PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANAHAN KOTA PEKANBARU

(*The Influence Of Educational Level and Work Experience On Employee Performance In The Pekanbaru City Land Service*)

SKRIPSI

Oleh

JESSICA MAYLANI Br.TAMBUNAN
2161201166

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANAHAN KOTA PEKANBARU

(*The Influence Of Educational Level and Work Experience On Employee Performance In The Pekanbaru City Land Service*)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana
Lengkap Pada Fakultas ekonomi Dan Bisnis
Universitas Lancang Kuning

Oleh

JESSICA MAYLANI Br.TAMBUNAN
2161201166

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: JESSIKA MAYLANI BR. TAMBUNAN
NIM	: 2161201166
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANAHAN KOTA PEKANBARU

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

LILI ERTI, S.E.,M.M
NIDN: 1028046101

PEMBIMBING II

SOUVYA FITHRIE, S.E., M.M
NIDN: 1011107901

DEKAN

Dr. DINI ONABIS, S.E.,S.H.,M.M.,M.H.,Ak.,CA.,ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E.,M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: JESSIKA MAYLANI BR. TAMBUNAN
NIM	: 2161201166
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANAHAN KOTA PEKANBARU

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I., M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

LILI ERTI, S.E.,M.M
NIDN: 1028046101

SOUVYA FITHRIE, S.E., M.M
NIDN: 1011107901

Dr. AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN: 1021088602

Dr. AFVAN AQUINO S.E, M.M
NIDN: 1021087802

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANAHAN KOTA PEKANBARU

The Influence Of Educational Level and Work Experience On Employee Performance In The Pekanbaru City Land Service

Oleh

JESSIKA MAYLANI Br.TAMBUNAN
2161201166

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini jumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian sebanyak 46 orang dan menggunakan sampel jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus yang dimana populasi yang berjumlah 46 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sesuai dengan populasi pegawai. Hasil penelitian diperoleh tingkat pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18.845+352X_1+-.401X_2+ e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,223 yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut secara keseluruhan mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 18,7% dan sisanya 81,3% dijelaskan oleh variabel selain ketiga variabel dalam penelitian ini. Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukan bahwa tingkat pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar 0.016 < 0.05 dan nilai thitung sebesar 2.500 > 2.015 ttabel, demikian juga pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar 0.011 < 0.05 dan nilai thitung sebesar -2.653 > 2.015 ttabel. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru dengan memiliki nilai F hitung sebesar 6.180 > F-tabel 3.21 dan nilai uji F signifikan sebesar 0,004 < 0,05.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PEKANBARU CITY LAND SERVICE

Oleh

JESSIKA MAYLANI Br.TAMBUNAN

2161201166

This research aims to determine the influence of educational level and work experience on employee performance in the pekanbaru city land service. The research method used is quantitative research. In this study, the number of employees who became the research sample was 46 people and used a saturated or census sample. In this study, a saturated or census sample technique was used where the population of 46 people was used as respondents in this study in accordance with the employee population. The results of the study obtained that the level of education (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 18,845 + 352X_1 + -.401X_2 + e$. *The results showed that the R square value was 0.223 which stated that these variables as a whole were able to explain changes in employee performance by 18.7% and the remaining 81.3% was explained by variables other than the three variables in this study. The results of the research and data processing show that the level of education (X1) partially has a significant effect on employee performance with a sig value of 0.016 <0.05 and a t-count value of 2,500> 2,015 ttable, as well as work experience (X2) partially has a significant effect on employee performance with a sig value of 0.011 <0.05 and a t-count value of -2,653> 2,015 ttable. The level of education and work experience have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the Pekanbaru City Land Office with a calculated F value of 6,180> F-table 3.21 and a significant F-test value of 0.004 <0.05.*

Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance.

Daftar Isi

ABSTRAK.....

PERNYATAAN .....**Error! Bookmark not defined.**

KATA PENGANTAR ii

BAB I.....1

PENDAHULUAN 1

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1

1.2 RUMUSAN MASALAH 7

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN..... 7

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN 7

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN 7

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN.....8

BAB II 10

TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 10

2.1 Telaah pustaka..... 10

2.1.1. Pengertian Manajemen 10

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.3 Tingkat Pendidikan..... 16

2.1.4 Pengalaman Kerja..... 18

2.1.5 Kinerja Karyawan..... 22

2.1.5 Penelitian Terdahulu..... 24

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN 29

2.4 HIPOTESIS 34

BAB III 34

METODE PENELITIAN.....34

3.1 OBJEK PENELITIAN 34

3.2 POPULASI DAN SAMPEL 34

3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 34

3.4 JENIS DAN SUMBER DATA 34

3.4.1 Jenis Data 34

3.4.2 Sumber Data.....35

3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 35
3.6 DEFINISI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL 36
3.7 ANALISIS DATA 40
BAB IV 46
GAMBARAN UMUM DINAS PERTANAHAN KOTA PEKANBARU 46
4.1 Sejarah Singkat Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru 46
4.2 Visi dan Misi Dinas Pertanahan kota pekanbaru 47
4.3 Struktur Organisasi Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru 48
4.4 Bentuk dan Badan Hukum Instansi 49
4.5 Tugas dan Fungsi Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru 49
BAB V 70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 70
5.1 HASIL PENELLITIAN 70
5.1.1 Deskripsi Responden 70
5.1.1.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin 70
5.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 71
5.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 71
5.1.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 72
5.1.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan 73
5.1.2 Tanggapan Variable Tingkat Pendidikan (X1) 74
5.1.3 Tanggapan Variable Pengalaman Bekerja (X1) 82
5.1.3.1 Lama Waktu/ Masa Kerja 82
5.1.6 Uji Validitas dan Reabilitas 103
5.1.7 Uji Hipotesis 105
5.1.8.1 Uji Normalitas 108
5.1.8.2 Uji Multikolinearitas 110
5.1.8.3 Uji heteroskedastisitas 112
5.1.8. Uji Regresi Linear Berganda 113
5.2 PEMBAHASAN 115
5.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai 115
5.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 116

5.2.3 Pengaruh Simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....116
BAB VI.....118
KESIMPULAN DAN SARAN.....118
6.1 KESIMPULAN 118
6.2 SARAN-SARAN..... 119
DAFTAR PUSTAKA .....
Lampiran.....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Pendidikan 2

Tabel 1.2 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja 3

Tabel 1.3 Data SKP Pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru 2020-2024 5

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 26

Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel..... 37

Tabel 3.2 Skala Likert 40

Tabel 3.3Penilaian Interprestasi Rata-Rata Variabel penelitian..... 41

Tabel 5.1 Deskripsi Responden menurut jenis kelamin 69

Tabel 5.2 Deskripsi Responden Menurut Usia..... 70

Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan..... 71

Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 71

Tabel 5.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan..... 72

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Pendidikan Formal, Saya Merasa Pendidikan Yang Saya Tempuh Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Tugas Dengan Lebih efektif. 74

Tabel 5.7 Tanggapan Responden pendidikan formal , Saya sering menerapkan ilmu yang saya pelajari di pendidikan formal dalam pekerjaan saya..... 75

Tabel 5.8 Tanggapan Responden pendidikan formal, Saya mendapatkan pelatihan tambahan yang mendukung pekerjaan saya 76

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pendidikan Non Formal, Saya Aktif Mengikuti Pelatihan Atau Kursus Di Luar Pendidikan Formal Untuk Mendukung Pekerjaan Saya..... 77

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pendidikan Non Formal, Pendidikan Non-Formal Yang Saya Ikuti Membantu Meningkatkan Keterampilan Kerja Saya 78

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pendidikan Non Formal, Saya Menerapkan Keterampilan Yang Saya Peroleh Dari Pendidikan Non-Formal Dalam Pekerjaan Sehari-Hari 80

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Indikator Lama Waktu/ Masa Kerja, Pengalaman Kerja Saya Semakin Meningkatkan 82

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Lama Waktu/ Masa Kerja, Semakin Lama Saya Bekerja, Semakin Saya Merasa Nyaman Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan 83

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan, Saya Merasa Keterampilan Yang Saya Miliki Semakin Terasah Dalam Menghadapi Tantangan Di Tempat Kerja 85

Tabel 5.1.15 Tanggapan Responden Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Pengalaman kerja saya membantu saya menguasai keterampilan 86

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan, Saya Dapat Menggunakan Alat Dan Peralatan Yang Diperlukan Untuk Pekerjaan Saya Dengan Sangat Baik 88

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan, Pengalaman kerja saya meningkatkan kemampuan saya dalam mengoperasikan perangkat teknologi dan peralatan yang diperlukan dalam pekerjaan 89

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kualitas, Kualitas hasil kerja pegawai ini memenuhi standar yang diharapkan. 91

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kualitas,

Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. 93

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Indikator Ketepatan Waktu, Saya Mampu Bekerja Efisien Untuk Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu Meskipun Menghadapi Hambatan 94

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Indikator Efektifitas, Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal dalam waktu yang relatif singkat 96

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kemandirian, Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Tanpa Memerlukan Bimbingan Atau Arahan Yang Sering 97

Tabel 5.23 Rekapitulasi Variabel Tingkat Pendidikan (X1) 100

Tabel 5.24 Rekapitulasi Variabel Pengalaman Kerja(X2) 101

Tabel 5.25 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y) 102

Tabel 5.26 Hasil Uji Validitas 103

Tabel 5.27 Hasil Uji Reabilitas 106

Tabel 5.28 Hasil Uji Uji T 106
Tabel 5.29 Hasil Uji F 107
Tabel 5.30 Hasil Uji Normalitas 109
Tabel 5.31 Hasil Uji Multikolinearitas 111
Tabel 5.32 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 113
Tabel 5.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 29
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi 48
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
(Normal Probability Plot).....110
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 111

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini, serta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya

Pekanbaru, Juli 2025

Yang Membuat Pernayataan



Jessika Maylani Br.T

2161201166

i

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan atas berkat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru" ini terselesaikan guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lancang Kuning.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini, khususnya kepada :

1 Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2 Bapak Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3 Bapak Aznuriyandi, SE, M.Si. Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Lancang Kuning.
4 Ibu Lili Erti SE, MM Selaku Dosen Pembimbing 1 skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
5 Ibu Souvya Fithrie, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing 2 saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
6 Bapak ibu dosen dan staff di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning, Khususnya Program Studi Manajemen yang

telah banyak membantu saya untuk dapat melaksanakan penuluisan dalam studi.

7 Bapak Ir. H Dedi Gusriadi MT. Selaku Kepala Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru.

8 Ibu Mayli Fadhilah, S.P., M.P. Selaku Plt Sekretaris dan Kepala Bidang Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru

9 Seluruh pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru yang telah membantu,menerima serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

10 Teristimewa dan tercinta kepada Bapak Bernard Tambunan dan Ibu Marni Ambarita dalam memberikan doa, dukungan, semangat, dan material dalam proses pengerjaan skripsi ini.

11 Terimaksih juga penulis ucapkan kepada abang Gabriel ,adik Christian, dan Steven yang telah memberikan support berupa dorongan untuk cepat dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

12 Terimakasih penulis ucapkan kepada Kevin Delfitho Tinambunan karena telah banyak meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam pengerjaan skripsi.

13 Dan terimakasih kepada sahabat penulis Fadillah Masdaruni dan Nur Sovia maupun teman terdekat yang sudah memberi bantuan, motivasi dan semangat selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan serta kelemahan baik dari segi isi maupun penyajian . Oleh karena itu,saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi peneyempurnaan karya ini dimasa yang akan datang. Akhir kata, kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan.

Pekanbaru, Juli 2025

Penulis

Jessika Maylani Br. Tambunan

2161201166

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak dalam efektivitas pelayanan publik, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencerminkan kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat beragam, salah satunya adalah karakteristik individu, termasuk tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Tingkat pendidikan yang baik dapat menunjang keberhasilan dari perusahaan karena setiap tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat memberikan pengetahuan atau kemampuan yang lebih baik sesuai tingkat pendidikan yang dijalankannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilaluinya, maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki semakin berkembang. Menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) Tingkat Pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak teroganisasi.

Tabel 1.1

Deskripsi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	1	2%
2	SMA/SMK	16	35%
3	D1/D2/D3	1	2%
4	S1	21	46%
5	S2	7	15%
Jumlah		46	100%

Sumber: Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat pegawai dengan pendidikan S1 lebih dominan yaitu 46%, yang kedua dengan pendidikan SMA yaitu berjumlah 35%, kemudian terbanyak ketiga S2 yaitu berjumlah 15%, selanjutnya responden dengan pendidikan SMP dan D3 yaitu berjumlah 2%. Maka dapat diketahui bahwa lebih banyak yang berpendidikan S1. Hal ini disebabkan instansi lebih membutuhkan yang terampil dan berpotensi dengan latar belakang S1.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi pegawai. Pengalaman kerja juga dapat membuat seseoarang dalam meningkatkan kemampuan teknis maupun kemampuan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan, melakukan sendiri tugas-tugas yang ditekuni. Menurut Martoyo yang dikutip Wirawan (2016:3) Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Tabel 1.2

Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	<1 Tahun	2	4%
2	1-3 Tahun	7	15%
3	4-6Tahun	17	37%
4	>6 Tahun	20	44%
Jumlah		46	100%

Sumber: Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa lama bekerja pegawai mayoritas diatas 6 tahun dengan presentase 44%, dan terbanyak kedua didominasi masa kerja 4-6 tahun dengan presentas 37%, kemudian pegawai masa kerja selama 1-3 tahun dengan presentase 15% dan selanjutnya yang masa kerja hanya < 1 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lama berkerja kebanyakan > 6 tahun yang memiliki pengalaman yang menjamin dan kemampuan yang cukup dalam memahami detail dan spesifik saat ada masalah pekerjaan.

Pemilihan Variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dipilih karena keduanya merupakan komponen utama dari kapasitas individu yang memengaruhi kinerja pegawai, baik secara teoritis, normatif, maupun empiris. Keduanya dapat memberikan penjelasan yang objektif terhadap dinamika nilai SKP dan menjadi dasar rekomendasi kebijakan SDM ke depan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ni Luh Made Wijayati (2022), Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan dan semakin banyak pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan semakin

meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian Rahel mutiara, dkk (2018) Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado tidak bergantung pada Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya. Dari temuan yang beragam ini menunjukkan perlunya untuk penelitian lebih lanjut dalam memahami hubungan antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Dinas pertanahan kota pekanbaru memiliki tugas utama yaitu membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Kota Pekanbaru. Dinas pertanahan juga sedang berkembang serta selalu berusaha meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Namun berdasarkan pengamatan diawal, fenomena yang terjadi di lapangan masih banyak masalah yang terkait dengan tingakat pendidikan dan pengalaman kerja.

Kinerja pegawai ASN diukur menggunakan instrumen SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), sebagaimana diatur dalam Permen PAN-RB No. 8 Tahun 2021. Nilai SKP mencerminkan capaian kerja individu pegawai terhadap target yang telah disepakati. Namun, hasil SKP sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Tabel 1.3

Data SKP Pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru

2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata SKP	Presentase (%)
2020	40	83	-
2021	46	84	1 %
2022	45	86	2 %
2023	47	87	1 %
2024	46	79	-10 %

Sumber: Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai SKP pegawai pada tahun 2022 mencapai angka tertinggi yaitu 2 %, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi -10 %. Hal ini dinyatakan bahwa Pegawai dengan pendidikan tinggi (S1 dan S2) umumnya memiliki kompetensi teknis dan manajerial lebih baik, sehingga mampu memahami sistem kerja, indikator kinerja, dan standar operasional prosedur sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan SMP dan SMA/SMU memiliki kompentensi yang kurang memadai.

Pegawai dengan pengalaman kerja ≥ 5 tahun lebih adaptif terhadap target kinerja dan lebih disiplin dalam pelaporan SKP. Di tahun 2024, sekitar 20% dari pegawai adalah rekrutan baru (pengalaman kerja < 2 tahun). Kurangnya pengalaman menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian target, rendahnya pemahaman terhadap sistem pengukuran kinerja, dan kesalahan dalam input capaian SKP.

Penurunan nilai SKP pada tahun 2024 menandakan adanya gangguan struktural. Faktor utama penurunan tersebut dapat dilihat dari ketidaksesuaian latar pendidikan pegawai baru terhadap kebutuhan teknis bidang pertanahan. Kurangnya pengalaman kerja yang berdampak pada rendahnya efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman teknologi, khususnya penggunaan komputer dan perangkat lunak administrasi, terutama pada pegawai dengan latar belakang pendidikan SMP dan SMA/SMU. Hal ini menjadi tantangan dalam era digitalisasi yang menuntut pegawai untuk menguasai teknologi dalam menunjang kualitas kerja. Pegawai dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, sementara pegawai dengan pendidikan menengah masih mengalami kendala dalam mengoperasikan perangkat lunak yang mendukung pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanahan Kota pekanbaru".**

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru?
3. Apakah pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

   Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

2. Bagi perusahaan

   Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan menyempurnakan sehinga bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan yang akan datang.

3. Bagi akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan sebagai motivasi serta informasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya pada pembahasan dibidang yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis telah menelaah dan membagi penyusunan penulisan penelitian ini menjadi 6 (enam) BAB. Hal ini bertujuan agar pembaca dapat dengan mudah memahami penulis hasil penelitian ini. Adapun pokok dari masing-masing BAB yang akan diuraikan secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II. TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOOTESIS

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang berhubungan di antaranya pengaruh tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja, Pengaruh Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai, pengaruh Pengalam Kerja dengan Kinerja Pegawai.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV. GAMBARAN UMUM DINAS PERTANAHAN KOTA PEKANBARU

Pada bab ini dipaparkan tentang sejarah Dinas Pertanahan Kota pekanbaru..

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah tentang Pengaruh Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Pertanahan Kota Pekanbaru.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan organisasi terhadap kinerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1.Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikan sebesar 0.016 < 0.05 dan nilai Thitung sebesar 2.500 > 2.015 Ttabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikan sebesar 0.011 < 0.05 dan nilai thitung sebesar2.653 > 2.015 ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

3.Berdasarkan hasil uji kedua variabel independen secara simultan menunjukan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan, artinya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara

bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru.

6.2 SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis akan memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

   a. Berdasarkan hasil jawaban responden dan skor jawaban setiap indikatator tingkat pendidikan, ditemukan terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu pendidikan non-formal mengenai penerapan keterampilan yang dapat diperoleh pegawai dari pendidikan non-formal dalam pekerjaan sehari-hari. Dapat diberi saran agar diadakannya pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai

   b. Berdasarkan hasil jawaban responden dan skor jawaban setiap indikatator pengalaman kerja, ditemukan terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu penguasan terhadap pekerjaan dan peralatan khususnya dalam mengoprasikan perangkat teknologi dan peralatan. Dapat diberi saran agar adanya pengawasan dan pengajaran pada seetiap pegawai dalam menjalanakan setiap kegiatan yang berhubungan dengan teknologi.

   c. Berdasarkan hasil jawaban responden dan skor jawaban setiap indikatator kinerja pegawai, ditemukan terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu kualitas hasil kerja. Dapat diberi saran yaitu untuk mampu meningkatkan kuallitas dalam melakukan kinerja terutama dalam mengerjakan setiap tanggung jawb yang telah diberikan.

2. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian tambahan informasi dan juga untuk bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan dapat mengembangkan atau mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanahan Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Anhar. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Armstrong, M., & Baron, A. (2016). **Performance Management**: A Strategic and Integrated Approach to Achieve Success. London: Kogan Page.

Becker, G. S. (1964). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. University of Chicago Press.

Feni. (2020). **Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi**. Dalam Kosilah & Septian. Bandung: Alfabeta.

Hariandja, M. T. E. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Penggunaan, dan Pemeliharaan Pegawai.** Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M.S.P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.

Komaruddin. (2017**). Ekonomi Pendidikan. Dalam Widiansyah**, B. Jakarta: Kencana.

Lawson, R. (2016). **Measuring Performance: Organizational Performance Management System**. New York: Routledge.

Lestari, N. (2016). **Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.** Dalam Wirawan, E. Jakarta: PT Gramedia.

Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. (2014). **Dasar-Dasar Manajemen. Dalam Sulaeman**, A. Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, S. (2016). **Sumber Daya Manusia: Manajemen dan Strategi.** Dalam Wirawan, E. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Muamarizal, H. (2015). **Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.** Jakarta: Salemba Empat.

Nurmansyah. (2020). **Pengantar Manajemen Modern.** Bandung: Alfabeta.

Nuruni, N. (2014). **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.** Jakarta: Kencana.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang **Sistem Pendidikan Nasional**. Jakarta: Sekretariat Negara.

Rivai, V. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2018). **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications.** Dalam Sopiah & Sangadji. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. (2015**). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Muamarizal, H.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Simamora, H. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suwatno, & Juni, W. (2018). **Manajemen Kinerja Pegawai**. Bandung: Alfabeta.

Sulaeman, A. (2014). **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Jakarta: PT Gramedia.

Wibowo. (2016). **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

Lestari, D. (2019). **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik**. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik, 22(3), 200-215.

Mariani, E. Sigarlaki, Silcyljeova Moniharapon, & Rita N. Taroreh. (2019). **Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara**. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3), 3309–3318.

Nugroho, B., & Santoso, H. (2021). **Hubungan pengalaman kerja dan efektivitas pegawai di sektor publik.** Jurnal Administrasi Negara, 16(4), 98-115.

Putri, R., & Sudarma, M. (2020). **Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai administrasi di pemerintahan daerah.** Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 123-135.

Ratu, R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2018). **Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.** Jurnal EMBA, 6(1), 111-120.

Sutrisno, E. (2021). **Hubungan antara tingkat pendidikan dan adaptasi kerja pegawai negeri sipil**. Jurnal Ilmu Administrasi, 19(1), 45-58.

Wayan, P., Majid, W., & Komang, W. S. (2022). **Forum Manajemen,** Volume 20 Nomor 1 Tahun 2022. Forum Manajemen, 20(1), 109-129.

Wibowo, A. (2020). **Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai di instansi pemerintahan.** Jurnal Sains Manajemen, 11(1), 75-90