

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA PROVINSI SULAWESI UTARA*THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF NORTH SULAWESI BAPPEDA OFFICE*

Oleh:

Mariani E. Sigarlaki¹**S. Moniharapon²****Rita N. Taroreh³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹marianisigarlaki@gmail.com²Silcyljeovamoniharapon@yahoo.com³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh dengan hasil kerja begitu juga dengan sebaliknya, mengingat akan hal itu maka kinerja pegawai sangat penting untuk kemajuan masa depan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu Chi Square. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling* yang dimana populasi yang berjumlah 50 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sesuai dengan populasi pegawai tetap kantor. Berdasarkan hasil penelitian tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan dengan variabel kinerja pegawai. Begitu juga dengan variabel pengalaman kerja yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Saran untuk Pihak Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat memperhatikan kualitas kinerja pegawainya, apakah kualitasnya semakin meningkat ataupun semakin menurun.

Kata Kunci: *tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kinerja pegawai.*

Abstract: Good employee performance will influence the work results as well as the opposite, given that the performance of employees is very important for the future progress of the organization. This is where employee performance is very important because it affects the work results of each employee later. Good employee performance will influence the results of work as well as the opposite, given that the performance of employees is very, very important for the future progress of the organization. The purpose of this study was to determine the effect of the level of education and work experience on employee performance at the North Sulawesi Provincial Bappeda Office. The research method used is quantitative research with the type of associative research using Chi Square tools. In this study using a quota sampling technique in which a population of 50 people was used as respondents in this study randomly selected. Based on the results of the study the level of education does not have a relationship with the variable employee performance with the value of Asymp. Sig. amounting to 0.396. Likewise with the work experience variable on employee performance where the value of Asymp. Sig. amounting to 0.708. Suggestions for the North Sulawesi Provincial Bappeda Office Parties should be able to pay attention to the quality of performance of their employees, whether the quality is increasing or decreasing.

Keywords: *education level, work experience, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi selain *machine, money, method, materials, and market*. Sumber daya manusia juga merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi/instansi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu organisasi/instansi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi pemerintah semakin terpacu untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat menciptakan suatu kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka tentunya diperlukan pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan dan pengalaman dalam bekerja dan juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusia.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tingkat Pendidikan

Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) 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. Dengan demikian Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Berdasarkan pemahaman di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan merupakan sebuah proses jangka panjang yang dimana menggunakan prosedur dalam hal pengetahuan teoritis dan di gunakan dalam hal keseharian.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Putri dan Dwirandra (2014) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Kinerja Pegawai

Suwanto (2011:196) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Penelitian Terdahulu

Walangitan (2017), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui

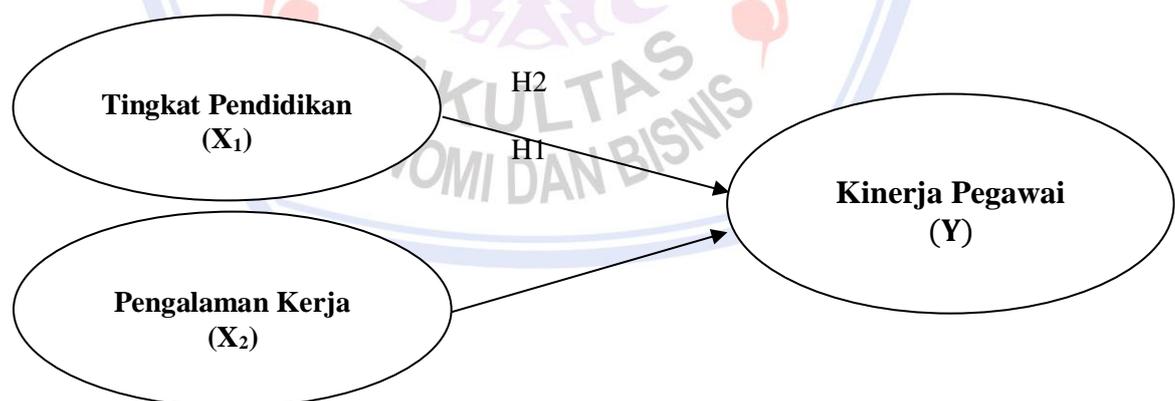
kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Manado sebanyak 50 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Mandang (2017), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi pegawai yang ada berjumlah 168 pegawai dan yang memenuhi kriteria random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 pegawai. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Manado, Tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Cabang Manado, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Manado. Mengingat tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BRI Cabang Manado, maka PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado, maka PT Bank Rakyat Indonesia Tbk cabang Manado harus memperhatikan faktor pendidikan dan pelatihan.

Herawati (2013), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock Kota Tegal. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan alat analisis regresi. Sampel yang digunakan sebanyak 67 orang yang tersebar di tiga industri shuttlecock terbesar di Kota Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock di Kota Tegal.

Astono (2013), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian juga termasuk observasi dan studi kuesioner dengan sampel 117 pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum Kalimantan Tengah bagian-bagian permukiman tertentu, data telah dikumpulkan dan diolah menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path Analysis), analisis jalur menggunakan SPSS versi 19.0. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan efek pada kinerja kerja Disiplin berdampak positif di PU Provinsi Kalimantan Tengah.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan, 2018

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

H1. Tingkat Pendidikan di duga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

H2. Pengalaman Kerja di duga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya di klasifikasi kedalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara Jalan 17 Agustus No. 74 Kota Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari karyawan serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu selama 6 (enam) bulan, dari Desember 2018 sampai Mei tahun 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dari Bappeda Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 50 orang. Dengan menggunakan teknik Non probabilitas sampling kuota yang dimana sampel sendiri sesuai populasi pegawai tetap di kantor berjumlah 50 orang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan data primer sendiri merupakan data yang langsung diberikan kepada responden sendiri sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data penunjang yang sebelumnya sudah ada di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung pada pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara langsung di kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif dengan alat analisis yaitu Chi-Square.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Deskripsi Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	40
2	Perempuan	30	60
Total		50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Tabel 1 Menunjukkan, bahwa dari keseluruhan responden terdapat 60% adalah perempuan dengan jumlah 30 pegawai dan 40% adalah laki-laki dengan jumlah 20 pegawai. Dengan presentase perempuan sebesar 60 persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing i

indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Question Item	R	Sig.	Status
Pengalaman Kerja	X1.1	0,352	0,012	Valid
	X1.2	0,488	0,000	Valid
	X1.3	0,324	0,007	Valid
	X1.4	0,353	0,012	Valid
	X1.5	0,410	0,047	Valid
	X1.6	0,492	0,026	Valid
	X1.7	0,399	0,007	Valid
	X1.8	0,379	0,007	Valid
	X1.9	0,495	0,000	Valid
	X1.10	0,325	0,021	Valid
Tingkat Pendidikan	X2.1	0,369	0,032	Valid
	X2.2	0,438	0,001	Valid
	X2.3	0,446	0,002	Valid
	X2.4	0,398	0,004	Valid
	X2.5	0,415	0,027	Valid
	X2.6	0,365	0,009	Valid
	X2.7	0,444	0,018	Valid
	X2.8	0,382	0,006	Valid
	X2.9	0,375	0,003	Valid
	X2.10	0,350	0,013	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

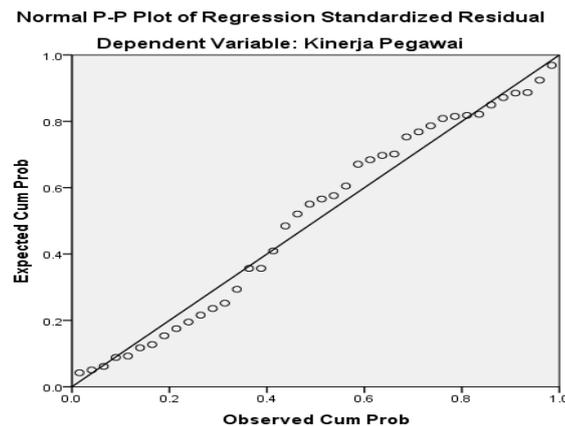
Tabel 2 Menunjukkan penjelasan secara terperinci valid atau tidaknya kuisisioner penelitian penulis. Dari tabel di atas, diketahui bahwa semua item kuisisioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,312$ (nilai r_{tabel} untuk $n=40$). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.889	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0.727	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil tabel 3 uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang nilainya cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuisisioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Normalitas**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Tabel Frekuensi**Tabel 4. Tabel Frekuensi**

		Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	
Mean		3.3600	3.1200	4.8800
Std. Error of Mean		.08456	.04642	.04642
Median		3.0000	3.0000	5.0000
Mode		3.00	3.00	5.00
Std. Deviation		.59796	.32826	.32826
Range		2.00	1.00	1.00
Minimum		2.00	3.00	4.00
Maximum		4.00	4.00	5.00
Sum		168.00	156.00	244.00

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4 menunjukkan semua data yang diambil sebanyak 50 orang dalam hal ini valid dengan nilai Mean untuk masing-masing variabel yang diolah adalah Tingkat Pendidikan (X_1) dengan nilai 3.3600, Pengalaman Kerja (X_2) dengan nilai 3.1200, dan Kinerja Pegawai 4.8800. Untuk nilai Median dari Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja mendapatkan nilai 3.0000 dan Kinerja Pegawai 5.0000. Sama halnya untuk nilai Mode Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja mendapatkan nilai yang sama yaitu 3.00, dan untuk Kinerja Pegawai memiliki nilai 5.00.

Tabel Frekuensi Tingkat Pendidikan**Tabel 5. Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	S2	3	6.0	6.0	6.0
	S1	26	52.0	52.0	58.0
	SMA	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil tabel 5 menunjukkan Tingkat Pendidikan S2 nilai data Valid percent 6.0, untuk Tingkat pendidikan S1 nilai valid percent 52.0, dan untuk Tingkat Pendidikan SMA nilai valid percentnya 42.0. Berdasarkan data yang ada diatas, data yang diambil sebanyak 50 orang, untuk S2 nilai valid percent 6.0, untuk S1 nilai valid percent 52.0, sedangkan untuk SMA nilai valid percentnya 42.0.

Hasil Tabel Frekuensi Pengalaman Kerja**Tabel 6. Pengalaman Kerja**

Pengalaman Kerja		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	44	88.0	88.0	88.0
	Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 6 Frekuensi Pengalaman Kerja diatas maka untuk Kurang Setuju nilai frekuensinya berjumlah 44 dan untuk yang Setuju nilai frekuensi 6. Total keseluruhan data kuesioner yang diambil berjumlah 50 orang.

Hasil Tabel Frekuensi Kinerja Pegawai**Tabel 7. Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Baik	6	12.0	12.0	12.0
	Sangat Baik	44	88.0	88.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 7 Frekuensi Kinerja Pegawai diatas maka untuk Baik nilai frekuensinya 6, dan untuk Sangat Baik nilai frekuensinya 44. Total keseluruhan data kuesioner yang diambil berjumlah 50 orang.

Hasil Uji Crosstab**Tabel 8. Crosstab Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai**

Crosstab		Kinerja Pegawai		
		Baik	Sangat Baik	Total
Tingkat Pendidikan	S2	0	3	3
	S1	2	24	26
	SMA	4	17	21
Total		6	44	50

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 8 Uji Crosstab untuk Tingkat Pendidikan S2 nilai Baik 0, dan sangat baik 3, untuk Tingkat Pendidikan S1 nilai Baik 4, dan Sangat Baik 24, untuk Tingkat pendidikan SMA nilai Baik 4, dan untuk nilai Sangat Baik berjumlah 17. Total keseluruhan kuesioner berjumlah 50 orang.

Hasil Uji Crosstab Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai**Tabel 9. Crosstab Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai**

		Kinerja Pegawai		
		Baik	Sangat Baik	Total
Pengalaman Kerja	Kurang Setuju	5	39	44
	Setuju	1	5	6
		6	44	50
Total				

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 9 untuk nilai uji crosstab variabel pengalaman kerja kurang setuju untuk nilai kinerja pegawai Baik 5, sangat baik 39 total ada 44, dan untuk Setuju nilai kinerja pegawainya Baik 1, sangat baik 5 total ada 6. Total keseluruhan berjumlah 50 orang.

Hasil Uji Chi Square Tab**Tabel 10. Uji Chi Square Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai**

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.854 ^a	2	.396
Likelihood Ratio	2.140	2	.343
Linear-by-Linear Association	1.793	1	.181
N of Valid Cases 50			

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari data tabel 1, pearson chi square memiliki nilai asymp. Sig. sebesar 0.396 dengan df sebesar 2. Untuk nilai Likelihood Ratio sebesar 0.343 nilai df sebesar 2 dan nilai Linear by Linear association sebesar 0.181 memiliki nilai df sebesar 1.

Tabel 11. Uji Chi Square Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.141 ^a	1	.708
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000
Likelihood Ratio	.129	1	.719
Fisher's Exact Test			
Linear-by-Linear Association	.138	1	.710
N of Valid Cases	50		

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari hasil tabel 11 menunjukkan nilai person chi square untuk asymp. Sig. Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0.708 dengan nilai df 1, untuk *Continuity Correction* sebesar 1.000 dengan nilai df 1, nilai likelihood ratio sebesar 0.719, dan nilai df 1, dan Linear by *linear association* sebesar 0.710 dengan nilai df 1.

Pembahasan**Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai**

Hasil analisis chi square menunjukkan bahwa hubungan Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai tidak memiliki hubungan satu dengan yang lain. Hal ini bisa dilihat dari angka Asymp. Sig, yaitu sebesar $0,396 > 0,05$. Artinya dalam penelitian ini Tingkat Pendidikan tidak mempengaruhi apa-apa terhadap kinerja pegawai yang ada

di Kantor Bappeda Prov. Sulut. Ada faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel tingkat pendidikan bisa dari faktor lingkungan, gaji/upah, kepemimpinan, dan faktor lainnya.

Menurut penelitian sebelumnya yaitu dari Mandang (2017) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Manado. Di lihat dari hasil penelitian ini maka bisa di tarik kesimpulan bahwa baik dari Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara maupun PT. Bank BRI Cabang Manado harus lebih memperhatikan lagi seluruh pegawai terutama lebih memperhatikan faktor pendidikan agar nantinya kinerja dari pegawai bisa lebih baik lagi kedepannya.

Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil analisis chi square untuk variabel Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa tidak memiliki hubungan yang sama. Dengan melihat hasil nilai dari angka Asymp. Sig, yaitu $0,708 > 0,05$. Artinya dalam penelitian ini Pengalaman Kerja tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Prov. Sulut. Seperti penjelasan yang diatas terdapat banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai selain pengalaman kerja.

Menurut penelitian sebelumnya Astono (2013) menjelaskan bahwa Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa tak selamanya Pengalaman Kerja akan berpengaruh ke Kinerja Pegawai karena belum tentu seseorang yang memiliki banyak pengalaman akan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerjanya dalam bekerja, Karena belum tentu juga seseorang yang memiliki banyak pengalaman dan bila di berikan pekerjaan yang baru atau di tempatkan dalam situasi kerja yang baru maka hal itu akan berdampak pada kinerjanya yang dimana pegawai tersebut harus beradaptasi terlebih dahulu. Maka bisa di tarik kesimpulan bahwa Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara harus lebih memperhatikan lagi Pengalaman Kerja seseorang agar bisa berdampak baik bagi Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan dengan variabel Kinerja Pegawai dengan nilai Asymp. Sig, sebesar 0,396.
2. Pengalaman Kerja tidak memiliki hubungan dengan variabel Kinerja Pegawai yang dimana nilai Asymp. Sig, ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,708.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Pihak Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat memperhatikan kualitas kinerja pegawainya, apakah kualitasnya semakin meningkat ataupun semakin menurun.
2. Selain itu pihak kantor juga harus lebih meningkatkan fasilitas-fasilitas yang ada di kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara agar supaya nantinya para pegawai bisa dengan nyaman bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Astono, D. J. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerjadan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal*. Vol. II No. 2, September ISSN : 2302-1411 <http://www.jsm-mismupr.com/wp-content/uploads/201506/7.-Juni-Dwi-Astono.pdf&ved=2ahUKEWIRmd3QxbvjAhXSbCsKHUB9AQFjAAe9QIAxAB&usg=AOvVaw242y620RrnjBjFM8R2f2s6> Diakses 25 Januari 2018

Hariandja, dan Marihot, T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta

Hasibuan, M.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Herawati, N., dan Sasana, H. 2013. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shutllecock Kota Tegal. *Jurnal*. Vol. 2 No. 4 Hal. 1-8
ISSN:2337-3814

- Mandang, E. F., Lumanauw, B., Walangitan, B. D. M, 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 3, September Hal. 4324-4335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18427> Diakses 29 Maret 2018
- Mangkunegara, P. A. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Meysi, Lengkong, V.P.K, dan Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Vol. 5 No. 2 Juni. Hal 2089-2098. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16624/16125>
- Putri, A.N.L., dan Dwirandra. 2014. Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah Pada Pertumbuhan Ekonomi. Pengangguran dan Kemiskinan Kabupaten dan Kota. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 6 No. 3. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/8341> Diakses 29 Maret 2018
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

