

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

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



Oleh :

CITRA ADETIA BAYURI

NIM.1305921/2013

PROGRAM STUDI

ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2017

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi

Nama : Citra Adetia Bayuri

Nim : 1305921

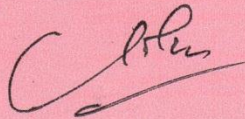
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 08 Agustus 2017

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Drs. Yasril Yunus., M.Si
NIP. 19531017 198211 1 002

Pembimbing II



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

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Selasa, Tanggal 08 Agustus 2017 Pukul 08.00 s/d 10.00 WIB

**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap
Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
Kota Bukittinggi**

Nama : Citra Adetia Bayuri
NIM : 1305921
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 08 Agustus 2017

Tim Penguji

Nama
Ketua : Drs. Yasril Yunus., M.Si
Sekretaris : Aldri Frinaldi., S.H., M.Hum., Ph.D
Anggota : Drs. Syamsir., M.Si., Ph.D
Anggota : Drs. Karjuni Dt. Maani., M.Si

Tanda Tangan
1
2
3
4

Mengesahkan
Dekan FIS UNP



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

SURAT PERNYATAAN TIDAK DIPLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Citra Adetia Bayuri

Nim : 1305921

Tempat/Tanggal Lahir : Bukittinggi / 26 Desember 1994

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 08 Agustus 2017

Saya yang menyatakan,



Citra Adetia Bayuri

NIM. 1305921/2013

ABSTRAK

CITRA ADETIA BAYURI : NIM 2013/1305921 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi. Pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala pengukuran skala likert. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikoleniaritas dan uji autokorelasi. Setelah itu dilakukan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis penelitian.

Dari analisis data yang telah dilakukan maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi sebesar 31,1%, variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi sebesar 28,1%, dan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,5% sedangkan 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi agar lebih memperhatikan lagi mengenai posisi penempatan pegawai agar tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jurusan atau latar belakang pendidikannya dan memperhatikan pengalaman kerja pegawai karena tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai masih berada dikategori cukup baik, sehingga perlu ditingkatkan lagi menjadi maksimal. Semoga dengan lebih diperhatikannya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, kinerja pegawai menjadi lebih meningkat lagi.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi”**

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua tercinta, Mama Yulisarni, A.Md dan Papa Bakri Lasmi Widra, terimakasih yang tak terhingga atas dukungan yang diberikan, berupa do'a, kasih sayang, semangat, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Tia Bayuri, S.E, kakak tersayang satu-satunya, terimakasih yang sebesar-besarnya karena selalu memberikan semangat, kasih sayang, memotivasi, mendoa'kan dan memberikan dukungan terbaik dalam bentuk apapun.
3. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Aldri Frinaldi., S.H., M.Hum., Ph.D selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Drs. Syamsir., M.Si., Ph.D Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si dan Ibu Siska Sasmita, S.IP, MPA selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan kritik, saran dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
6. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
7. Seluruh keluarga besar penulis yang penulis cintai dan sayangi.
8. Yafez Rahmentio, S.E, yang setia menemani, memberikan semangat, waktu serta dukungan untuk penulis, mendampingi disaat suka dan duka dalam keseharian maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabatku Rany Angelisa, S.AP, selaku teman seperjuangan yang selalu menemani dan memberikan semangat. Andreina Suryani Nasution dan Cindy Junesa yang sebentar lagi juga akan meraih gelar sarjana, terimakasih selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Lidya Riyan Utarie, S.AP, teman terbaik yang selalu memberikan semangat serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan Ilmu Administrasi Negara 2013, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, Agustus 2017
Penulis

Citra Adetia Bayuri

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tingkat Pendidikan	13
B. Pengalaman Kerja	16
C. Kinerja Pegawai	22
D. Hubungan Antar Variabel	30
E. Tinjauan Penelitian Terdahulu	32
F. Kerangka Konseptual	33
G. Hipotesis penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	36
B. Operasionalisasi Variabel.....	36
C. Variabel Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
E. Instrumen Penelitian	40
F. Jenis, Teknik dan Alat Pengumpulan Data	41
G. Validitas dan Reliabilitas	42
H. Teknik Analisis Data	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	55
B. Temuan Khusus	65
C. Pembahasan	92
D. Keterbatasan Penelitian	95

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	97
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi Tahun 2016	8
Tabel 1.2 Lama Masa Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi	8
Tabel 3.1 Variabel dan Defenisi Operasional	37
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi Tahun 2016	40
Tabel 3.3 Pengukuran Variabel.....	42
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Pengalaman kerja.....	45
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kinerja	46
Tabel 3.7 Tingkat Reliabilitas	47
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan	47
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	48
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan secara Keseluruhan.....	49
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja secara Keseluruhan.....	49
Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 3.13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai secara Keseluruhan.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja.....	66
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai	73
Tabel 4.10 Hasil Kontribusi (R) Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Anova (F) Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji T Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai .	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	81
Tabel 4.16 Hasil Kontribusi (R) Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	82

Tabel 4.17 Hasil Uji Anova (F) Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji T Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai ...	83
Tabel 4.19 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	85
Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	86
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	89
Tabel 4.22 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	90
Tabel 4.23 Hasil Kontribusi (R) Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	91
Tabel 4.24 Hasil Uji Anova (F) Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	71
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	72
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	76
Gambar 4.6 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	79
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	80
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	84
Gambar 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	87
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	88
Gambar 4.11 Pengaruh dan Kontribusi Variabel X terhadap Variabel Y	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:2) sebuah organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat Notoatmodjo ini sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah kegiatan organisasi, karena perannya sebagai subyek pelaksana dalam melakukan kegiatan operasional suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu organisasi/instansi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi atau baik yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara,2009:67). Dalam suatu organisasi juga sudah ditetapkan standar kinerja. Standar kinerja tersebut dapat berupa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, lamanya waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan memiliki perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat juga adalah hal terutama karena berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga nantinya akan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Sesuai dengan pendapat Ahmad Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement*

merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penempatan pegawai dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimilikinya yaitu terdiri dari tingkat pendidikan dan spesifikasi/ kesesuaian jurusan.

Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Menurut Bonifasius (2015:3) pendidikan juga berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara ,2003:50).

Perbedaan tingkat pendidikan seseorang dapat menimbulkan perbedaan dalam berfikir dan bertindak atau memiliki caranya sendiri dalam menyelesaikan kewajiban untuk mencapai kinerjanya. Menurut penelitian Ganjar Mulya Sukmana (2013) dalam Minhatul Aidiyah (2015:28) diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan dan ilmu pengetahuan akan semakin memadai untuk melakukan pekerjaan.

Selain tingkat pendidikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Menurut Wibowo (2007) dalam Juni Dwi Astono (2013:38) bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Ardiansyah, dkk, (2014:2) menyatakan bahwa pengalaman kerja mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam dunia perkerjaan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi mempunyai visi yaitu “Terwujudnya Perencanaan Pembangunan yang Berkualitas, Transparan dan Akuntabel”. Serta misi untuk meningkatkan kualitas dokumen perencanaan, meningkatkan kualitas dan ketersediaan data perencanaan, dan meningkatkan kompetensi aparatur perencanaan. Sehingga untuk mewujudkan visi dan misi ini Bappeda Kota Bukittinggi memiliki peran untuk melaksanakan kebijakan teknis penyusunan perencanaan, pengendalian dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah untuk berbagai bidang, yaitu bidang sarana dan prasarana, bidang ekonomi, bidang litbang, bidang sosial budaya, serta tugas-tugas pembantuan dibidang perencanaan pembangunan daerah (Renstra Bappeda 2016-2021).

Sebagaimana penulis melaksanakan kegiatan magang di kantor Bappeda Kota Bukittinggi yang berlangsung pada Bulan Juni – Agustus 2016, penulis menjadikan kegiatan magang ini sebagai langkah observasi awal dan menemukan beberapa masalah yang terjadi di lapangan. Dan juga penulis melakukan observasi lanjutan dalam bulan Maret untuk melakukan wawancara kepada beberapa pegawai Bappeda.

Berdasarkan pengamatan awal, penulis melihat bahwa kuantitas kinerja pegawai (jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan) belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan masih terdapatnya pegawai yang menduduki posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya. Seperti pada bidang ekonomi terdapat pegawai dengan tingkat pendidikan S1 Perencanaan Kota dan Daerah tetapi lebih banyak mengalami kekosongan pekerjaan pada jam kerjanya karena tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan penempatan kerjanya, biasanya pegawai dengan latar belakang pendidikan ini ditempatkan pada bidang perencanaan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Bidang Ekonomi yaitu Bapak Hendry pada 10 Maret 2017 :

“...Ibu itu mengalami kekosongan pekerjaan pada jam kerjanya karena memang bidang ekonomi ini bukan bidang yang sesuai dengan keahliannya. Pernah ketika saya sebagai atasan memberikan pekerjaan, tetapi beliau menolak dengan alasan kurang paham akan apa yang harus dikerjakan, sehingga saya pun menjadi malas untuk memberikan pekerjaan kepada beliau.”.

Sementara itu terdapat juga pegawai dengan tingkat pendidikan S1 Biologi selaku staf pada bidang perencanaan yang lebih banyak mengetik kwitansi pengeluaran untuk bidang tersebut. Dimana seharusnya pegawai ini bekerja berdasarkan tugas pada bidang yang ditempatinya, yaitu pada bidang perencanaan yang mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja,

mengumpulkan, menghimpun, menginventarisasi data dari masing-masing bidang, sesuai bentuk program perencanaan dinas, dokumentasi kegiatan, koordinasi penyusunan program, penyajian data, informasi, sinkronisasi dan analisis data, menyiapkan perumusan program rencana kepegawaian, pembinaan pelaksanaan program, melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pembuatan laporan (*Job description* dalam Renstra Bappeda 2016-2021).

Karena beberapa pegawai lebih banyak mengalami kekosongan pekerjaan pada jam kerjanya, pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai tersebut tidak terlaksanakan dengan sebagaimana mestinya. Lalu berdasarkan data awal yang penulis dapatkan mengenai pegawai yang tidak sesuai spesifikasi jurusannya dengan pekerjaan, terdapat sekitar 32% pegawai.

Selanjutnya hal yang penulis amati selama observasi awal yaitu efektivitas kinerja pegawai belum maksimal, yang dibuktikan dengan masih terdapatnya pegawai yang kurang menguasai teknologi seperti komputer/ laptop. Seperti terdapat pegawai yang berposisi sebagai kepala sub bidang (Kasubid) pada bidang ekonomi dengan tingkat pendidikan DIII dan S1, yang kurang menguasai komputer/ laptop. Hal ini berkaitan dengan pekerjaan mereka untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan dan mengkoordinasikan penyusunan perencanaan pembangunan daerah, evaluasi, monitoring dan pelaporan kinerja meliputi bidang ekonomi (*Job description* dalam Renstra Bappeda 2016-2021). Dan untuk menyusun perencanaan serta laporan tersebut pegawai menggunakan komputer/laptop, sehingga mereka kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penulis juga mengamati terdapatnya ketidakmandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan beberapa pegawai yang

penulis amati, sebagai contoh hal ini terjadi pada bidang perencanaan, dan bidang ekonomi, terdapat pekerjaan yang pada saat itu menyusun Rancangan Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (RKUA-PPAS) Tahun Anggaran 2017 yang seharusnya dikerjakan dan diselesaikan oleh staf yang bertanggung jawab dalam penyusunan tersebut, tetapi dilimpahkan kepada staf atau pegawai yang lain, sehingga menyebabkan staf yang lain mengeluh. Hal ini didukung dengan percakapan yang terjadi antara penulis dengan salah satu staf bernama Ibu Yumi dalam bulan Juli 2016 :

“...sebenarnya pekerjaan saya sudah selesai, tetapi untuk mengkritisi dokumen ini dilimpahkan kepada saya, padahal kan ini kerjaan tim yang bersangkutan ya. Beberapa hari saya lembur hanya untuk ini.”.

Melimpahkan pekerjaan kepada staf atau pegawai lain membuktikan bahwa kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa dikatakan belum maksimal, karena pegawai mempunyai tanggung jawab dan pekerjaan yang harus diselesaikan masing-masing.

Selanjutnya ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, hal ini terlihat ketika terjadinya keterlambatan penghantaran dokumen rancangan KUA PPAS kepada DPRD yang tidak sesuai dengan Permendagri Nomor 31 Tahun 2016 pada point IV tentang teknis penyusunan APBD yang seharusnya disampaikan pada pertengahan bulan Juni 2016, tetapi dalam penerapannya mengalami keterlambatan yakni disampaikan pada 1 Agustus 2016.

Penulis juga mengamati bertukarnya pegawai atau dengan kata lain mutasi (*tour of duty*) berpengaruh terhadap pengalaman kerja pegawai di Bappeda. Tujuan mutasi sebenarnya adalah untuk menambah pengalaman, tetapi bagi beberapa pegawai di Bappeda tidak demikian, melainkan hal ini menimbulkan

suasana kerja baru yang menggelisahkan, dan menyebabkan kesulitan bagi pegawai untuk menyesuaikan diri lagi dengan pekerjaannya yang baru. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu pegawai bernama Ibu Yumi pada 10 Maret 2017 :

“...sebelum di Bappeda, saya dulunya di PU sudah 3 tahun lebih, lalu di pindahkan kesini, di bidang ekonomi. Tentu butuh waktu juga ya untuk menyesuaikan dengan pekerjaan lagi. Awalnya beberapa bulan masih canggung.”.

Dan mutasi yang dulunya dilakukan kepada pegawai dalam kurun waktu sekali dalam 3 tahun atau lebih, tetapi sekarang tidak ada lagi waktu yang pasti untuk mutasi. Pertukaran pegawai pun bisa terjadi pada pegawai yang bekerja dalam waktu kurang dari setahun, atau lebih dari 1 tahun. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Bapak Wilko pada 10 Maret 2017 :

“...disini kan terlihat ada beberapa pegawai yang tidak sesuai penempatan kerjanya dengan latar belakang pendidikan dan keahlian. Nah karena bappeda ini bekerja untuk membantu kepala daerah dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan dan pembangunan daerah, tentu dibutuhkan pegawai dengan daya kreativitas dan inovasi yang tinggi sebagai aparatur perencana. Jika dilakukan mutasi, akan lebih baik menempatkan pegawai berdasarkan keahliannya, sehingga tujuan yang akan dicapai dapat terwujud dengan baik. Lalu mutasi ini dulu dilakukan sekali dalam 3 tahun atau lebih, tapi sekarang tidak lagi”.

Disini penulis juga menambahkan data pendukung berupa data tingkat pendidikan pegawai, dan data lama masa kerja pegawai yang berkerja di kantor Bappeda ini :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi Tahun 2016

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA	1
2	DI – D4	6
3	S1	17
4	S2	13
Jumlah		37

Sumber : Dokumen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi Tahun 2016

Tabel 1.2

Lama Masa Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi

No	Lama Masa Kerja / Tahun	Jumlah
1	< 1 Tahun	11
2	1 Tahun	8
3	2 Tahun	17
4	> 2 Tahun	1
Jumlah		37

Sumber : Dokumen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi Tahun 2016

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai dengan posisi jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian kerja di bidangnya.
2. Masih terdapat pegawai yang kurang menguasai teknologi (komputer/laptop).
3. Masih terdapat pegawai yang tidak mandiri dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.
5. Bertukarnya pegawai atau dengan kata lain mutasi (*tour of duty*) berpengaruh terhadap pengalaman kerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dituangkan dalam pertanyaan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi?

3. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun pihak lain yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kalangan mahasiswa pada umumnya dan mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara pada khususnya sebagai bahan referensi untuk yang tertarik dalam bidang pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, secara akademis dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bukittinggi dalam melihat kesesuaian penempatan kerja pegawai.