan mempertahankan prestasi kerja seperti yang diinginkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja seperti *reward* atau penghargaan, motivasi, tingkat stress, upah, minat dan bakat dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Reamaja Rosdakarya.
- Bill Foster. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta. PPM.
- Burhan Bungin. 2006. *Metodologi penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana
- Dharma Setyawan Salam. 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta. Djambatan.
- Lexy J. Moleong. 2005. *Metodologi Peneltian Kualitatif Edisi revisi*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Moekijat. 1992. *Analisis Jabatan*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Slamet Saksono. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta. Penerbit kanisius.
- Sudjana. 2008. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsip.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1990. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- T. HaniHandoko. 2008. *ManajemenPersonalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Tjutju Yuniarsih, dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1994 *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 tahun 2000 *tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.

JURNAL

Ajib Rakhmawanto. 2011. *Kebijakan Moratorium dan Penataan Pegawai Negeri Sipil Bagian dari Reformasi Birokrasi*. Vol 5 Nomor 2(online). <http://www.BKN.go.id>

Aldri Frinaldi, dkk. 2009. *Kajian Tentang Kesiapan PNS Sumatera Barat Dalam Menghadapi Masa Pensiun*. Dari Jurnal Demokrasi Vol. VIII No. 1 Tahun 2009.

Ridwan Iskandar Sudayat. 2013. *Prestasi Kerja*.

SKRIPSI

Nesty Widyaningsih. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Duta Jepara*. Yogyakarta. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Randa Amelsa. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumbar*. Padang. Skripsi Universitas Negeri Padang.

DOKUMEN

Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.

Data Urut Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sijunjung.