

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu Dinas Pendidikan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan Dinas Pendidikan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas Dinas Pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan tidak baik maka Dinas Pendidikan akan sulit untuk mencapai tujuan Dinas Pendidikan.

Dampak kualitas yang baik terhadap Dinas Pendidikan akan sangat menguntungkan Dinas Pendidikan karena Dinas Pendidikan akan mudah mencapai tujuan yang di inginkan. Dinas Pendidikan akan memperoleh pendapatan yang lebih dari yang sebelumnya. Dan Dinas Pendidikan juga dapat bersaing dengan Dinas Pendidikan yang besar. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan maka Dinas Pendidikan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan. Agar kinerja para pegawai lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja pegawai yang baik maka pegawai akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan delegasi wewenang juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja para pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan perlu ditingkatkan lebih baik lagi sehingga nantinya berdampak pada hasil kerja yang baik.

Tabel 1.1
Data Peningkatan Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan 2021-2022

Data Penilaian Tingkatan Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan 2021-2022				
Unsur Penilaian	2021	2022	Perbandingan	Keterangan

Sasaran Kerja ASN	70,89	64,2	Turun	Tingkat Produktivitas SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Sangat Baik : 91-100 Baik : 76-90 Cukup : 60-75 Kurang : 45-59
Perilaku Kerja	60,1	54,3	Turun	
Orientasi pelayanan	87,9	65,3	Turun	
Integritas	65,9	67,4	Turun	
Komitmen	76,5	85,5	Turun	
Disiplin	67,1	61,2	Turun	
Kerjasama	77,4	45,8	Turun	
Nilai Presensi Kerja	88,4	56,5	Turun	

Sumber: Data Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan pada periode 2021 dan periode 2022 mengalami perubahan yakni pada periode 2022 mengalami penurunan penilaian hasil kerja yang di formulasikan kepdalam beberapa hasil penilaian diantaranya sasaran kerja ASN, perilaku kerja, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama hingga penilaian prestasi pegawai yang artinya pada periode 2022 menurun dibandingkan dengan periode 2021.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2019). Pengalaman yang lebih banyak akan menumbuhkan rasa percaya diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan

sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki (Hamzah dan Muhammad 2019).

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2019:184) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Dari beberapa pendapat diatas 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 usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan yang berstatus rata-rata sebagai guru namun posisi mereka hingga saat ini diluar dari pengalaman mereka hal ini nantinya akan memperpanjang waktu pegawai untuk mempelajari bagian mereka yang baru, untuk mendukung fenomena yang penulis jabarkan. Berikut penulis mencantumkan keterangan yang berkaitan dengan pengalaman pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

Tabel 1.2
Data Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan

Nama Pegawai	Pencapaian	Posisi Sebelumnya	Posisi Sekarang
Nur Khafni Pulungan, S.Pd	Mempunyai Masa Kerja selama 20 tahun	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Dedi Kurniawan, S.E	Mempunyai Masa Kerja selama 20 tahun	Pelaksana/Pegawai Honorer	Pemeriksa Transaksi Keuangan/ PNS
Novita, A.Md.	Mempunyai Masa Kerja selama 20 tahun	Pelaksana/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Keuangan/ PNS
Lukmanul Hakim	Mempunyai Masa Kerja selama 10 tahun	Pelaksana/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar/ PNS
Toga Ridwan Pardede	Lolos Seleksi CPNS	Pelaksana/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Risma Br Silitonga	Lolos Seleksi CPNS	Pelaksana/Pegawai Honorer	Pengelola Sarana dan Prasarana Pendidikan Dasar/ PNS

Ahmad Sofyan Siregar, S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Pengadministrasi Umum/Pegawai Honorer	Penyusun Program Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar/ PNS
Novita Rani Harahap, A.Ma.Pd	Mempunyai Masa Kerja selama 20 tahun	Guru/Pegawai Honorer	Pranata Kearsipan/ PNS
MOZASSA ISKANDAR PASARIBU, A.Md	Mempunyai Masa Kerja selama 20 tahun	Guru/Pegawai Honorer	Pelaksana/ PNS
Nafisah	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Walter Sijabat	Lolos Seleksi CPNS	Pengadministrasi Umum	Pengelola Data/ PNS
Awaluddin Nur	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Penyuluh Pelestarian Nilai Budaya dan Tradisi/ PNS
Deasi Arisandi Sisna, A.Md.	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pranata Kearsipan/ PNS
Gustina Hafni Pane	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Keuangan/ PNS
Tennik Manalu	Mempunyai Masa Kerja selama 10 tahun	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Syafii	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Candra Kirana	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Syahrial	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengelola Bantuan Pendidikan
Sahdon Purba	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah/ PNS
Enny Widyastuti	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Keuangan/ PNS
Suhartono, S.E	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana/ PNS
Hamada	Lolos Seleksi CPNS	Pengadministrasi Umum/Pegawai Honorer	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah/ PNS
Nalom Hutapea	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ PNS
Simson Sinaga S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana/ PNS
Herlan Sutrisno S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Adidaya Sukoharjo S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Penyuluh Pelestarian Nilai Budaya dan Tradisi/ PNS
Suranta S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Mega Jayanti S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai	Pelaksana/ PNS

		Honorer	
Saut Tri Tunggal Sitompul S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS
Arif Suyono S.Pd	Lolos Seleksi CPNS	Guru/Pegawai Honorer	Pengadministrasi Umum/ PNS

Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan

Berdasarkan data pengalaman kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan dapat dilihat bahwasanya terdapat peranan dan pencapaian para pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan telah diangkat menjadi pegawai negeri sipil yang dulunya berstatus pegawai honorer. Hal ini dapat dikatakan demikian bahwa para pegawai memiliki pencapaian diantaranya telah mengabdikan selama 20 tahun dan 10 dan mendapatkan status menjadi pegawai negeri sipil tanpa mengikuti proses seleksi, namun tidak hanya itu juga terdapat beberapa pegawai yang mendapatkan status menjadi pegawai negeri sipil dari hasil proses seleksi (CPNS)

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2019). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain,

seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Menurut Sadili Samsudin (2019) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pada proses pengembangan karir yang berlaku pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan adalah adanya kegiatan proses pengembangan karir bagi pegawai namun proses tersebut hanya dilakukan hanya kisaran sampai 4 hari saja, hal tersebut tidak akan cukup untuk memberikan dampak bagi pegawai karena waktu yang diberikan sangat minim kemudian juga proses pengembangan dan pelatihan tersebut tidak secara konsisten dilakukan.

Sesuai dengan Bentuk Pengembangan Karir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a dilakukan dengan pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maka setiap pegawai mendapatkan regulasi untuk mengembangkan karir masing-masing dari para pegawai. Berikut bentuk dan jalur pengembangan karir.

Tabel 1.3
Data Pengembangan Karir Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan

No.	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/ S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar	a. Dipersyaratkan oleh Jabatan. b. Diproyeksikan peningkatan karir/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karir, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.

		bagi PNS.		
2.	Struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	a. Kesenjangan Kompetensi Manajerial. b. Dipersyaratkan oleh Jabatan. c. Diproyeksikan peningkatan karier/menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan Jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi
3.	Magang/praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (learning by doing). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	a) Kesenjangan Kompetensi terkait Kompetensi Teknis yang memerlukan praktek langsung. b) Kesenjangan kinerja	Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan ditempat praktik kerja/magang
4.	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi	a) Kesenjangan kinerja. b) Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/ keterampilan dan soft competency. c) Kebutuhan organisasi/ pengembangan karier	Pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan jabatan dan bidang kerja. Pengetahuan baru yang dapat melahirkan motivasi/ide baru untuk meningkatkan keterampilan kerja atau bagi pengembangan karier berikutnya

Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan

Berdasarkan tabel sistem paduan pengembangan karir pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengembangan ini adalah diharapkan bagi semua pegawai mampu memenuhi kompetensi pengelolaan pekerjaan dan sumber daya sesuai persyaratan jabatan atau menduduki jabatan yang lebih tinggi. Namun yang perlu digaris bawahi adalah menurut

pendapat dari ibu Sri Dwi Gentari M.Pd yang menjabat sebagai ketua tim peserta didik beliau menyatakan bahwa pemenuhan ketentuan dari program pengembangan karir yang ditetapkan dari Bidang Administrasi Kota Medan sangat sulit untuk diikuti oleh para pegawai hal ini dikarenakan adanya persyaratan yang begitu rumit yang harus disiapkan oleh para pegawai diantaranya menyiapkan surat pernyataan memiliki dedikasi dan keteladanan dalam melaksanakan tugas dari Pimpinan Perangkat Daerah, kemudian juga menyiapkan sertifikat pendidikan dan pelatihan struktural, teknik maupun fungsional yang pernah diikuti dan yang terakhir adalah menyiapkan piagam, sertifikat bimbingan teknis atau kursus yang pernah diikuti.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Bagi pemimpin dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial

yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Untuk upah yang diterima oleh para pegawai negeri sipil (PNS) yakni sebagai berikut:

Tabel 1.4
Gaji PNS Pada Dinas Pendidikan Kota Medan 2023

No.	Golongan	Jumlah
1.	Golongan 1a	Rp 1.560.800 – Rp 2.335.80
2.	Golongan 1b	Rp 1.704.500 – Rp 2.472.900
3.	Golongan 1c	Rp 1.776.600 – Rp 2.577.500
4.	Golongan 1d	Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500
5.	Golongan 2a	Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600
6.	Golongan 2b	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300
7.	Golongan 2c	Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000
8.	Golongan 3a	Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400
9.	Golongan 3b	Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600
10.	Golongan 3c	Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400
11.	Golongan 3d	Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000

Sumber: www.infogajiPNS.com

Berdasarkan tabel upah gaji diatas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dapat disimpulkan bahwa upah yang di dapatkan oleh para PNS Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan ditambah lagi tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan anak dan istri dan dapat dikatakan sangat cukup memenuhi kebutuhan kehidupan mereka. Namun poinnya adalah masih dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada salah satu pegawai yakni ibu Sri Dwi Gentari M.Pd

beliau menjelaskan bahwa adanya pemotongan tunjangan pegawai dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka dengan begitu pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik secara otomatis tunjangannya akan dipotong. Dan sebaliknya dengan pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya maka akan mendapatkan tambahan tunjangan atau bonus. Hal ini dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dengan tujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas para pegawai agar lebih memaksimalkan lagi setiap tugas yang diberikan.

Dari hasil penjelasan yang telah dipaparkan oleh penulis diatas dengan segala fenomena-fenomena yang terkait maka dari itu penulis ingin bermaksud untuk melanjutkan penelitian ini dengan mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, ada beberapa pembahasan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Pada peningkatan produktivitas kerja pegawai terjadi penurunan hasil penilaian para pegawai pada periode 2022 di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.
2. Pada pengalaman kerja rata-rata pegawai yakni berasal dari tenaga guru honer yang melewati sistem seleksi.
3. Pada sistem pengembangan karir yang ditetapkan oleh pihak Pemerintah Kota Medan menurut pegawai sangat merumitkan mereka.

4. Pada kompensasi adanya pemotongan tunjangan atau bonus yang disebabkan karena pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
3. Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
4. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

1.4 Batasan Masalah

Agar nantinya masalah yang diteliti tidak terlalu luas dan peneliti dengan lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah, dalam penelitian ini mengingat masih minimnya informasi serta data yang diterima maka dari itu penelitian ini hanya berfokus pada pegawai negeri sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari diadakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Medan

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan jika nantinya ditemukan masalah yang berkaitan dengan variabel yang telah di paparkan penulis.

2. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai acuan dibidang pengembangan pegawai khususnya pembahasan mengenai pengalaman kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil.

3. Bagi Universitas

Dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi sumber daya manusia.