

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DAN BEBAN
KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BPKAD PROVINSI SUMATERA UTARA
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

JULIA AHMAD

NPM : 1801280025



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur tak terhingga atas rahmat yang telah dianugerahkan Allah SWT hingga satu tanggung jawab telah terlaksana sudah. Sebuah karya baru saja tercipta dengan sentuhan suka duka dan pengorbanan yang terbingkai dalam cinta dan kasih sayang dari kesetiaan hati yang paling dalam. Sungguh salah satu surga dunia berada di sekeliling orang-orang yang kita sayangi dan menyayangi kita

Ku Persembahkan Karya Ini Untuk :

Ayah dan Ibunda tercinta (Ahmad dan Aina)
atas segala pengorbanan, kasih sayang dan dukungan
serta doa tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam
sepanjang masa dan akan terukir indah dalam relung hati
yang selalu memberikan keceriaan dalam segala hal dan
kasih sayang serta perhatiannya

Almamater Saya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah
Khususnya Angkatan 2018
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Motto :

“Fastabiqul Khairat”

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Julia Ahmad
NPM : 1801280025
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH PENGALAMAN KERJA PEGAWAI DAN BEBAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKAD PROVINSI SUMATERA UTARA” merupakan karya asli saya. jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 06 Oktober 2022



Julia Ahmad
NPM: 1801280025

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA PEGWAI DAN BEBAN
KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BPKAD PROVINSI SUMATERA UTARA**

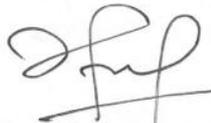
Oleh :

JULIA AHMAD
NPM : 1801280025

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 6 Oktober 2022

Pembimbing



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Medan, 06 Oktober 2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi a.n, Julia Ahmad

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Julia Ahmad** yang berjudul "**Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Julia Ahmad**
NPM : **1801280025**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara**

Medan, 06 Oktober 2022

Pembimbing

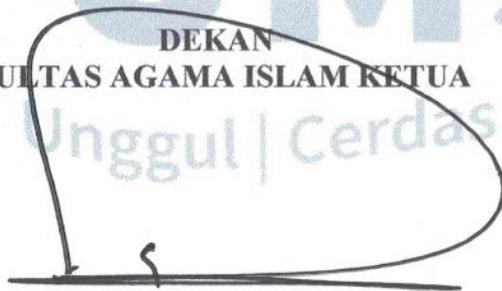


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

UMSU

**DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM KETUA**

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : **Julia Ahmad**
NPM : **1801280025**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 06 Oktober 2022

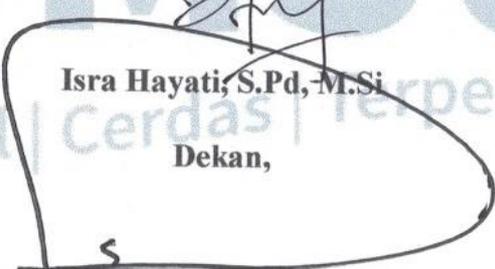
Pembimbing


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
 Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Nama Mahasiswa : **Julia Ahmad**
 Npm : **1801280025**
 Semester : **VIII**
 Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
28 - 7 - 2022	Perbaikan instrumen angket		
5 - 8 - 2022	Perbaikan hasil penelitian		
5 - 10 - 2022	Perbaikan abstrak dan pembahasan		
7 - 10 - 2022	Acc Sidang skripsi		

Medan, 06 Oktober 2022

Diketahui/Disetujui
 Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

ABSTRAK

Julia Ahmad, 18101280025, “Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 123 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan studi kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Uji-T, Uji-F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciens) 22*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil $-0,164 < \text{nilai } t\text{-tabel } 2,048$ dengan nilai sig $0,871 > 0,05$. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil $2,439 > \text{nilai } 2,048$ dengan nilai sig $0,021 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji f yang dilakukan dengan diperoleh nilai $3,968 > 3,34$ dengan sig $0,030 < 0,05$. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,221 atau 22,1% menunjukkan variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi beban kerja (X2) sisanya 78,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: BPKAD, Pengalaman Kerja , Beban Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Julia Ahmad, 18101280025, "The Influence of Employee Work Experience and Employee Workload on Employee Performance at BPKAD North Sumatra Province".

This study was conducted to determine whether work experience and workload have an influence on employee performance at BPKAD North Sumatra Province. The approach in this research is to use a quantitative approach. The population in this study were all employees of the North Sumatra Province BPKAD, amounting to 123 people. Determination of the number of samples taken as respondents using the Slovin formula, the sample in this study was 31 employees. Data collection techniques in this study using a study questionnaire (questionnaire). The data analysis technique in this study uses the classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, T-Test, F-Test, and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Science) software program 22.

The results of this study indicate that work experience has no effect on employee performance at BPKAD North Sumatra Province, which is indicated by the result -0.164 , $< t\text{-table value } 2.048$ with a sig value of $0.871 > 0.05$. Workload has a significant effect on employee performance with the results of $2,439 > 2,048$ with a sig value of $0.021 < 0.05$. And there is an effect of work experience and workload on employee performance based on the results of the f test conducted with the obtained value of $3.968 > 3.34$ with sig $0.030 < 0.05$. The R Square value obtained is 0.221 or 22.1% , indicating that the employee performance variable (Y) is influenced by workload (X2), the remaining 78.9% is influenced by other variables not examined.

Keywords: BPKAD, Work Experience, Workload, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah Rabbil Alamin. Dengan ini penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa kita ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan Fakultas Agama Islam Program studi Manajemen Bisnis Syariah.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Pada Kesempatan dan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan proposal skripsi ini dan dalam studi yang penulis tempuh. penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu, Ayah Ahmad, Ibu Aina dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun proposal skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, M. Si selaku Ketua Program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus dosen pembimbing proposal skripsi penulis.

5. Seluruh Staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah banyak menjadi peran dalam penelitian penulis selama ini.
6. Teman-teman yang penulis sayangi khususnya mahasiswa program studi Manajemen Bisnis syariah. Yang telah memberikan dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini
7. Rekan-rekan angkatan 2018 Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah kelas A1-Pagi.
8. Seseorang yang berada dibalik layar sebagai lawan diskusi dan bertengkar pikiran sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, semoga terus menjadi orang yang senantiasa melakukan kebaikan; Agung Prayogo

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, 18 Juni 2022

Penulis,

Julia Ahmad

1801280025

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Kajian Penelitian terdahulu	24
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	28
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
E. Teknik Pengumpulan data	29
F. Instrumen Penelitian	31
G. Uji Prasyarat	32
H. Teknik Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Instutusi.....	35
1. Sejarah Perusahaan	35
2. Visi dan Misi	36
3. Struktur Organisasi Lembaga BPKAD Provinsi Sumatera Utara	36
B. Depskripsi Karakteristik Responden.....	38
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis usia	38
2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
C. Hasil Penelitian	41
1. Uji Instrumen Penelitian	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Realibilitas	43
2. Uji Normalitas	44
3. Uji Hipotesis	45
a. Uji t	45
b. Uji R^2	46
4. Uji Model	47
D. Pembahasan.....	48
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2. Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3. Tabel Skala Likert	28
Tabel 4. Tabel Kisi-kisi Angket	30
Tabel 5. Identitas Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 6. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 7. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 8. Identitas Responden berdasarkan Lama bekerja	51
Tabel 9. Pengujian Multi Kolenieritas	54
Tabel 10. Uji Validitas	55
Tabel 11 Uji Realibilitas	57
Tabel 12. Regresi Linier Berganda	58
Tabel 13. Hasil Uji t	59
Tabel 14 Hasil Uji f	61
Tabel 15 Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 2 Logo BPKAD Provinsi Sumatera Utara.....	36
Gambar 3. Uji Normalitas	52
Gambar 4. Uji Normalitas Dengan Program.....	52
Gambar 5. Analisis Persamaan Struktur	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aspek penting bagi lembaga, karna memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga untuk mencapai visi dan misi lembaga (Rialdy, 2017). Dalam pencapaian tujuan lembaga, keberhasilan dan kemajuan yang dihasilkan untuk mencapai efesiensi dan efektivitas dalam optimalisasi seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan lembaga. Tujuan lembaga harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja pegawai dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan, selama kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan yang meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerja. Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.

Hambatan yang terjadi pada pegawai dalam meningkatkan kinerja dapat dilihat dari kemampuan yang ada pada diri pegawai. Instansi berperan penting dalam proses meningkatkan produktivitas pegawai yaitu melalui penempatan pegawai yang memiliki keahlian dan kompetensi yang berbeda-beda. Perbedaan ini ditentukan atas dasar proses perekrutan dan kualifikasi instansi atau organisasi. Apabila instansi salah menempatkan pegawai pada tempat yang tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga tidak akan maksimal tujuan dalam instansi atau organisasi.

Dalam membentuk sikap kompetensi kinerja yang baik pada pegawai, Allah SWT berfirman dalam al-Qur'an surat al-Fath ayat 29 dan surat al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا
مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْبَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي
الْإِنجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَازْرَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ
الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.”

al-Jumu’ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا كَثِيرًا لِّعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ

”Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, dengan demikian akan tercipta kinerja yang baik.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, pegawai harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. (Wibowo, 2016) persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau organisasi untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat membantu meningkatkan kualitas pemerintahan yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan kualitas pemerintahan yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu

dengan melihat pengalaman kerja dan beban kerja yang ada di instansi atau organisasi tersebut (Jekky, K. R, Rolos Setia, 2018).

Menurut (Mustajab, dkk, 2020) *work from home* (WFH) merupakan suatu fenomena baru dimana bekerja tidak harus dilakukan di kantor, melainkan pegawai dalam suatu perusahaan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dari rumah. Saat ini, *work from home* merupakan strategi yang cukup banyak diterapkan oleh sebagian besar organisasi karena dianggap mampu memberikan manfaat bagi organisasi tersebut. WFH yang tidak mengharuskan pegawai untuk pergi ke kantor dianggap ideal untuk mempertahankan produktivitas karena adanya pengurangan waktu dan biaya transportasi terutama bagi pegawai yang berdomisili jauh dari kantor (Mustajab, et. al, 2020), mendekatkan pegawai dengan keluarga, fleksibilitas kerja, serta menjaga keseimbangan kerja dan kesehatan pegawai (Manarintar, 2020).

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya (Aristarini, L. I Ketut Kirya, 2014). Pengalaman kerja merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Suwarno, 2019). Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai pegawai.

Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Selain itu Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang sudah memiliki jam kerja lebih banyak, pengalaman kerja didapatkan dari pengalaman dari masing-masing pegawai baik dari pengetahuan, pengalaman dan jam kerja lebih yang akan dihadapi oleh pegawai yang diharapkan dapat memecahkan bermacam-macam persoalan baik yang ada di dalam lembaga maupun diluar lembaga itu sendiri (I. Hayati, S. Fitria, 2018). Oleh karena itu Pengalaman kerja dinilai sangat penting dalam menjalankan organisasi maupun instansi, pegawai yang memiliki banyak pengalaman kerja akan lebih mudah menjalankan kegiatan

yang bersifat rutin maupun tidak dan menjadi pegawai yang siap dalam setiap kondisi.

Berdasarkan hasil observasi pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara sejumlah persoalan yang dialami pegawai ketika bekerja mendapatkan beban kerja yang lebih tinggi dimana pegawai terkadang harus berkerja paruh waktu antara pekerjaan kantor dan beberapa aturan kebijakan BPKAD Provinsi Sumatera Utara yang membuat para pegawai yang seharusnya menyelesaikan pekerjaannya dikantor kini harus melakukan pekerjaan dari rumah karena target pekerjaan yang harus dicapai, membuat tidak terlaksankanya perkerjaan secara maksimal hingga datang pekerjaan baru. Hal tersebut membuat pegawai kelelahan disebabkan oleh beban pekerjaan kantor dan rumah secara bersamaan sehingga kinerja pegawai menjadi menurun, hal ini berdampak pada pegawai yang tidak dapat mengatur dan mengefesiensikan waktunya bekerja menjadi lebih maksimal. Beban kerja ini membuat kinerja pegawai menurun dimana harus melakukan tugas pada waktu yang bersamaan ditambah pada tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Selain itu juga pegawai yang bekerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara memang belum sepenuhnya mempunyai pengalaman kerja yang dapat dikerjakan dalam semua bidang. Misalkan saja ada pegawai yang tidak masuk kerja disebabkan oleh pembatasan kerja tentu ini membuat pegawai yang tidak terbiasa melaksanakan tugasnya yang tidak sesuai dengan keahliannya menjadi kebingungan. Pada sisi lain juga pegawai yang bekerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara masih belum meratanya para pegawai yang ASN, sehingga masih banyak para pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang dapat menjadi faktor penting demi tercapainya tujuan lembaga.

Upaya meningkatkan kinerja seharusnya diiringi dengan pengukuran kerja yang baik sesuai dengan beban kerja yang ditentukan. BPKAD Provinsi Sumatera Utara akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar juga ditentukan oleh beban kerja. Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Oleh sebab itu pihak BPKAD Provinsi Sumatera Utara sebaiknya memberikan beban kerja sesuai dengan standar kerja yang ada. Apabila beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan para pegawainya, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan guna

mencapai tujuan BPKAD Provinsi Sumatera Utara dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

BPKAD Provinsi Sumatera Utara salah satu badan yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Keuangan, sub fungsi, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan Daerah. BPKAD Provinsi Sumatera Utara melaksanakan penyusunan dan teknis pembinaan manajemen dan sistem pengelolaan data keuangan dalam melaksanakan manajemen pemerintahan. Sebagian besar pemerintah daerah berlomba-lomba untuk melakukan kinerja dengan baik.

Dalam hal ini pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara tentu mempunyai tanggung jawab yang penting untuk dapat melaksanakan tugas membantu Gubernur dalam pengelolaan keuangan aset daerah guna terlaksananya pembangunan di Provinsi Sumatera Utara. Maka dari itu pengalaman kerja pegawai menjadi faktor penting untuk mengurangi beban kerja apabila terjadi keadaan yang mengharuskan pekerjaan dilakukan dari rumah maupun pembatasan pekerjaan yang berlaku.

Departemen Dalam Negeri memberikan penghargaan bagi pemerintah daerah yang berprestasi sangat tinggi dalam pelaksanaan otonomi daerah dan hukuman bagi yang tidak dapat menjalankan otonomi daerah (PP No. 6 Tahun 2008). Tujuan pemberian penghargaan dan hukuman tidak lain untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam mengelola APBD karena untuk sekarang ini peningkatan kinerja pemerintah daerah bukan lagi sebagai kewajiban namun sebagai suatu kebutuhan.

BPKAD Provinsi Sumatera Utara melakukan perencanaan dan pelaksanaan yang baik, sebab pegawai melakukan pekerjaannya dengan maksimal di setiap kegiatan. Begitu juga dengan koordinasi antar bidang terus meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu perlu juga diadakan pelatihan / bimbingan teknis untuk meningkatkan kualitas pegawai yang mendukung kelancaran kinerja di BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Koordinasi antar instansi/Perangkat Daerah (PD) dan Pemerintah Kabupaten / Kota baik dalam hal pengumpulan data, pelayanan dan lain sebagainya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah tidak bersentuhan langsung terhadap pelayanan masyarakat. Namun, dalam

melaksanakan fungsi tersebut, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berupaya untuk transparan dan akuntabel sesuai prinsip-prinsip *good governance* sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang menjelaskan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Semua bekerja sama antar elemen internal pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian masalah diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam sebagaimana menganalisis, mengevaluasi dan menyusun tulisan ilmiah ini dengan judul “**Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatra Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun penulis perlu membuat identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perubahan situasi kerja pegawai dengan adanya WFH berdampak pada pelayanan dan tugas fungsi pegawai pada umumnya.
2. Bertambahnya beban kerja yang mengharuskan pegawai tetap melaksanakan perancangan dan penganggaran dana yang sesuai dengan kondisi dan situasi.
3. Belum adanya pengalaman kerja pada perubahan WFH untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang diberikan.
4. Kinerja pegawai menurun disebabkan kurang efesiennya penggunaan waktu kerja pegawai

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

3. Apakah pengalaman kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian ini, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini dengan menganalisis yaitu:

1. Untuk menganalisis pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKAD Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKAD Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pelengkap referensi mengenai pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperluas pengetahuan tentang pengaruh pengalaman kerja pegawai dan beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara secara khusus
2. Secara Praktis
 - a. Bagi pihak satuan kerja perangkat Daerah
hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai yang terlibat dalam melaksanakan kegiatan pelayanan dan memahami kelemahan dalam kinerja suatu organisasi sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan kegiatan kinerja di instansi pemerintah daerah.

b. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi

c. Bagi peneliti

Sebagai wahana untuk latihan dan studi banding antara teori yang di peroleh dalam perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya di terapkan dilapangan, sehingga dapat di jadikan sebagai bekal pada saat memasuki dunia kerja, selain itu, penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti terutama mengenai pengaruh pengalaman kerja pegawai dan beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari beberapa bab atau bagian yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORETIS

Bab ini membahas mengenai deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, teknik dan instrumen pengumpulan data serta teknik analisis data yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Abu Fahmi, Dkk, 2014).

Menurut (Moehariono,2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut (Sinambela, 2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Nabawi, 2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam Islam kinerja merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dapat memberikan pengajaran kepada setiap manusia untuk menjadi pegawai yang baik Sejalan dari pada itu untuk memberikan kinerja yang baik dari pegawai. Kinerja

pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. sebagaimana termaktub dalam Al-Quran surah An-Nahl Ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wibowo, 2016) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

1. Motivasi Eksterinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

3. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

c. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada pegawai dan juga para kepala

bidang/ketua. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud. Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen organisasi baik para pegawai maupun kepala bidang/ketua yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

3. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang kepala bidang/ketua untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Prawirosentono,2008), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

3. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

4. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Setiap organisasi memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para pegawainya. Menurut Hasibuan (Hasibuan 2012) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi

9. Peran Serta

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman

Pengalaman kerja dibutuhkan ketika akan menempatkan dan mempekerjakan pegawai, suatu dasar atau acuan seorang pimpinan lembaga pemerintah dapat menempatkan diri secara tepat dengan kondisi, pegawai diharapkan untuk berani mengambil resiko, dan 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. Pengalaman dalam organisasi, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Menurut (Marwansyah, 2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P (Hasibuan, 2010), orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut (Manullang, 2008), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai. Umumnya lembaga pemerintah lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Sedangkan Menurut (Foster, 2015) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman dibutuhkan ketika situasi pekerjaan

yang berubah, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas dengan penuh rasa tanggung jawab.

b. Faktor-faktor pengalaman kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi tertentu menurut (Handoko, T. Hani, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut (Dicky Zulkarnain Rona Gah, 2021) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya gesit dan lancar, setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang gesit dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama, pegawai sudah terbiasa dari kebiasaannya melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan, sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya

maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Sebagaimana dalam penjelasan (Foster, 2015) yaitu :

1. Lama waktu/masa bekerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan pegawai dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

e. Landasan ayat Al-Quran Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah ditegaskan dalam al-Qur'an surah al- Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa, umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Sebab bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut

pandangan Allah dan Rasul-Nya, karena makna dan hakikat bekerja adalah fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi. Sedangkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban kerja

Beban Kerja menurut (Ichsan, 2021) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut (Sopiah, 2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari pengertian diatas beban kerja dapat disimpulkan yaitu interaksi dari sekumpulan tuntutan, kemampuan, dan perilaku, baik yang bersifat mental atau fisik seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan di lingkungan kerja untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan pada waktu tertentu. Beban kerja mempunyai tingkat yang berbeda beda sesuai dilingkungan tempatnya bekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (Jurnal, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.. seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
- 2) Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator beban kerja

Sebagaimana dijelaskan (Munandar, 2010), indikator dalam beban kerja yaitu :

- d. Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang pegawai menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
- e. Kondisi pekerjaan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga

seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, pegawai dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika pegawai menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka pegawai merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

- f. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan pegawai terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan pegawai merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

d. Landasan al-Qur'an Beban Kerja

Beban kerja berlebihan diberikan kepada pegawai sangat tidak diperkenankan untuk dilakukan. Apabila seseorang telah menerima tekanan yang berlebihan sehingga mengakibatkan dampak buruk padanya berarti dia telah diperlakukan secara tidak adil. Allah SWT berfirman QS. An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah memerintahkan berlaku adil dan berbuat ikhsan, pemberian kepada kaum kerabat, dan Dia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penganiayaan. Dia memberi pengajaran kepada kamu agar kamu selalu ingat”.

Keadilan adalah sebuah keadaan menguntungkan dan menyenangkan pada kedua belah pihak. Pimpinan harus bersikap adil kepada anggota dibawahnya maupun sesama rekan kerja dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Dengan demikian adil dalam bekerja membuat pegawai memberikan kinerja terbaiknya untuk tujuan instansi.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya, secara ringkas dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Volume dan Halaman Jurnal	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
1.	Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021) Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ), Vol. 2 No. 2 (2021), 142-153	Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru	Perbedaan dalam variabel yang dianalisis yaitu variabel kompensasi kinerja karyawan sedangkan dalam tulisan ini hanya variabel kinerja karyawan.	Sama-sama menganalisis variabel pengalaman kerja dan beban kerja.	1). Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. dalam penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh yang negatife sehingga apabila variabel beban kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. 2) Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Tannery Sejahtera Mandiri

					Pekanbaru. Dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Arman Syafa'at, Andri Devita. (2021) J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains) Vol 6(1) 2021: 146-153	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jambi	Perbedaan pegawai BPKAD Jambi diasumsikan rendahnya kinerja disebabkan oleh lingkungan pegawai yang tidak sehat sehingga menyebabkan pegawai stres yang diasumsikan dapat menurunkan kinerja pegawai, sedangkan dalam tulisan skripsi ini yakni pegawai BPKAD Provinsi	Sama-sama menganalisis beban kerja terhadap kinerja pada BPKAD	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Jawaban responden terhadap variabel beban kerja rata-rata sebesar 3.65 atau 73.01% dengan kriteria beban kerja sudah baik atau sesuai pembagiannya. Koefisien korelasi antara variabel beban kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.908, yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dan positif serta signifikan karena nilai (Sig) variabel beban kerja diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$. Variabel

			Sumatera Utara mendapatkan beban kerja diakibatkan karena pengalaman kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi.		<p>Beban Kerja memiliki nilai $t = 4.831$ dengan (Sig) $= 0.000$. Hal ini menunjukkan bahwa $0.000 < \alpha = 0.05$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan, dengan kata lain H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi”, dapat diterima kebenarannya. 3. Hasil perhitungan diperoleh $F = 13.758$ dengan (Sig) $0.000 < 0.05$, yang berarti juga bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi secara bersama-sama</p>
--	--	--	--	--	---

					hipotesis yang diperoleh bahwa ada pengaruh signifikan.
3.	Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, David Kondorura.(2018) e Journal Pemerintahan Integratif Volume 6 (3), 2018: 465-474	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu	Perbedaan tulisan skripsi ini yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu mempunyai pengalaman kerja yang sangat baik dibidangnya, sedangkan pegawai yang bekerja di BPKAD Provinsi Sumatera Utara terdapat pegawai yang belum maksimal bekerja disebabkan kurangnya	Sama-sama membahas variabel pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

			pengalaman bekerja dibidangny		
4.	Ketut Edy Wirawan, Wayan Bagia ,Gede Putu Agus Jana Susila. (2020) Bisma: Jurnal Manajemen Volume 5 (1), 2020	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Gajah Jaya.Variabel	Perbedaan yang sangat jelas yaitu pada variabel pendidikan kerja, sedangkan dalam tulisan skripsi ini tidak menjadikan indikator pendidikan terhadap kinerja.	Sama-sama membahas variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.	Variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada CV. Gajah Jaya.Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada CV. Gajah Jaya.Variabel.
5.	Sentot Iskandar, Gredi Granada Sembada. (2012) Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6 (1), 2012, 26-38	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang	Perbedaan dalam jurnal ini dijelaskan bahwa para pegawai BJB cabang Padalarang tingginya beban kerja disebabkan oleh motivasi dan kepuasan	Sama-sama membahas beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai	1. Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank BJB cabang Padalarang. Artinya beban kerja yang dirasakan dapat menentukan perilaku kerja atau kinerja pegawai

			<p>kerja pegawainya yang masih rendah, sedangkan dalam tulisan skripsi ini beban kerja yang tinggi disebabkan kurangnya pengalaman pegawai yang bekerja terutama pada pegawai Non ASN.</p>		<p>bank BJB cabang Padalarang. 2. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank BJB cabang Padalarang. Artinya pegawai yang termotivasi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan menampilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya pegawai yang tidak termotivasi untuk bekerja maka hasil kerja tidak maksimal. 3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank BJB cabang Padalarang. Artinya kepuasan kerja</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>yang dimiliki pegawai dapat menentukan perilaku pegawai dengan kinerja yang ditampilkan.</p> <p>4. Beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank BJB cabang Padalarang. Artinya beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat memberikan perubahan-perubahan kinerja pegawai bank BJB cabang Padalarang.</p>
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

Pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Terutama pegawai yang bekerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara yang mengharuskan bekerja dalam persoalan aset dan pengelolaan keuangan daerah. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam

menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga BPKAD Provinsi Sumatera Utara akan mencapai tujuannya secara maksimal, Sejalan dengan penelitian (Husain, 2018) menjelaskan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk memegang tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, dan didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

Sehingga dapat disimpulkan pengalaman kerja lebih banyak tentunya akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Banyak perusahaan yang dalam proses rekrutmen tenaga kerja dipilih tenaga kerja yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu nilai lebih dari seorang tenaga kerja. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Dalam persepsi pegawai, beban kerja pegawai memiliki penilaian tersendiri dalam sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Beban kerja yang melebihi kemampuan seorang pegawai maka kemampuan dan kesanggupan juga terbatas sehingga kinerja kurang maksimal. Sejalan dengan (, Jekky k R Rolos Setia, 2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin

menurunnya beban kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan seorang pegawai memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempatnya bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun organisasi tempatnya bekerja.

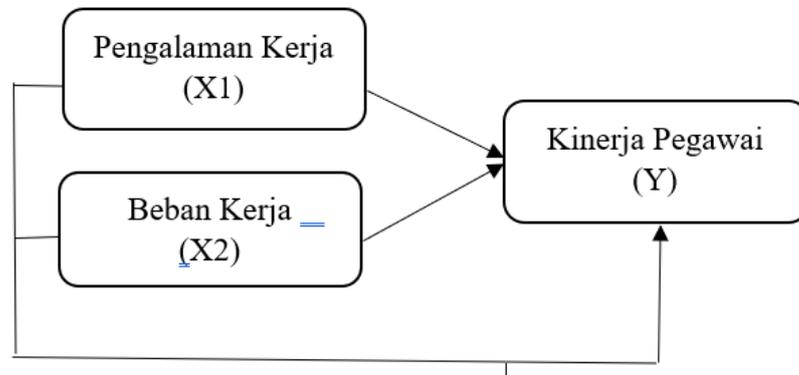
3. Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan (Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, 2020). Sedangkan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasil kerja yang baik sesuai dengan kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai selama periode ia bekerja yaitu standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama. Maka pengalaman kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan pengalaman seorang pegawai dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasainya. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Hal ini juga berujung kepada keberhasilan perencanaan pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara yang telah merencanakan ketetapan kinerja pegawai untuk secara maksimal dari target organisasi. Kesesuaian pengalaman kerja yang telah ditetapkan dan direncanakan juga menjadi penilaian utama dari beban kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan untuk kemajuan BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

Dibawah ini merupakan gambar kerangka berpikir pengalaman kerja pegawai dan beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Sebagaimana yang dijelaskan (Sugiyono, 2012) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

- H1 : Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Pengalaman kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut (Sugiyono, 2012) pendekatan metode kuantitatif adalah metode yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang bersifat kausal. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan bentuk hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dan disana (kausal) mencari seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

2. Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 18, Madras Hulu, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Waktu penelitian proposal ini dari proses perencanaan penelitian ini dilaksanakan di kota Medan, tepatnya pada Kantor BPKAD Provinsi Sumatera Utara, waktu penelitian diperkirakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai dari bulan Juli sampai bulan September 2022.

Tabel 2
Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan dan Minggu																											
	Febuari 2022				April 2022				Juni 2022				Juni 2022				Agustus 2022				Septemb er 2022				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																												
Penyusunan Proposal																												
Bimbingan Proposal																												
Seminar Proposal																												
Pengumpulan Data																												
Bimbingan Skripsi																												
Sidang Skripsi																												

3. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2016).

Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan pengelolaan keuangan dan asset daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 123 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang berstatus Pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yakni menggunakan teknik penggunaan *probability sampling* yang mana teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi yang dipilih sebagai anggota sampel. Selanjutnya penggunaan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*. Alasan dilakukan teknik pengambilan Sampel ini dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki peneliti seperti biaya, waktu maupun tenaga.

Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti Arikunto mengatakan jika ukuran populasi kurang dari 100, lebih baik seluruh subjek diambil semua untuk diteliti, apabila sampel lebih dari 100 maka pengambilan sampel 10-15% dan 15-25 % (Arikunto, Suharsimi, 2010). Berdasarkan definisi, maka penelitian ini mengambil sampel sebesar 25% dari jumlah populasi yang ada yaitu $123 \times 25\% = 31$ maksudnya jumlah populasinya yang besar sebagai responden maka seluruh populasi yang ada di BPKAD Provinsi Sumatera Utara diambil sebahagian sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 pegawai.

4. Variabel Penelitian Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dengan variabel bebas (X1) dan (X2) dan variabel terikat (Y), kemudian ditarik kesimpulannya. Sebagaimana dijelaskan berikut ini:

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja (X1). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya sedangkan variabel beban kerja (X2). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan pada waktunya.

- b. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (Pernyataan) yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

Tabel 3
Tabel Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5 poin
Setuju (S)	4 poin
Kurang Setuju (KS)	3 poin
Tidak Setuju (TS)	2 poin
Sangat Tidak Setuju (STS)	1 poin

6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel kisi-kisi angket:

Tabel 4

Tabel Kisi-kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Pengalaman Kerja(X1)	1. Lama Waktu/Masa Bekerja	1,2
		2. Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan	3,4
		3. Pengusaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan	5,6
2	Beban Kerja(X2)	4. Target Yang Harus Dicapai	7,8
		5. Kondisi Pekerjaan	9,10
		6. Standar Pekerjaan	11,12
3	Kinerja(Y)	7. Kualitas Kerja	13,14
		8. Ketetapan Waktu	15,16
		9. Efektivitas	17,18
		10. Kemandirian	19,20

Penulis juga menggunakan uji kualitas data yang dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data. Uji kualitas data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran memberikan hasil yang konsisten. Semakin kecil kesalahan pengukuran, semakin reliabel alat pengukur. Besar kecilnya kesalahan pengukuran dapat diketahui dengan indeks korelasi.

7. Uji Prasyarat

Dalam menguji suatu kebenaran data, penulis menggunakan uji prasyarat dengan menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Tolerance mengukur variabel independen

yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance rendah sama dengan dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

8. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. (Iskandar, 2010).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Adapun bentuk persamaanya adalah sebagai berikut:

$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$ (Ariefianto, 2012). Di mana:

Y = Variabel dependen (Keputusan Memilih)

X = Variabel independen

X_1 = Pengalaman Kerja

X_2 = Beban Kerja

β_1 = Koefisien regresi X_1 pada persamaan regresi populasi

β_2 = Koefisien regresi X_2 pada persamaan regresi populasi

e_i = random error

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 17.0.

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Yaitu untuk menguji hubungan regresi secara terpisah atau menguji hipotesis minor. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing- masing variabel secara terpisah terhadap variabel bebas dan terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) adalah menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan hipotesis alternative (H_i) merupakan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dari variabel bebas. Perhitungan ttest digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Dimana: $t = t_{\text{Hitung}}$

b_1 = koefisien regresi

Sb_1 = Standar of Error

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) sebesar n-k dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ maka, H_0 ditolak dan Hipotesa alternative (H_i) diterima.
- b. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ H_0 diterima dan Hipotesa alternative (H_i) ditolak

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah (F test) digunakan untuk memperhatikan apakah seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan menggunakan langkahlangkah sebagai berikut: (Sugiyono, 2008)

$$f = \frac{R^2 1(n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Dimana: $F_h = F_{\text{Hitung}}$

R = Koefisien determinasi

m = Banyak Predaktor

n = Jumlah anggota sampel

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan Uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan F-Hitung dengan F-Tabel dimana $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ pada tingkat signifikan = 0,05.

1. Jika $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel terikatnya atau menunjukkan persentase pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. (Sugiyono, 2008) Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 sampai 1. Jika koefisien determinan 0 berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinan yang digunakan adalah adjusted R square (Ghozali, 2006). Dari determinan (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara

BPKAD Provinsi Sumatera Utara disahkan pada tanggal 28 Desember 2011. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, Pemerintah Republik Indonesia melakukan reformasi di bidang pengelolaan keuangan negara, dimana reformasi ini dilatarbelakangi oleh faktor kebutuhan penggantian peraturan perundang-undangan keuangan yang masih mengacu pada peninggalan pemerintah kolonial. Hal ini dikaitkan dengan besarnya belanja negara sehingga diperlukan suatu metode pengawasan yang memadai selain pemeriksaan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Pengawasan dapat dilakukan secara internal yaitu melalui satuan kerja pengawasan dan secara eksternal yaitu keterlibatan masyarakat dan pengelolaan keuangan negara, maka untuk itulah diperlukan pertanggungjawaban pemerintahan secara transparan atas penggunaan pajak yang bersumber dari masyarakat. Sebagai pendukung penerapan pelaksanaan good governance maka dapat dilakukan dengan cara:

- a. Penataan Peraturan Perundang-undangan sebagai landasan hukum
- b. Penataan Kelembagaan
- c. Penataan Sistem Pengelolaan Keuangan Negara
- d. Pengembangan sumber daya manusia di bidang keuangan



Gambar 2: Logo BPKAD Provinsi Sumatera Utara

2. Visi dan Misi BPKAD Provinsi Sumatera Utara

Visi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah BPKAD Provinsi Sumatera Utara 2019/2023 yaitu “ Sumatera Utara Yang Maju, Aman, Dan Bermartabat ”. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 5 (lima) Misi Pembangunan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 sebagai berikut:

- a. Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara **yang bermartabat dalam kehidupan** karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, pendidikan yang baik, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga-harga yang terjangkau.
- b. Mewujudkan Sumatera Utara yang **bermartabat dalam politik** dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintahan yang baik, adil, dan terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.
- c. Mewujudkan Sumatera Utara yang **bermartabat dalam pendidikan** karena masyarakatnya yang terpelajar, berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri.
- d. Mewujudkan Sumatera Utara yang **bermartabat dalam bergaul** karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi, dan penyeludupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia;
- e. Mewujudkan Sumatera Utara yang **bermartabat dalam lingkungan** karena ekologi yang terjaga, alamnya yang bersih dan indah, penduduknya yang ramah, berbudaya, berprikemanusiaan, dan beradab.

Memperhatikan Visi dan Misi Pembangunan Provinsi Sumatera Utara sebagaimana yang tersirat pada Perubahan RPJMD Provinsi Sumatera Utara tersebut, BPKAD Provinsi Sumatera Utara sebagai unsur staf mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah dibidang pengelolaan keuangan dan aset Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut BPKAD Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi:

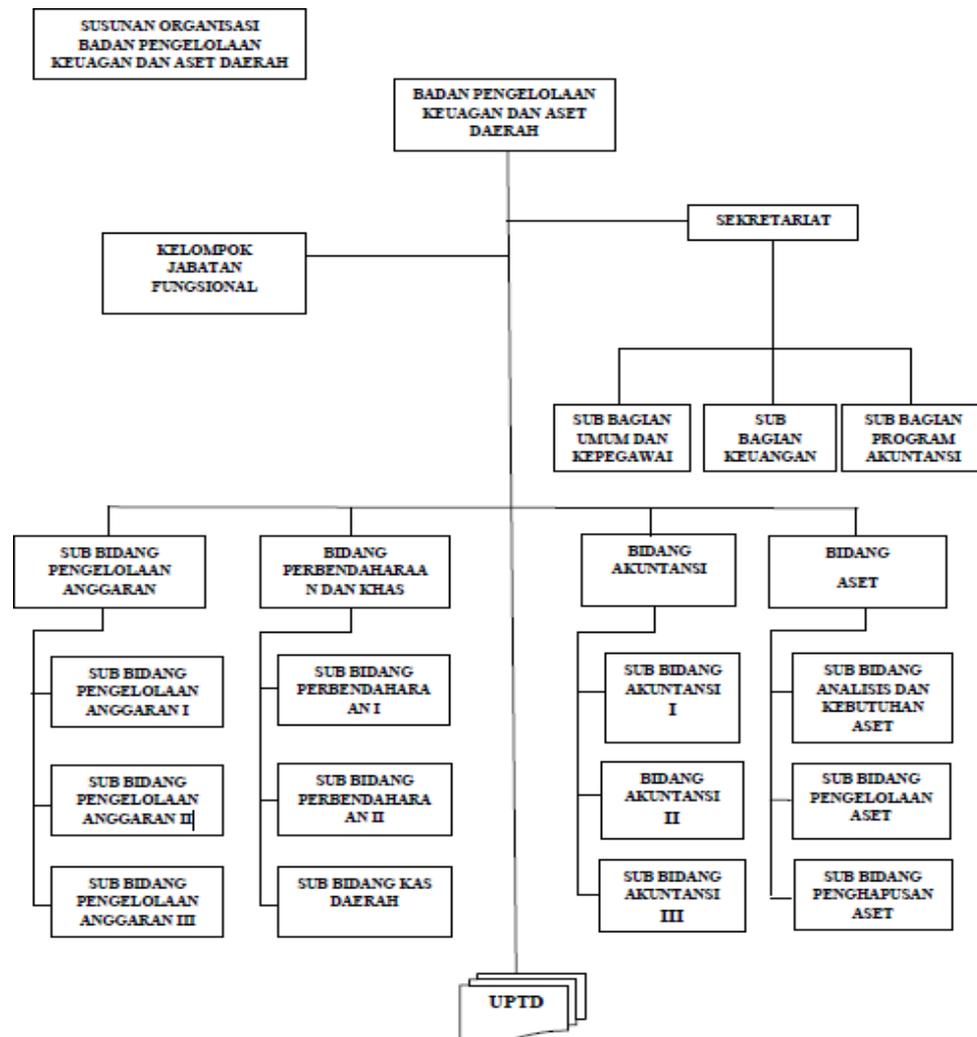
- a. Perumusan kebijakan teknis dan strategis di bidang pengelolaan keuangan dan aset Daerah;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pengelolaan keuangan dan aset Daerah;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk menjabarkan Visi dan Misi sebagaimana yang tercantum dalam Perubahan RPJMD dimaksud, Perangkat Daerah (PD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menjadikan Perubahan RPJMD sebagai dasar acuan untuk menyusun Perubahan Rencana Strategis PD (Renstra PD) yang memuat tentang isu-isu strategis, perencanaan anggaran, program dan kegiatan. Berdasarkan Perubahan Renstra tersebut, dilakukan identifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat sesuai tugas pokok dan fungsi BPKAD Provinsi Sumatera Utara serta mensinergikan arah, kebijakan, visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih sebagaimana yang tertuang dalam Perubahan RPJMD 2019-2023 pada misi kedua "Mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintahan yang baik, adil, dan terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis" atau Bermartabat dalam Politik.

3. Struktur Organisasi BPKAD Provinsi Sumatera Utara

Struktur organisasi merupakan susunan sub-sub sistem yang menggambarkan hubungan komunikasi, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian terdapat dalam organisasi. Struktur organisasi ini tidak selamanya sama antar satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan bersangkutan. Struktur organisasi dapat dipandang sebagai suatu kerangka yang menyeluruh. Melalui struktur organisasi yang disesuaikan dengan antara satu bagian dengan bagian lainnya

guna mencapai tujuan perusahaan. BPKAD Provinsi Sumatera Utara memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 3: Struktur BPKAD Provinsi Sumatera Utara.

Adapun uraian tugas dari BPKAD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- a. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu pemerintah provinsi Sumatera Utara dalam menyusun konsep kebijakan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan atas pelaksanaan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan aset, analisis dan kebutuhan aset, pengelolaan aset dan penghapusan aset.

- b. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi:
1. Penyelenggaraan persiapan dan mengkoordinasikan penyusunan konsep kebijakan Kepala Daerah dalam pembinaan, fasilitas, monitoring, evaluasi, koordinasi dan pengendalian aset, distribusi, penyimpanan, penghapusan dan perawatan.
 2. Penyelenggaraan fasilitas, koordinas, monitoring, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah di bidang aset, analisis dan kebutuhan aset, pengelolaan aset, dan penghapusan aset.
- c. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, mempunyai uraian tugas adalah:
1. Menyelenggarakan pembinaan, bimbingan, arahan dan penegakan disiplin pegawai pada lingkup Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.
 2. Menyelenggarakan penetapan dan penyajian bahan atau data dalam urusan pengelolaan keuangan dan aset daerah.
 3. Menyelenggarakan penyusunan dan penetapan perencanaan dan program kegiatan badan sesuai ketentuan perundang-undangan.
 4. Menyelenggarakan penyusunan dan penetapan standar, norma dan kriteria penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset daerah.
 5. Menyelenggarakan pembinaan, koordinasi, fasilitas, monitoring, evaluasi, pengendalian dan kebijakan urusan pengelolaan keuangan dan aset daerah di bidang aset, analisis dan kebutuhan aset, pengelolaan aset dan penghapusan aset.
 6. Menyelenggarakan pengkajian, analisa dan meneliti pengelolaan urusan pengelolaan keuangan dan aset daerah di bidang aset, analisis dan kebutuhann aset, pengelolaan aset dan penghapusan aset.
- d. Dalam melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas, Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, dibantu oleh: Bidang Aset yang memiliki sub Bidang terdiri atas Sub Bidang Analisis dan KebutuhanAset,

Sub Bidang Pengelolaan Aset, Sub Bidang Penghapusan Aset.

1. Sub Bidang Analisis dan Kebutuhan Aset

- a. Melaksanakan pembinaan bimbingan dan arahan kepada staf pada lingkungan Sub Bagian/Seksi Analisis Kebutuhan.
- b. Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, pengendalian dan kebijakan dalam menyelenggarakan urusan analisa kebutuhan.
- c. Melaksanakan pengumpulan, penyusunan, dan penyajian bahan/data perencanaan program dan kegiatan urusan analisa kebutuhan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- d. Menyelenggarakan, menyusun, meneliti, menyiapkan dan menghimpun Rencana Kebutuhan BMD (RKBMD) pengadaan dan Rencana Kebutuhan BMD Pemeliharaan (RKBMD) yang disusun berdasarkan standar harga (besaran harga), standar kebutuhan (satuan jumlah barang), dan standar barang (spesifikasi) untuk satu tahun anggaran dan masing-masing SKPD.
- e. Menyelenggarakan, menyusun (tim) penyusunan standar harga, standar kebutuhan dan standar barang bersama dinas terkait dan ditetapkan dengan keputusan Gubernur Sumatera Utara.
- f. Menyelenggarakan meneliti pengalihan status penggunaan BMD kepada pengguna barang lainnya dan memproses persetujuan Gubernur.
- g. Menyelenggarakan, menyusun dan menyiapkan Rencana Daftar Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKD-BMD) pengadaan dan RDKP-BMD pemeliharaan menurut jenis barang, pekerjaan, banyak atau volume, perkiraan waktu dan biaya serta pelaksanaan yang menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RAK) APBD masing-masing SKPD.
- h. Menyelenggarakan meneliti dan permohonan persetujuan tentang penggunaan sementara BMD kepada pengguna barang lainnya dalam jangka waktu tertentu tanpa mengubah status penggunaan barang yang ada.

- i. Menyelenggarakan, meneliti rencana tahunan pengadaan dan pemeliharaan setelah APBD ditetapkan yang dituangkan/tercermin dalam Dokumen Pengguna Anggaran (DPA) masing-masing SKPD yang harus sesuai dengan RKA masing-masing SKPD.
 - j. Menyelenggarakan, meneliti usulan penggunaan barang untuk ditetapkan Gubernur, penetapan status penggunaan barang dioperasikan oleh pihak lain dalam rangka menjalankan pelayanan umum sesuai tupoksi SKPD pengusul.
 - k. Menyelenggarakan Rencana Kebutuhan Anggaran (RKA) SKPD yang harus sesuai dengan RKBMD pengadaan dan RKBMD pemeliharaan yang telah ditetapkan pengelolaan barang.
 - l. Melakukan persiapan penyusunan prosedur pengajian perencanaan kebutuhan barang dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.
 - m. Penyusunan penetapan standar barang, standar kebutuhan dan standar harga.
 - n. Melaksanakan identifikasi penelahan dan review atas data/bahan usulan RKBMD dan RKBMD yang diajukan SKPD di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.
 - o. Melaksanakan penyusunan rekapitulasi/ daftar RKBMD dan RKBMD untuk ditetapkan menjadi keputusan Gubernur Sumatera Utara.
2. Sub Bidang Pengelolaan Aset
- a. Melaksanakan pembinaan, bimbingan dan arahan kepada staf pada lingkungan Sub Bagian/Seksi Pengelolaan Aset.
 - b. Melaksanakan penyusunan dan penyempurnaan perencanaan, program dan kegiatan dalam penyelenggaraan urusan pengelolaan aset sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan.
 - c. Melaksanakan pengumpulan, penyusana, pengolahan dan penyajian data BMD bergerak dan tidak bergerak berupa tanah, peralatan kantor/ mesin, gedung dan bangunan, jalan jembatan jaringan, aset

pengerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- d. Menyelenggarakan pembinaan, koordinasi, fasilitas dan evaluasi melakukan catatan BMD yang berada dalam penguasaan pengelolaan, pengun/kuasa pengguna barang sesuai penggolongan dan kodefikasi barang ke dalam Kartu

Inventaris Barang (KBA s/d F) dan melakukan pembuatan KR (Kartu Inventaris Ruangan).

- e. Menyelenggarakan pembinaan koordinasi dan melakukan inventarisasi BMD secara lengkap dan akurat meliputi lokasi, jenis, *merk, type*, jumlah, ukuran, harga, tahun, pembelian, asal perolehan dan kondisi barang.
- f. Menyelenggarakan pembinaan koodinasi dan menghimpun dan merekapitulasi laporan penggunaan barang semesteran, tahunan dari 5 (lima) Tahunan.
- g. Menyelenggarakan pembinaan koordinasi, penyusunan dan merekapitulasi laporan semesteran dan tahunan sebagai bahan pendukung penyusunan neraca daerah.
- h. Menyelenggarakan permohonan kooordinasi dan monitoring penerimaan semua barang bergerak, tidak bergerak dari hasil pengadaan oleh pengurus barang sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- i. Menyelenggarakan pembina, koordinasi dan monitoring penyimpanan barang oleh pengurus barang dalam rangka pengurusan penyelenggaraan dan penatausahaan barang persediaan dan melakukan pemeriksaan pembukuan dan pencatatan serta stock opname secara berkala ataupun terhadap barang persediaan yang ada.
- j. Menyelenggarakan pembinaan koordinasi dan monitoring penyaluran barang milik daerah ke unit pemakai dan menyelenggarakan tertib administrasi penyaluran dan membuat laporan realisasi penyaluran persediaan (BMD).
- k. Menyelenggarakan pembinaan koordinasi dan melakukan

inventarisasi BMD, kodefikasi dan verifikasi fisik dan administrasi sesuai ketentuan dan aturan yang ditetapkan.

- l. Melaksanakan penyusutan kegiatan sensus Barang Milik Daerah sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.
 - m. Melaksanakan penerimaan, penyimpanan dan penyaluran BMD serta mengelola barang persediaan
 - n. Melaksanakan sosialisasi bimbingan teknis, koordinasi, konsultasi dan asistensi dalam rangka penatausahaan BMD.
 - o. Melaksanakan pembinaan, pengendalian dan fasilitasi pengelolaan keuangan dan aset di lingkungan BUMD.
3. Sub Bidang Penghapusan
- a. Menyelenggarakan Pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi meneliti dan melakukan proses pemindahtanganan BMD (penjualan, ruislag, hibah dan atau penyertaan modal) atas usulan SKPD sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.
 - b. Menyelenggarakan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi meneliti dan melakukan proses pemusnahan terhadap BMD (Barang Milik Daerah) yang sudah tidak dapat dipindahtanganan atas usulan SKPD sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.
 - c. Menyelenggarakan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, meneliti dan melakukan proses penghapusan BMD sebagai tindak lanjut pemindahtanganan, pemusnahan, putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan atau sebab lain sesuai ketentuanperaturan yang berlaku.
 - d. Menyelenggarakan pembinaan, koordinasi dan evaluasi dan melakukan penilaian dan atau penaksiran harga BMD dengan tim/ panitia dalam rangka pemindahtanganan pemusnahan dan pemusnahan BMD sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
 - e. Menyelenggarakan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring dan evaluasi kegiatan penjualan sisa bongkaran BMD dengan SKPD sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.

- f. Menyelenggarakan pembinaan, koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penjualan langsung maupun lelang umum BMD sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- g. Melaksanakan pembinaan, bimbingan, dan arahan kepada Staf pada lingkungan Sub Bagian/ Seksi Pemeliharaan dan Penghapusan.
- h. Melaksanakan koordinasi, fasilitasi, monitoring, pengendalian, dan evaluasi dalam rangka pengamanan, pemindahtanganan, pemusnahan, dan penghapusan barang milik daerah sesuai penghapusan barang milik daerah sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.
- i. Melaksanakan pemeliharaan dan pengamanan dokumen kendaraan dinas dan penarikan kendaraan dinas yang akan diproses pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan sesuai ketentuan yang berlaku.
- j. Melakukan pembinaan dan koordinasi pensertifikasian tanah dari pemasangan plank, serta penertiban BMD dengan SKPD dan instansi terkait.
- k. Melaksanakan koordinasi, inventarisasi, dan identifikasi data perencanaan pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan barang bergerak sesuai keputusan dan peraturan yang berlaku.
- l. Melaksanakan persiapan dan penyelenggaraan penjualan Barang Milik Daerah (penjualan langsung atau lelang umum).
- m. Melaksanakan hubungan kerjasama dalam rangka penghapusan, pemindahtanganan, pemusnahan dengan instansi terkait.
- n. Melaksanakan pengkajian, penelitian dan memberikan masukan, saran, dan pendapat kepada atasan/pimpinan dalam rangka pengamanan dan penghapusan BMD
- o. Melaksanakan rapat-rapat internal dan eksternal dalam rangka urusan pengelolaan aset daerah.

B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden

didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara terhadap 31 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Identitas responden berdasarkan usia

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan usia dari 31 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Identitas responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	21	67,7%
2	31-41 tahun	6	20%
3	42-52 tahun	2	6,4%
4	53-63 tahun	2	6,4%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan statistic SPSS 22

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan usia yang terdiri dari 31 responden, bahwasanya frekuensi responden berusia antara 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 67,7%. 31-41 tahun sebanyak 6 orang atau 20%. 42-52 tahun sebanyak 2 orang atau 6,4%. 53-63 tahun sebanyak 2 orang atau 6,4%. Maka mayoritas responden ialah berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang.

2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan jenis kelamin dari 31 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	41,9%
2	Perempuan	18	58,1%
Total		30	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan statistic SPSS 22

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 31 responden, bahwasanya frekuensi responden laki-laki sebanyak 13 orang atau 40%, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang atau 60%. Maka mayoritas responden ialah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang.

3. Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan pendidikan terakhir dari 31 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	-	-
2	Diploma	6	9,7%
3	Sarjana	26	83,9%
4	Master	2	6,5%
5	Doktor		
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan statistic SPSS 22

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terdiri dari 31 responden, bahwasanya frekuensi responden, Diploma tamatan sebanyak 6 orang atau 9,7%. Tamatan S1 sebanyak 26 orang atau 83,9%. Tamatan S3 Sebanyak 2 orang atau 6,5%. Maka mayoritas responden ialah yang tamatan S1 yaitu sebanyak 26 orang.

4. Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan jenis kelamin dari 31 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5	10	33%
2	6-9	14	45,3%
3	>10	6	21,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan statistic SPSS 22

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan lama bekerja yang terdiri dari 31 responden, bahwasanya frekuensi responden lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau 33%, lama bekerja 6-9 tahun sebanyak 14 orang atau 45,3%. Lama bekerja >10 tahun sebanyak 6 orang atau 21,7 %. Maka mayoritas responden lama bekerja ialah 3-4 tahun yaitu sebanyak 16 orang.

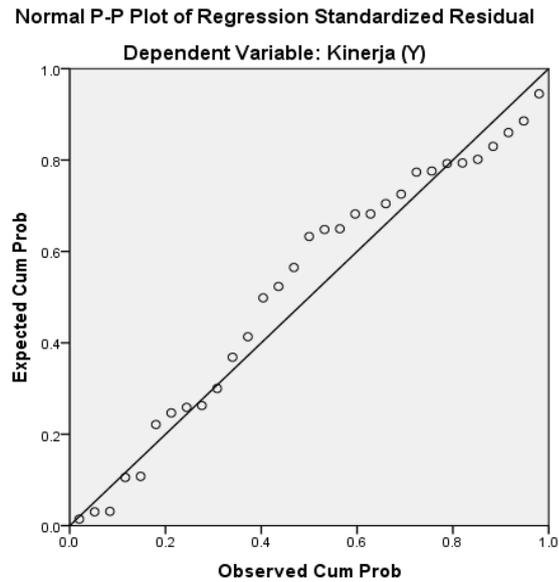
C. Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas data

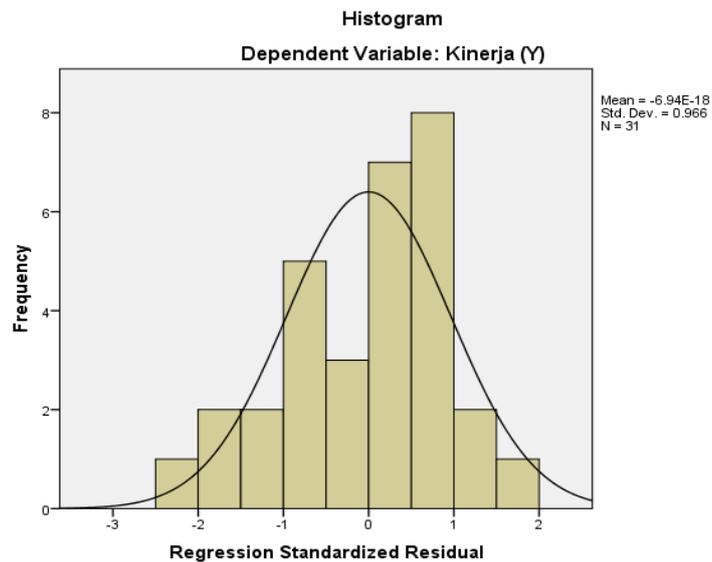
Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal p-p plot, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas p-p plot dan histogram.

Gambar 3 Uji Normalitas



Hasil Pengujian Normalitas *P-P Plot* Persamaan X1 Dan X2 Terhadap Y

Gambar 4: Uji Normalitas



Hasil Pengujian Normalitas Histogram Persamaan X1 dan X2 Terhadap Y

Berdasarkan pengujian normalitas P-P plot seluruh persamaan terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam

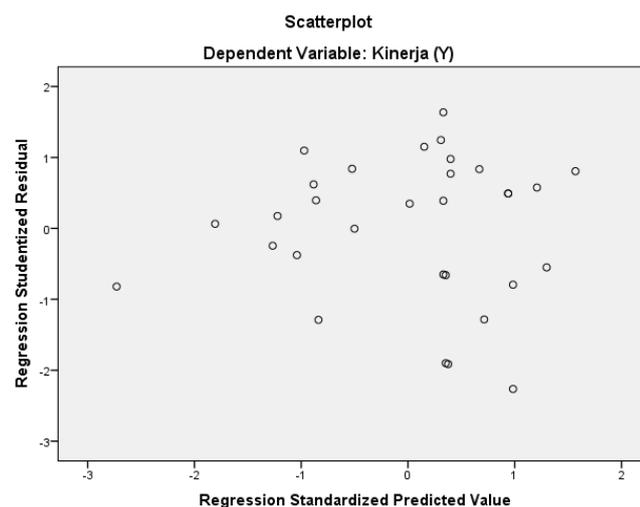
penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi. Selanjutnya berdasarkan pengujian grafik histogram dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5: Uji Heterokedastisitas



Hasil Pengujian Heterokedastisitas Persamaan X1 dan X2 Terhadap Y

Berdasarkan Gambar pengujian heterokedastisitas terhadap 3 (tiga) persamaan maka dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode

grafik *scatter plot* tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolenaritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,1$, dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9 Hasil Pengujian Multikolenaritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.145	7.112		1.427	.165		
Pengalaman Kerja (X1)	-.057	.350	-.033	-.164	.871	.698	1.433
Beban Kerja (X2)	.798	.327	.487	2.439	.021	.698	1.433

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan statistic SPSS 22

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 9 dapat terlihat bahwa data (variabel) tidak terkena multikolinieritas karena nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Pegawai.

Teknik Analisis Data

a) Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data

yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. (Iskandar, 2010).

b) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

Suatu item angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena itu $N = 30$,

Hasil output IBM Statistic 22 yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel pengalaman kerja pegawai (X1), beban kerja pegawai (X2), dan kinerja kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Validitas

Variabel	Indicator	r_{Hitung}	$r_{Tabel\ 5\%}(31)$	Keterangan
Pengalaman Kerja(X1)	X1.1	0,539	0.355	Valid
	X1.2	0,581	0.355	Valid
	X1.3	0,585	0.355	Valid
	X1.4	0,715	0.355	Valid
	X1.5	0,557	0.355	Valid
	X1.6	0,822	0.355	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,681	0.355	Valid
	X2.2	0,566	0.355	Valid
	X2.3	0,648	0.355	Valid
	X2.4	0,610	0.355	Valid
	X2.5	0,450	0.355	Valid
	X2.6	0,606	0.355	Valid
Kinerja(Y)	Y.1	0,782	0.355	Valid
	Y.2	0,687	0.355	Valid

	Y.3	0,655	0.355	Valid
	Y.4	0,628	0.355	Valid
	U.5	0,716	0.355	Valid
	Y.6	0,497	0.355	Valid
	Y.7	0,789	0,355	Valid
	Y.8	0,664	0,355	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS IBM Statistic 22

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada item semua variabel dengan jumlah item pertanyaan 10, maka dapat disimpulkan bahwa item valid sebab nilai r_{Hitung} lebih besar dari pada 0,355

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach adalah:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_n = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah varian butir

σ^2 = varian total

Kriteria penilaian uji realibilitas:

- Jika nilai koefisien realibilitas $\alpha \geq 0,355$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai koefisien realibilitas $\alpha \leq 0,355$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Berikut ini merupakan tabel realibilitas data

Tabel 11
Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel} 5%	Hasil Realibilitas
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,753	0,355	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,742	0,355	Reliabel
3	Kinerja Kerja (Y)	0,833	0,355	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS SPSS IBM Statistic 22

Dari table 11 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,355 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel dan kuisioner tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur data.

b. Uji regresi linier berganda

Dalam pengujian struktur ini, peneliti akan menguji pengaruh variabel Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS

Table 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.145	7.112		1.427	.165		
Pengalaman Kerja (X1)	-.057	.350	-.033	-.164	.871	.698	1.433
Beban Kerja (X2)	.798	.327	.487	2.439	.021	.698	1.433

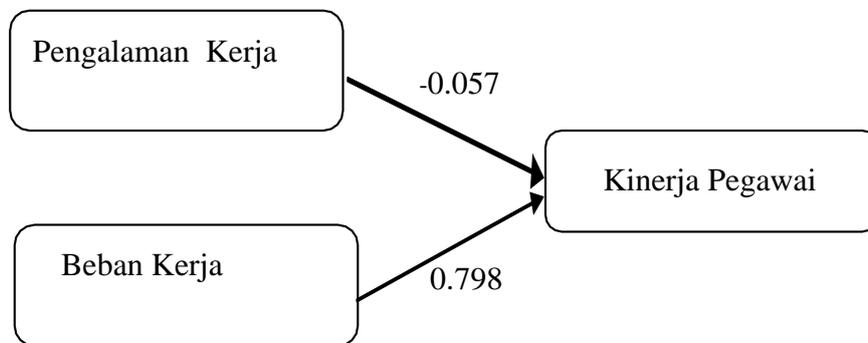
Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS SPSS IBM Statistic 22

a. Devendent Variabel: Kinerja Y

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari dua variabel yaitu peengalaman Kerja (X1) adalah -0,057 dan Beban Kerja (X2) adalah 0.798 karena. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja (X1)

memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel Beban Kerja (X_2) memberi pengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Y). Jika digambarkan maka analisis jalur pada persamaan struktur adalah sebagai berikut:

Gambar 6: Analisis Persamaan Struktur



c. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

- (a). $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (b). $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- (a). H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- (b). H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian adalah:

- a. Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)
- b. n = jumlah sampel, n = 31
- c. k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3
- d. Derajat kebebasan/ degree of freedom(df) = (n-k) = 31- 3 = 28

Pengujian Uji-t yang dilakukan merupakan uji satu arah, maka t tabel yang digunakan adalah $t_{0,05}(28) = 2,04841$. Berikut ini adalah hasil pengujian T-hitung menggunakan alat analisis SPSS:

Tabel 14
Table Hasil Pengujian T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.145	7.112		1.427	.165
Pengalaman Kerja	-.057	.350	-.033	-.164	.871
Beban Kerja	.798	.327	.487	2.439	.021

Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS SPSS IBM Statistic 22

a. Devendent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat bahwa:

a. Variabel Pengalaman Kinerja (X1)

variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikan $0,871 > 0,05$, sedangkan t-hitung $-0,164$ dan nilai t-tabel $2,048$ maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-0,164 < 2,048$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalam Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Variabel Sistem Beban Kerja (X2)

Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikan $0,021 < 0,05$, sedangkan t-tabel $2,048$ dan t-hitung $2,439$, maka $t\text{hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,439 > 2,048$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

(a). $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

(b). $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

(a). H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

(b). H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

(a). df (Pembilang) = $k - 1$

(b). df (Penyebut) = $n - 1$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 31 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

a. df (pembilang) = $3 - 1 = 2$

b. df (penyebut) = $31 - 3 = 28$ (3.34)

Nilai F -hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F -tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Tabel 15

**Table Hasil Pengujian F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.661	2	96.331	3.968	.030 ^b
	Residual	679.726	28	24.276		
	Total	872.387	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengalaman Kerja

Pada Tabel 15 dapat dilihat bahwa hasil perolehan F -hitung pada kolom F yakni sebesar 3.968 dengan tingkat signifikansi = 0.030, lebih besar dari nilai F -tabel yakni 3.34, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ atau 0.05, atau dengan kata lain F -

hitung > F-tabel ($3.968 > 3.34$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0.030 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Pengalaman kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

4. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 16
Table Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 ^a	.221	.165	4.927	1.924

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS SPSS IBM Statistic 2

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 16 dapat dilihat bahwa :

1. $R = 0.470$ berarti hubungan antara Pengalaman Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai sebesar 47%.
2. Nilai R square = 0.221, hal tersebut menunjukkan bahwa Pengalam Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja adalah sebesar 21.1% Sedangkan 78,9% adalah pengaruh variabel lain diluar penelitian ini.

D. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Pegawai) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Pengalaman kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan Nilai t-hitung variabel Pengalaman Kerja adalah -0,164 dan nilai t-tabel 0,871 maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-0,164 < 0,871$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Dalam hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Aristanti, 2019) pada Bank Syariah KCP Boyolali menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali dalam hal ini juga tidak berpengaruh.

Pengalaman dalam dunia pekerjaan sangat diperlukan, guna meningkatkan kualitas instansi karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman yang baik dapat dilihat dari lama masa bekerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan terhadap situasi kerja dilapangan. Hal ini juga sejalan apa yang disebutkan (Sitompul, S. S & Simamora, F, 2021) pengalaman tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Namun dengan pengalaman yang ada pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara mampu cepat dan tanggap terhadap situasi pekerjaan yang mengharuskan mencapai target lembaga yang sudah diatur dan direncanakan sebelumnya. Pada sisi lain pengalaman juga dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Selanjutnya didukung oleh penelitian (Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura, 2018) menyebutkan bahwa hasil belajar dari pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil Nilai t-hitung variabel Beban Kerja adalah 2,048 dan 2,439 nilai t-tabel, maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,439 > 2,048$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,021 < 0,05$) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini didukung oleh penelitian (Arman Syafa'at Andri Devita, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana dijelaskan Gopher & Doncin (1986) menjelaskan bahwa beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut tanpa ada suatu tingkat hambatan tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Maka demikian diperlukan upaya-upaya tambahan dalam meningkatkan kualitas pegawai seperti pelatihan kerja kepada pegawai Non ASN. Bertambahnya beban kerja pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Utara berpengaruh terhadap kinerja. Maka disinilah beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam produktifitas kerjanya. Hal ini membuktikan oleh (Sentot Iskandar, Gredi Granada Sembada, 2012) bahwa semakin tinggi beban kerja akan menentukan perilaku kerja atau kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai dan Beban Kerja Pegawai Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas diketahui bahwa $-0,164 < 0,871$ dengan $\text{sig } 0,021 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pengalaman Kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,221 menunjukkan 22,1% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi pengalaman (X1) dan beban kerja (X2). Sisanya 78,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena pegawai merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja yang tinggi terlihat pada tingkat pencapaian target yang telah di tentukan BPKAD Provinsi Sumatera Utara, target yang sesuai dengan prinsip *good governance*.

Tujuan BPKAD Provinsi Sumatera Utara yang berfokus kepada pelayanan dan kebutuhan masyarakat mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi

pekerjaan untuk setiap pegawai, tingkat pekerjaan dan loyalitas guna memberikan yang terbaik untuk instansi, akan tetapi pekerjaan yang ada dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan. Minimnya waktu istirahat membuat pegawai terdorsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan pegawai tiap harinya juga berbeda, terkadang pegawai yang mempunyai pengalaman tinggi ataupun rendah tidak berpengaruh terhadap produktifitas target sebuah instansi dalam pelayanannya, apalagi pegawai yang tidak mempunyai pengalaman sama sekali maka ia tidak dapat belajar dari pengalaman itu ketika berubahnya situasi pekerjaan sewaktu-waktu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis teori dan menguji data yang sudah diuraikan diatas maka dapat menarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh pengalaman kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara, sebab pegawai yang bekerja memiliki keahlian, keterampilan, lama masa bekerja dan tanggung jawab dibidangnya masing-masing.
2. Ada pengaruh beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara, sebab semakin tingginya beban kerja pegawai akan menghasilkan kinerja yang menurun yang berdampak negatif pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara
3. Secara Simultan ada pengaruh pengalaman kerja pegawai dan beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara yaitu sebesar 21,1 %. Sedangkan 78,9 % pengaruh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Merujuk kepada kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini hendaknya BPKAD Provinsi Sumatera Utara lebih lagi memperhatikan para pegawai seperti melakukan pelatihan dan penguasaan keilmuan sebab banyak pegawai yang bekerja dalam masa usia produktif. Agar ini memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai dan juga tercapainya target kerja yang sudah ditetapkan.
2. Mengingat adanya pengaruh beban kerja yang positif terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian BPKAD Povinsi Sumatera Utara hendaknya meninjau kembali para pegawai yang bekerja dilingkungan internal maupun external lembaga agar kinerja pegawai dapat

secara maksimal mencapai target kerja.

3. Mengingat masih adanya pengaruh selain pengalaman kerja pegawai dan beban kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti; lingkungan kerja pegawai, perilaku pegawai, hubungan kerja dan psikologi pegawai, maka dapat dilakukan penelitian lanjutan sebagai upaya kemajuan, peningkatan dan perbaikan baik itu oleh para sarjanawan, ilmuan maupun dalam lintas keilmuan lainnya. Untuk BPKAD Provinsi Sumatera Utara lebih baik lagi kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol 2 No 1*(Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya), 96–110.
- Ariefianto, M. D. (2012). *Ekonometrika Esensi Dan Aplikasi Dengan Menggunakan Eviews*. Erlangga.
- Aristarini, L. I Ketut Kirya, N. N. Y. (2014). *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 2 N*(Pengaruh Aristarini, L. I Ketut Kirya, N. N. Y. (2014). E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 2 N(Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemasaran), 206–213.
- Dicky Zulkarnain Rona Gah, A. H. S. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Masyarakat Makassar, 6, No 2*, 126-127.
- Dkk, A. F. (2014). *Hrd Syari'ah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (P. 179). Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Foster, B. (2015). In *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai* (P. 12). Ppm.
- Handoko, T. Hani, Dalam B. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd Ed., P. 45). Bpfe.
- Hasan, I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. 105). Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bmt El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Husain, B. A. (2018). *Disrupsi Bisnis, 1, No. 2*(Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pt Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)), 18.

- Ichsan, M. A. R. R. M. (2021). *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 N*(Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi,), 6.
- Jekky K R Rolos Setia, Sofia A P Sambul Dkk. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 6 No 4*(Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota).
- Jurnal, A. (2011). In *Sumber Daya Manusia* (P. 185). Sulita.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja* (P. 23). Raih Asa Sukses.
- Manarintar, R. (2020). *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora, Vol. 02, N, 73–82*.
- Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*,. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (2 Cetakaan). Alfabeta.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (P. 95). Pt Grafindo Persada.
- Munandar. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi* (P. 59). Ui Press.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). *The International Journal Of Applied Business, Volume 04*, 13.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Rialdy, N. (2017). Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 32–43.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke, P. 260). Pt Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Pp. 5–6). Graha Ilmu.
- Sopiah, E. M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (P. 21). Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (P. 89). Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Pt Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. 179). Kencana Pranada

Media Grup.

Suwarno, R. A. (2019). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volume 24* (Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau), 62.

Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi* (P. 172). Raja Wali Pers.



UMSU
Unggul Cerdas | Terpercaya

Dila menjeweih surat bil agtr disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.i | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

08 Rajab 1443 H
09 Februari 2022M

Di -
Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Julia Ahmad
Npm : 1801280025
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,63

Mengajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPKAD Medan	<i>[Signature]</i> 9-2-2022	I sra Hayati, M.Si	
2	Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Medan	-	-	-
3	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah BPKAD Medan	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah men-download dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya
[Signature]
Julia Ahmad

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari **Kamis, 21 Juli 2022** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syaria'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Julia Ahmad
Npm : 1801280025
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPKAD Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Baik.
Bab I	Latar belakang masalah diperbaiki
Bab II	Buat dan jabarkan sub babnya
Bab III	uji hipotesis, p tabel
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 25-7-2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, Se.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembahas

(Dr. Sarwo Edi, MA)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd. M.Si
Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd. M.Si
Nama Mahasiswa : Julia Ahmad
Npm : 1801280025
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPKAD Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15 Juni 2022	- Perbaiki struktur penulisan proposal skripsi - Perbaiki penulisan cover, daftar isi, kata pengantar		
23 Juni 2022	- Perbaiki bab I (Latar belakang masalah)		
29 Juni 2022	- Perbaiki kerangka berfikir, sampel dan metodologi penelitian		
30 Juni 2022	- Ace Seminar Proposal		

Medan, 30 - 6 - 2022



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Isra Hayati, S.Pd., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar dijawabkan
Wortor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/11U/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah yang diselenggarakan pada Hari Kamis 21 Juli 2022 dengan ini menerangkan bahwa :

- Nama : Julia Ahmad
- Npm : 1801280025
- Semester : VIII
- Fakultas : Agama Islam
- Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- Judul Proposal : Pengaruh Pengalaman Kerja Pegawai dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Pembahas

(Dr. Sarwo Edi, MA)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zulani, S.Pd.I., MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menyalin surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fai.umsu.ac.id>

fai@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 865/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

07 Muharram 1444 H
05 Agustus 2022 M

Kepada Yth :

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Julia Ahmad
NPM : 1801280025
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPKAD Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



A.n Dekan,

Nakil Dekan III



CC. File





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
Jalan Imam Bonjol Nomor 18 Gedung Bank Sumut Lantai 7
MEDAN

Nomor : 070/3162/Sebr/IX/2022
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Persetujuan Izin Riset

Medan, 29 September 2022

Kepada Yth :
Dekan Fak. Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Medan

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor : 865/II.3/UMSU-01/F/2022 tanggal 05 Agustus 2022, perihal Permohonan Izin Riset nama :

Nama : Julia Rahmad
NIM : 1801280025
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dengan ini dapat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan informasi dan data di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara sesuai ketentuan yang berlaku, selanjutnya hasil riset/penelitian/observasi agar dikirim ke Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, sesuai dengan Protokol Kesehatan Covid-19, maka diminta kepada nama tersebut di atas, sebelum melakukan kegiatan riset/penelitian/observasi agar melakukan pemeriksaan kesehatan.

Demikian kami sampaikan untuk urusan selanjutnya.

a.n. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
SEKRETARIS,



Drs. JULIADI ZURDANI HARAHAP, M.Si
PEMBINA TK. I
NIP. 19720726 199203 1 003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Julia Ahmad
Tempat/Tanggal Lahir : Batubara, 27 Juli 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Andan Sari, Marelan
Telepon : 081360111792
Email : juliaahmad202707@gmail.com
Nama Ayah : Ahmad Bin Abdul Hamid
Nama Ibu : Aina

Pendidikan

1. SDN 064994 Tahun 2006-2012
2. SMP Ponpes Darul Ihsan Tahun 2012-2015
3. M.A Muallimin Tahun 2015-2018
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018-2022

Prestasi

1. Peraih beasiswa berprestasi JAMSOSTEK (2007-2009)
2. Peraih beasiswa berprestasi BPJS KETENAGAKERJAAN (2014)