

**PENGARUH MASA KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PADA KANTOR KELURAHAN PENTOJANGAN
KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

2022

**PENGARUH MASA KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PADA KANTOR KELURAHAN PENTOJANGAN
KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Pembimbing:

- 1. Muzayyanah Jabani, ST., M.M.**
- 2. Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., M.M.**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renilda Filiandini

NIM : 16.0401.0141

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini di buat sebagaimana mestinya. Bila mana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 FEBRUARI 2022

Yang membuat pernyataan,



Renilda Filiandini

NIM 16.0401.0141

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Masa Kerja Pegawai terhadap Kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo yang ditulis oleh Renilda Filiandini Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0401 0141, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 28 November 2022 Miladiyah bertepatan dengan 4 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 02 Februari 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|-----|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Burhan Rifuddin, S.E., M.M. | Penguji I | () |
| 4. Arsyad L, S.Si., M.Si. | Penguji II | () |
| 5. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. | Pembimbing I | () |
| 6. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. | Pembimbing II | () |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP 19790724 200312 1 002

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Dr. Fasiba, S.EI., M.EI.
NIP 19810213 200604 2 002

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala Rahmat dan Karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul “*Pengaruh Masa Kerja Pegawai terhadap Kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo*” dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan.

Salawat dan salam atas junjungan Rasulullah saw., keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman Nabi yang diutus Allah swt. sebagai uswatun hasanah bagi seluruh alam semesta. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan doa, bantuan, petunjuk, masukan dan dorongan moril dari berbagai pihak, sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada orang tua tercinta yang senantiasa memanjatkan doa kehadiran Allah swt memohonkan keselamatan dan kesuksesan bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis baik secara moril maupun materil. Sungguh penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua itu. Hanya doa yang dapat penulis berikan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Hj. Ramlah M., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.

3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah di IAIN Palopo beserta para dosen, asisten dosen dan staf yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan membantu, mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Muzayyanah Jabani, ST., M.M. dan Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., M.M. selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi.
5. Penguji I dan II, yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Madehang, S.Ag., M.Pd selaku Kepala Unit Perpustakaan dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada saudara-saudaraku dan seluruh keluarga yang tak sempat penulis sebutkan yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat dan teman-teman seperjuanganku serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan semua oleh peneliti, yang senantiasa membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.

Palopo, Februari 2022

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Daḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah

ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِ... اِ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِيّ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اِوّ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedang *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْأَفْضَلُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمِّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *kasrah* (ِ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *lam ma'rifah* (ل). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ
aminullāh

دِينُ اللَّهِ
dīnillah

adapuntā'marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ
hum fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua namaterakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh :

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	6
B. Tinjauan Teori	10
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
C. Sumber Data	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Uji Instrumen.....	29
G. Uji Asumsi Klasik	29
H. Teknik Analisis Data	30
I. Definisi Operasional.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33

A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan	53

BAB V PENUTUP..... 60

A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



ABSTRAK

Renilda Filiandini. 2022. “Pengaruh Masa Kerja Pegawai terhadap Kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo”. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muzayyanah Jabani, ST., M.M. dan Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., M.M.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja pegawai terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dekskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo sebanyak 11 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo sebanyak 11 orang. Dalam penelitian ini bentuk pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan membagikan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo, Nilai t-hitung masa kerja $>$ t-tabel ($3,871 > 1,833$). Besar pengaruhnya sebesar 0,625 atau 62,5% yang berarti variabel masa kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% ($100\% - 62,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Masa kerja, kinerja, pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Orang ialah penentu jalannya sebuah instansi ataupun organisasi. Mengingat pentingnya faktor manusia didalam pelaksanaan tugas, jadi perlu menarik perhatian manajemen. Karyawan ialah faktor penting didalam tiap instansi untuk dengan efektif serta efisien mencapai sasaran suatu kantor atau instansi. Organisasi mengharapkan dari karyawan tidak hanya cakap, cakap serta berkualitas, namun dengan paling penting mau berusaha keras serta mencapai hasil kerja dengan maksimal. Keterampilan dengan kemampuan karyawan tidak menjadi masalah untuk organisa ataupun instansi jika tidak mau berusaha keras.¹

Upaya penyediaan sumber daya manusia dengan memiliki kualitas berkaitan pada keadaan saat ini, ketika keperluan masyarakat telah banyak berubah diakibatkan kemajuan proses pembangunan pada era globalisasi. Salah satu perubahan dengan bisa dirasa saat ini ialah pemikiran masyarakat dengan makin rasional serta kritis. Selain itu, perubahan pola pikir masyarakat sudah mengubahnya pola pikir masyarakat bahwa layanan pemerintah ialah hak dengan seharusnya mereka miliki, serta bahwa pejabat pemerintahlah dengan memiliki kewajiban memberi layanan tersebut. Selain dari itu, selain meningkatkan kesadaran masyarakat menjadi konsekuensi logis pada pelaksanaan pembangunan yang makin cepat serta maju, pegawai juga

¹Hari Muharram, "Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kota Bogor", *Jurnal Publikasi Universitas Pakuan* 2, No. 1 (2016).

dituntut untuk memahami dan memikul tanggung jawab yang tinggi pada beragam keperluan masyarakat. Ketidakmampuan pejabat pemerintah untuk memahami apa dengan diinginkan serta diminta masyarakat dengan mengurangi legitimasi keberadaan pemerintah.²

Mengingat sangat penting fungsi serta jabatan PNS, maka bisa dinyatakan bahwa PNS ialah motor penggerak intansi negara, dengan bertanggungjawab didalam menjalankan fungsi negara, tentu pada tugas untuk melaksanakannya dengan baik, tetapi didalam kenyataannya Kelurahan merupakan pemerintah. Tidak bisa disangkal bahwa karyawan Kelurahan sendiri bekerja secara berbeda dalam hal produktivitas dan pemenuhan tugasnya, didalam artian terdapat dengan berkinerja tinggi serta berkinerja rendah.³

Kinerja merupakan hasil kerja dengan kualitas serta kuantitas dengan di capai dari seseorang pejabat didalam menjalankan tugasnya berdasar pada tanggungjawab dengan diberikannya kepadanya⁴. Produktivitas adalah hasil kerja dengan dilakukan pada seorang pegawai didalam menjalankan tugasnya dengan dibebankannya padanya sesuai pada tugasnya pada dibebankan padanya, berdasar dengan pengalaman, keahlian, keunggulan serta waktu, dengan cerminan yang baik dari kinerja yang dihasilkan. Produktivitas juga merupakan pemenuhan persyaratan kerja tertentu, yang pada akhirnya dapat

²Atnila, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna, *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako* 5, No. 4 (2017).

³Atnila, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna, *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako* 5, No. 4 (2017)

⁴Malthis, R.L dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 26.

langsung tercermin pada produk yang dihasilkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Prestasi yang menggambarkan sejauh mana suatu kegiatan telah direalisasikan, bisa seperti peningkatan layanan, pemenuhan persyaratan, meningkatkan kualitas produk dengan jasa. Misalnya, pekerjaan dengan tidak memuaskan pada Kelurahan memmanifestasikan dirinya dalam kenyataan bahwa pelayanan publik tidak berjalan dengan baik, yang menyebabkan ketidakpuasan di antara penduduk sebagai objek pelayanan publik. Kalaupun Camat sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil harus melakukan pekerjaannya secara profesional agar pekerjaannya baik, jika pekerjaannya baik maka masyarakat akan puas, kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa hasil kerja aparaturinya. baik. Kerja yang baik mencapai tujuan organisasi pemerintah, yang tidak kurang dari kebahagiaan dan kesejahteraan masyarakat.⁵

Salah satu aspek dengan memengaruhi produktivitas ialah senioritas. Masa kerja didefinisikan sebagai jumlah waktu seseorang telah bekerja di instansi pemerintah. Dengan demikian, waktu kerja ditetapkan dari suatu periode waktu. Lamanya masa kerja pegawai tergantung pada waktu mereka memulai bekerja sebelum mulai bekerja saat ini. Semakin lama seorang karyawan bekerja, jadi bisa diambil penyimpulan bahwa karyawan tersebut mempunyai pengalaman profesional yang tinggi. Beberapa bukti terbaru dengan menunjukkan hubungan positif diantara pengalaman kerja dengan

⁵Atnila, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna, *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako* 5, No. 4 (2017)

kinerja. Peningkatan panjang hari kerja mempengaruhi kualitas kerja, yang mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan.⁶

Tabel 1.1 Identitas Pegawai Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	Idil Borahima, S.E	Laki-Laki	S1
2	Henry Rudy, S.H.	Laki-Laki	S1
3	Ica, S.E	Perempuan	S1
4	Rosbin R. Parabak, S.E.	Laki-Laki	S1
5	Hj. Jumrana	Perempuan	SMA
6	M. Nurmaluddin	Laki-Laki	SMA
7	Adriani, S.E., M.Si.	Perempuan	S2
8	Herni, S.E.	Perempuan	S1
9	Rani Simpan	Perempuan	SMA
10	Jumrana	Perempuan	SMA
11	Muliati	Perempuan	SMA

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, jadi peneliti memiliki ketertarikan melaksanakan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Masa Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo”.

B. Rumusan Masalah

Didalam penelitian ini dengan menjadi rumusan masalahnya ialah Apakah ada pengaruh masa kerja pegawai terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo?

⁶ Aldi Hardikriyawan, “Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo)”, *Jurnal Universitas Brawijaya* 3, No. 1 (2015).

C. Tujuan Penelitian

Guna mengetahui pengaruh masa kerja pegawai terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik didalam penelitian ini ialah suatu referensi untuk pihak-pihak dengan memiliki kepentingan didalam pencarian informasi utamanya dengan terkait pada kinerja pegawai ataupun menjadi acuan didalam penelitian-penelitian dibidang sama dimasa dengan akan mendatang.
2. Manfaat praktis didalam penelitian ini, diharap bisa bermanfaat dengan menjadi sumbangsih pemikiran dan informasi untuk kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo.
3. Manfaat untuk penulis, bisa menambah serta memperluas pengetahuan dengan wawasan penulis didalam penulisan karya ilmiah (skripsi) berkaitan permasalahan dengan di teliti, dan merupakan tugas akhir untuk peneliti guna mendapat gelar sarjana.

BAB II **KAJIAN TEORI**

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu dengan relevan yakni sesuatu dengan dijadikannya menjadi acuan ataupun perbandingan pada penelitian dengan dilaksanakan seta guna memanimalisir asumsi terdapatnya plagiat dengan dilaksanakan. Jadi sebab itu, penulis mencantumkan hasil pada penelitian terdahulu.

1. Erien Miranti, berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Ekonomi Raharja”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh dengan positif serta signifikansi tingkat pendidikan pada kinerja Pontianak sebanyak 34.6% pada signifikans $0.00 \leq 0,05$. (2) Masa kerja memberi pengaruh positif pada kinerja sebanyak 44.4% pada signifikans $0.00 \leq 0,05$. (3) Motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja sebanyak 44.7% pada signifikans $0.00 \leq 0,05$. (4) Tingkat pendidikan, masa kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja sebanyak 72.9% pada signifikans $0.00 \leq 0,05$.⁷
2. May Rosa Zulfatus Soraya, tentang “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Bmt Barokah Group”. Hasil dari penelitian menerangkan bahwa variabel bebas memberi pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan BMT Barokah Group pada 64,5% kasus, dan faktor lain yang tidak disebutkan

⁷Erien Miranti, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Ekonomi Raharja”, *Jurnal Universitas Tanjungpura Pontianak* 5, No. 3 (2015).

dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 35,5%. Uji F memperlihatkan bahwa kombinasi pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, pelatihan serta gaji memberi pengaruh positif dengan signifikansi pada kinerja karyawan BMT Barokah Group, yang ditunjukkan pada F-score hitung sebanyak 15,183 dengan S-Level. . 0,000 (kurang dari ataupun sama dengan) 0,05. Dengan dari itu, uji t (uji parsial) memperlihatkan bahwa variabel pendidikan serta gaji memberi pengaruh positif dengan signifikansi pada kinerja pegawai BMT Barokah Group. Sedangkan variabel pendidikan, pengalaman kerja dengan motivasi kerja tak memberi pengaruh signifikansi pada kinerja pegawai BMT Barokah Group.⁸

3. Muhammad Akbar Gumilar R., tentang “Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung”. Sesuai dengan hasil penelitian dengan secara parsial serta simultan memperlihatkan bahwa gaji dengan masa kerja memberi pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. Dan besar pengaruhnya gaji dengan masa kerja didalam memberi kontribusinya pengaruh pada kinerja karyawan ialah sebanyak 58,4%.⁹
4. Dian Farhani, tentang “Pengaruh Masa Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Arofah Kudus”. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa (a) terdapat pengaruh dengan positif

⁸ May Rosa Zulfatus Soraya, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Bmt Barokah Group”, *Jurnal Publikasi UIN Sunan Kalijaga* 3, No. 1 (2017).

⁹Muhammad Akbar Gumilar R., “Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung”, *Jurnal Publikasi Universitas Pasundan Bandung* 2, No. 3 (2018).

serta signifikansi diantara variabel masa kerja, kemampuan kerja, serta kompensasi pada kinerja karyawan dengan secara parsial (b) terdapat pengaruh dengan signifikansi diantara variabel masa kerja, kemampuan, kompensasi pada kinerja karyawan di UD. Arofah Kudus dengan secara berganda. Serta hasil pada estimasi regresi dilihat variabel kompensasi memiliki nilai koefisien dengan sangat besar serta signifikansi yakni 0,747 dengan signifikansi 0,002.¹⁰

5. Ahmad Guspul, tentang “Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo”. Didalam hasil analisis dengan dilaksanakan menerangkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai t_{hitung} sebanyak $9,730 > t_{tabel}$ 1,972. Masa kerja mempunyai t_{hitung} sebanyak $5,996 > t_{tabel}$ 1,972. Motivasi kerja mempunyai t_{hitung} sebanyak $15,132 > t_{tabel}$ 1,972. Skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $156,797 > 2,65$. Berarti tingkat pendidikan, masa kerja, serta motivasi kerja dengan secara parsial serta simultan memberi pengaruh dengan signifikansi pada kinerja perangkat desa.¹¹
6. Dimas Anggara Satria Utama, tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta”. Hasil pada penelitian menerangkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ialah variabel dengan mempunyai pengaruh dengan dominan pada kinerja karyawan di Kantor

¹⁰Dian Farhani, “Pengaruh Masa Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Arofah Kudus”, *Jurnal Publikasi Universitas Mulia Kudus* 4, No. 1 (2015).

¹¹ Ahmad Guspul, “Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo”, *Jurnal PPKM* 1, No 3 (2017).

Kelurahan pada Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta. Terbukti didalam uji t variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja memberi pengaruh dengan signifikansi pada kinerja karyawan, sebab hasil dari uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar daripada skor t_{tabel} ($3,243 > 2,035$) dengan ($2,241 > 2,035$). Dengan hasil didalam uji F memperlihatkan bahwa ada pengaruh dengan secara simultan serta signifikansi diantara variabel gaya kepemimpinan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan, sebab hasil dari uji F statistik (F_{hitung}) lebih besar daripada skor F_{tabel} ($12,532 > 4,17$) pada probabilitas lebih kecil daripada 0,05 ($0,000956 < 0,05$).¹²

7. Riki Aritama R., tentang “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung”. Dengan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan BMT Barokah Group pada 64,5% kasus, dan faktor lainnya dengan tidak disebutkan didalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 35,5%. Terbukti bahwa pada Uji F kombinasi pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, pelatihan serta gaji memberi pengaruh positif dengan signifikansi pada kinerja karyawan BMT Barokah Group, yang ditunjukkan pada F-score hitung sebanyak 15,183 pada S-Level. . 0,000 (kurang dari ataupun sama dengan) 0,05. Dengan dari itu, uji t (uji parsial) memperlihatkan bahwa variabel pendidikan dengan gaji memberi pengaruh positif dengan signifikansi pada kinerja pegawai BMT Barokah Group. Sedangkan variabel pendidikan,

¹² Dimas Anggara Satria Utama, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta”, *Jurnal Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta* 3, No. 1 (2016).

pengalaman kerja serta motivasi kerja tidak memberi pengaruh signifikansi pada kinerja pegawai BMT Barokah Group.¹³

B. Tinjauan Teori

1. Landasan Teori

a. Pegawai

1) Pengertian pegawai

Pegawai ialah sumber daya manusia ataupun masyarakat dengan bekerja disebuah institusi baik itu pemerintah ataupun swasta (bisnis) dengan mendapat imbalan kerjanya dengan berdasar guna melakukan sebuah pekerjaan oleh pemberi kerja.¹⁴

2) Fungsi pegawai

Peran karyawan adalah berpartisipasi dalam perencanaan, sistem dan semua proses didalam mencapai hasil dengan efektif, efisien dan kemudahan penggunaan. Karyawan juga menjalankan fungsi sumber daya organisasi bersama dengan sumber daya organisasi lain berupa uang, bahan baku, mesin, dan lain-lain. Pada kualitas kepemimpinan, karyawan bisa pula melaksanakan fungsi manajerial ataupun menggerakkan sumber daya organisasi lain.¹⁵

3) Proses manajemen kepegawaian/manajemen sumber daya manusia

Proses SDM ialah seluruh proses dengan terkait pada bisnis perusahaan dengan terkait dengan SDM, mulai dengan perencanaan tenaga kerja,

¹³ Riki Aritama R, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung", *Jurnal Publikasi Universitas Lampung* 2, No. 3 (2018).

¹⁴ Pahlevi, Pengertian pegawai menurut para ahli dan fungsi, <https://www.pahlevi.net/pengertian-pegawai/>, diakses 20 Februari 2020.

¹⁵ A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian* (Jakarta: Rajawali, 2015), h. 113.

perekrutan, dengan meliputi rekrutmen, seleksi, induksi serta penempatan. Proses pengembangan berkelanjutan, termasuk pelatihan serta pertumbuhan karir. Kemudian proses integrasi diantara tujuan perusahaan dengan keperluan karyawan dan retensi karyawan, yang meliputi program kesehatan dengan keselamatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.¹⁶

Dengan secara umum proses manajemen SDM bisa di bagi didalam 6 fungsi utama¹⁷, yaitu:

- a) Pengadaan: Mencari serta memndapat SDM berdasar dengan keperluan perusahaan dengan meliputi perekrutmen, penyeleksian, pengenalan serta penempatan pegawai.
- b) Pengembangan: Melakukan pengembangan SDM berdasar pada keperluan perusahaan dengan meliputi pelatihan serta pengembangan karir pegawai.
- c) Pengkompensasian: Melakukan pengkompensasian SDM ialah seluruh pembayaran didalam wujud uang, benda ataupun komoditas dengan diberikannya menjadi penghargaan pada pegawai.
- d) Pengintegrasian: Pengintegrasian ataupun memadukan diantara tujuan perusahaan dengan keperluan pegawai. Usaha pengintegrasian ini diantara lain yaitu hubungan diantara manusia dengan lewat komunikasi, kepemimpinan, motivasi, perjanjian kerja serta hubungan industrial dengan lewat perundingan bersama.

¹⁶Nurdin Batjo dan Mahadin Saleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Aksara Timur, 2018), h. 5

¹⁷ Nurdin Batjo dan Mahadin Saleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Aksara Timur, 2018), h. 5

- e) Pemeliharaan: Melakukan pemeliharaan SDM dengan meliputi dengan program keselamatan dengan kesehatan kerja (K3) serta program kesejahteraan pegawai.
- f) Pengakhiran hubungan kerja: Pemutusan hubungan kerja sebab sebuah hal tertentu dengan menyebabkan berakhir hak serta kewajiban diantara pengusaha dengan pegawai.

b. Masa Kerja

1) Pengertian masa kerja

Masa kerja ialah lamanya seseorang pegawai memberikan tenaga nya terhadap perusahaan tertentu dengan memperoleh penyerapan pada beragam kegiatan manusia.¹⁸ Makin berpengalaman seseorang karyawan jadi akan makin membantu perusahaan didalam memperoleh kinerja ataupun output dengan lebih banyak. Masa kerja bisa dinyatakan menjadi loyalitas pegawai pada perusahaan¹⁹. Hari kerja yang cukup, seperti orang-orang yang pernah mengalami baik rintangan ataupun keberhasilan. Waktu membentuknya sebuah pengalaman. Maka, pengalaman kerja ialah waktu dengan di jalani teknis selama menjadi karyawan/pekerja perusahaan. Istilah ini memberi pengalaman kerja, pengetahuan serta keterampilan kerja pegawai. Didalam pengalaman kerja memberikan seorang sikap dengan memenuhi syarat untuk bekerja, kecepatan, keseimbangan, ketenangan, kemampuan menganalisis kesulitan dan kemauan untuk mengatasinya.

¹⁸ Rudiensyah, *Manajemen Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 2015), h. 44.

¹⁹ Hermanto, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), h. 56.

Waktu kerja adalah jangka waktu dari pertama kali mulai bekerja sampai dengan saat studi. Tekanan fisik (beban kerja) diwaktu tertentu menyebabkan penurunan kinerja otot, gejala pun muncul sebagai penurunan gerakan. Situasi ini tidak hanya disebabkan oleh satu penyebab, seperti terlalu banyak bekerja, tetapi juga oleh stres yang menumpuk setiap hari dalam jangka waktu yang lama.²⁰

Dengan demikian, waktu kerja adalah waktu selama seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan yang mempekerjakan orang yang lebih berpengalaman serta mampu memajukannya perusahaan didalam aspek ekonomi atau produktivitas karyawannya. Siapa dengan sudah lama bekerja, bagaimana kondisi kerjanya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja

Faktor dengan memengaruhi masa kerja ialah dibawah ini:²¹

a) Tuntutan Kerja (*job demands*)

Persyaratan pekerjaan ialah faktor fisik, organisasi dan sosial pada pekerjaan dengan memerlukan usaha fisik serta mental dengan konstan didalam mencapai ataupun mempertahankan. Persyaratan pekerjaan mencakup empat aspek, yakni:

- (1) Beban kerja dengan berlebihan (*work overload*) akan membuat karyawan cepat mengundurkan diri dari posisi tersebut.

²⁰ Melati, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 47

²¹ Radiansyah, *Manajemen Kepengawain* (Yogyakarta: Kanisius, 2015), h. 45.

- (2) Tuntutan emosi (*emotional demands*), kesesuaian antara tuntutan emosi dan tempat kerja membuat masa kerja makin lama.
- (3) Ketidak sesuaian emosi (*emotional dissonance*)
- (4) Perubahan berkaitan organisasi (*organizational changes*), yaitu sebuah proses di mana organisasi itu berpindah pada kondisinya dengan sekarang menuju ke masa depan dengan diinginkannya guna meningkatkan efektifitas organisasinya.

b) Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan didalam kerja pun bisa memengaruhi pada sumber daya kerja ialah aspek fisik, sosial dan organisasi dengan berperan menjadi sarana guna mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja serta biaya yang perlu dihilangkan baik dengan secara fisiologis ataupun psikologis, dan merangsang pertumbuhan dengan perkembangan pribadi. Secara individu. Sumber daya kerja mencakup empat aspek, yakni: otonomi, dukungan sosial, kepemimpinan oleh manajer (*supervisory coaching*) serta peluang pengembangan profesional (*opportunities for professional development*).²²

c) Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi adalah faktor individu dengan umum dikaitkan pada kegembiraan serta perasaan dapat memanipulasikan, mengendalikan, serta mempengaruhi lingkungan berdasar pada keinginan serta kemampuan seseorang. Berikut adalah beberapa sumber daya pribadi yang khas: Self-efficacy (kepercayaan diri) adalah persepsi seseorang tentang kemampuan

²² Rudiansyah, *Manajemen Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 2015), h.46

mereka didalam melakukan serta menyelesaikan tugasnya ataupun persyaratan didalam beragam konteks. Harga diri organisasi diartikan sebuah tingkat kepercayaan yang dimiliki anggota organisasi bahwa mereka bisa memenuhi keperluan mereka melalui berkontribusi serta mengambil peranan ataupun tanggung jawab didalam organisasi. Optimisme (optimisme) mengacu pada bagaimana seseorang percaya bahwa mereka memiliki potensi agar berhasil dengan berhasil didalam hidupnya.²³

d) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berkiatan erat pada keterikatan kerja dengan pula bisa dikarakteristikkan pada watak, memakai dimensi aktivasi dengng kesenangan menjadi sebuah kerangka kerja.²⁴

Karyawan dengan memiliki hubungan pada pekerjaanya mempunyai sifat-sifat umum yaitu²⁵:

- (1) Mempercayai visi serta misi institusi mereka
- (2) Membutuhkan kejelasan, komunikasi serta konsistensi
- (3) Senang dengan pekerjaan mereka serta memahaminya kontribusi pekerjaan mereka dengan tujuan dengan lebih besar
- (4) Bisa di percaya serta saling percaya dengan satu sama lainnya
- (5) Senantiasa melakukan peningkatan kebenaran keterampilan mereka pada sikap positif, kreativitas fokus, antusiasme, keinginan serta daya tahan
- (6) Mengetahui bahwa menejer mereka menghormati mereka

²³ Rudihsyah, *Manajemen Kepengawaaian* (Yogyakarta: Kanisius, 2015), h.46

²⁴ Rudihsyah, *Manajemen Kepengawaaian* (Yogyakarta: Kanisius, 2015), h.46

²⁵ Rudihsyah, *Manajemen Kepengawaaian* (Yogyakarta: Kanisius, 2015), h.47

- (7) Menghormati menejer mereka
- (8) Memberi dengan terbaik pada institusi
- (9) Sebuah sumber tetap ide-ide baru dengan hebat

3) Dimensi dan indikator masa kerja

Dimensi didalam penelitian ini mengacuh dengan Balai Pustaka Departemen pendidikan serta kebudayaan, dengan menerangkan perkembangan dimensi serta indikator instrument masa kerja, yakni:

- a) Lamanya Bekerja
- b) Lamanya waktu bekerja diposisi pekerjaan saat ini
- c) Lamanya waktu bekerja pada perusahaan
- d) Lamanya waktu masa magang ataupun percobaan ²⁶

c. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja didalam suatu organisasi ialah suatu unsur dengan tidak bisa di pisahkan disalam sebuah organisasi, baik dengan organisasi publik ataupun organisasi swasta. Efektivitas suatu organisasi sangatlah ditetapkan dari komposisi orang-orangnya, sehingga ketika mengukur efektivitas suatu organisasi harus dinilai dari penampilan kerja orang-orangnya.

Istilah kinerja bersumber pada kata *Actual Performance* ataupun *Job Performance* yang itu adalah kinerja pekerjaan ataupun kinerja aktual seseorang. Produktivitas ialah hasil kerja kualitatif serta kuantitatif dengan

²⁶Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUNo.13/2003)

dilakukan seorang karyawan didalam melakukan tugasnya berdasar pada tugas dengan diberikannya kepadanya.²⁷

Kinerja seseorang ditetapkan dari kemampuan serta motivasinya didalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga menyatakan bahwa kinerja ditetapkan dari interaksi kemampuan serta motivasi. Lebih lanjut Hasibuan menjelaskan bahwa prestasi adalah hasil kerja dengan di capai seseorang didalam menyelesaikan tugasnya dengan dibebankannya padanya, berdasar dengan kemampuan, kesungguhan, pengalaman, serta waktu.²⁸ Prestasi ialah gambaran sejauh mana suatu kegiatan telah tercapai didalam mewujudkannya tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi. Didalam hakikatnya konsep kinerja mengacu pada tanggung jawab seseorang atau organisasi dalam melaksanakan wewenang serta tanggungjawab dengan dilimpahkan.

Pada berbagai defenisi kinerja dengan diberikan diatas, bisa diambil penyimpulan bahwa kinerja ialah pekerjaan dengan dilakukan pada seorang ataupun sekelompok orang didalam sebuah institusi berdasar pada kewenangan serta tanggungjawabnya didalam mencapai tujuan organisasi.

Pandangan ekonomi Islam terhadap capaian Islam menekankan bahwa manusia menjadi pelaku ekonomi didalam melakukan pengoptimalan semua sumber daya dengan terdapat menjadi lingkungan kehidupan pada dunia ini. Allah SWT menegaskan didalam Q.S Al-Kahfi/18:7 berikut ini:

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 67

²⁸ Melayu Hasibuan SP, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 94

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Terjemahnya:

7. Sungguh Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah diantarnya yang terbaik perbuatannya.

Islam memerintahkan hambanya didalam mencari makanan yang berkah untuk mendorong produksi serta melakukan kegiatan ekonomi di berbagai aspek usaha berupa perkebunan, pertanian, perdagangan dan industri, setiap orang bekerja untuk membantu kerabat dan mereka yang membutuhkan. Ikut serta untuk kemaslahatan ummat serta beramal dijalan Allah, mendukung firman-Nya, sebab Islam memerintahkan umatnya agar bekerja serta memberikan nilai pada perintah kerja, perintah sholat, shodako dan jihad di tangan Allah.

2) Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor dengan memengaruhi pencapaian pada kinerja ialah faktor kemampuan (ability) serta faktor motivasi ialah dibawah ini:

a) Faktor Kemampuan

Berdasarkan psikologis, keterampilan karyawan terdiri dengan keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan aktual. Berarti, pegawai pada IQ diatas rata-rata (IQ 110-120), cukup siap pada posisinya serta mumpuni didalam pekerjaan sehari-harinya, dengan lebih mudah pada mereka

didalam mencapai hasil dengan diharapkannya. Maka dari itu, pekerja harus di tempatkan dengan posisi dengan berdasar pada keahliannya.

Salah satu standar mutlak didalam menetapkan personel dengan berkualitas ialah kompetensi di bidang tugas. Betapa pentingnya skill dengan dilandaskan didalam Q.S Az-Zumar/39:9 dibawah ini:

أَمَّنْ هُوَ قُنُوتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْأَجْرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ
قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Terjemahnya:

9. (Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhan-nya? Katakanlah: "Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sebenarnya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.

Ayat di atas menerangkan bahwa ketidaksamaan diantara seseorang dengan tahu dan sesorang dengan tidak berkeinginan mencari keingintahuan, sebenarnya orang dengan mengetahui sungguh orang dengan bisa menerima pelajaran serta dapat mengintropeksi dirinya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi tercipta pada sikap pegawai untuk memecahkan kondisi kerja. Motivasi ialah suatu keadaan dengan memotivasi pegawai didalam mencapainya tujuan organisasinya. Sikap mental ialah kondisi mental dengan memotivasi pegawai agar berupaya mencapainya produktivitas

dengan maksimal. Suasana psikologis karyawan perlu di persiapkan dengan psikofisik (fisik, mental, situasi dan tujuan). Dengan artian karyawan perlu siap mental dan fisik dapat memahami tujuan utamanya serta tujuan kerja dengan ingin dicapainya, dapat menggunakan serta menciptakan kondisi kerja.

Dan menurut Prawirosentono didalam buku Budaya Organisasi, mengatakan faktor-faktor dengan memengaruhi kinerja karyawan ialah dibawah ini:

c) Efektivitas dan Efisiensi

Didalam hubungannya pada kinerja organisasinya, jadi ukuran baik buruk kinerjanya diukuranya dari efektivitas serta efisiensi. Dinyatakan efektif jika mencapai tujuan, serta dinyatakan efisien jika hal tersebut memberi kepuasan menjadi pendorong didalam mencapai tujuan.

d) Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang serta tanggungjawab tiap orang didalam sebuah organisasi dengan mendukung kinerja karyawan itu. Kinerja pegawai dengan bisa tercapai jika pegawai mempunyai komitmen pada organisasinya serta di tunjang pada disiplin kerja dengan tinggi.

e) Disiplin

Dengan umumnya, disiplin menunjukkan keadaan ataupun sikap hormat dari sebagian karyawan pada aturan perusahaan serta ketepatan.

Disiplin mencakup ketaatan serta penghormatan pada kesepakatan dengan di buat.

Menurut ajaran Islam, seluruh sesuatu perlu dilaksanakan dengan rapi, benar, rapi serta teratur. Proses dipantau dengan baik. Tidak ada yang harus dilakukannya dengan ringan. Inilah prinsip utama didalam kaidah Islam. Sepertimana Rasulullah saw bersabda didalam suatu Hadis dengan diriwayatkannya Imam Thabrani:

يُنْقِنَهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُجِبُّ وَجَلَّ عَزَّ اللَّهُ إِنَّ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Thabrani)

f) Inisiatif

Inisiatif manusia dikaitkan dengan daya pikir dan kreativitas berupa gagasan didalam merencanakan sesuatu dengan terkait pada tujuan organisasi. Tiap inisiatif harus mendapatkan perhatian ataupun tanggapan positif pada pihak berwenang.

Pada pemaparan diatas bisa diambil penyimpulan bahwa faktor-faktor dengan memengaruhi kinerja karyawan berpengaruh oleh faktor internal serta eksternal. Faktor-faktor itu menjadi terlihat disaat kinerja

dengan diberikan oleh karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, jadi bisa di pastikan organisasi pun akan baik.

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ialah suatu proses didalam perusahaan guna mengevaluasi serta menilai kinerja para karyawan. Aktivitas ini menjadi informasi untuk perusahaan terkhusus departemen SDM didalam memperbaiki perencanaan SDM serta memberi respon pada karyawan dengan kinerja mereka.²⁹

4) Unsur yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja

a) Prestasi kerja

Prestasi kinerja menunjukkan kinerja pegawai baik pada segi kualitas ataupun kuantitas dengan dilaksanakan dari pegawai berdasarkan uraian tugasnya.

b) Disiplin

Evaluasi disiplin karyawan dalam produksi dinilai dengan menggunakan indikator kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta kepatuhan terhadap instruksi kerja dengan dikeluarkan pada karyawan.

c) Kreativitas

Peringkat kreativitas ditentukan oleh karyawan yang memiliki ide-ide cemerlang untuk melakukan pekerjaannya, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

²⁹ Nurdin Batjo dan Mahadin Saleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), h. 63.

d) Kerjasama

Evaluasi kolaborasi tercermin dalam keterlibatan karyawan dan interaksi pada karyawan lainnya baik dengan vertikal ataupun horizontal, didalam dan diluar pekerjaan. Di mana, lewat kerjasama dengan harmonis ini, keadaan kerja menjadi lebih menyenangkan untuk melakukan peningkatan efisiensi karyawan serta produktivitas perusahaan.

e) Akuntabilitas

Penilaian tanggungjawab dinyatakan dalam kemampuan karyawan untuk mempertanggung jawabkan semua pekerjaan, instruksi serta hasil pekerjaan dengan dilaksanakan dari karyawan, dan tanggung jawab pada sarana serta prasarana dengan beroperasi pada perusahaan.³⁰

5) Tujuan penilaian kinerja

- a) Perbaikan kinerja
- b) Keputusan penempatan
- c) Penyesuaian kompensasi
- d) Perencanaan dengan pengembangan karir
- e) Penyimpangan proses staf
- f) Kebutuhan pelatihan dengan pengembangan
- g) Keakuratan informasi
- h) Tantangan eksternal
- i) Kesempatan kerja yang adil

³⁰ Nurdin Batjo dan Mahadin Saleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), h. 65.

j) Kesalahan desain pekerjaan

6) Unsur dengan dinilai didalam penilaian kinerja

a) Prestasi kerja

b) Kejujuran

c) Kesetiaan

d) Kedisiplinan

2. Kerangka Pikir

Untuk mengetahui tentang variabel dengan akan di teliti, yakni pengaruh masa kerja pegawai terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo akan digambarkan dalam kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. Hipotesis

Hipotesis didalam penelitian ini, yaitu masa kerja pegawai diduga memberi pengaruh signifikansi pada kinerja di Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian ialah teknik dengan hendak dilaksanakan didalam proses penelitian³¹. Desain kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian. Penelitian kuantitatif memfokuskan didalam pengumpulan data didalam bentuk kualitatif serta mentransformasikannya ke dalam bentuk kuantitatif, kemudian menganalisis data tersebut dengan memakai alat-alat analisis kuantitatif serta perhitungan matematis. Pada jenis penelitian dengan dipakai didalam penelitian ini ialah penelitian analitik pada pendekatan cross sectional dengan memfokuskan terhadap pengukuran data pada variabel independent serta dependent dengan dinilai dengan bersamaan, artinya tiap topik penelitian hanya dipertimbangkan satu kali.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Didalam penelitian ini di lakukan pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo dibulan Oktober sampai dengan November 2021.

C. Sumber Data

Sumber data yaitu subyek dimana data didapatkan. Sesuai dengan pemahaman tersebut, bisa di pahami bahwa dengan di maksud pada sumber data ialah tempat dimana penulis dengan mendapat serta mengeksplorasi informasi didalam bentuk data dengan diperlukan pada penelitian.

³¹ A. Aziz Alimul Hidayat, *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data* (Jakarta: Salemba Medika, 2016), h. 27

1. Data primer

Yakni data dengan langsung didapatkan pada subyek penelitian, didalam mendapat secara langsung pada subyek dengan menjadi sumber informasi dengan di cari. Didalam hal tersebut data dengan di ambil bersumber pada pegawai pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo baik didalam wujud laporan ataupun didalam wujud observasi dengan kuesioner.

2. Data sekunder

Yakni data pendukung dengan didapatkan pada data perpustakaan, dokumen, buku, serta lainnya didalam berkaitan pada masa kerja dengan kinerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah seluruh sumber data dengan dibutuhkan didalam sebuah penelitian³². Populasi dari penelitian ini yakni segala karyawan pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo berjumlah 11 orang.

2. Sampel

Sampel ialah bagian pada populasi dengan hendak di teliti. Sampel didalam penelitian ini yakni karyawan pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo berjumlah 11 orang. Didalam penelitian ini bentuk pengambilan sampel dengan dipakai ialah teknik *sampling* jenuh yakni jumlah sampel yang diambil sama pada jumlah populasi dengan ada.

³² Saryono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Nuha Medika, 2015), h 47

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan hendak dilaksanakan didalam penelitian ini yakni:

1. Observasi

Observasi ialah metode pengumpulan data dengann dilaksanakan melalui pengobservasian, disertakan pada catatan mengenai kondisi ataupun perilaku obyek target. Pengamatan ialah proses mendapat data ditangan pertama melalui pengamatan pada orang serta tempat disaat penelitian.³³ Didalam hal ini, pengamatan akan dilaksanakan guna mendapat penilaian kinerja pegawai.

2. Kuesioner (Angket)

Angket ialah metode pengumpulan data di mana responden atau peserta mengisi pernyataan lalu setelahnya itu di isi sepenuhnya di kembalikan pada peneliti.³⁴ Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dengan angket masa kerja dengan terdiri pada 8 soal (pernyataan) serta kuesioner kinerja pegawai yang terdiri dengan 15 soal (pernyataan). Didalam angket ini memakai Skala Likert pada alternatiff jawabannya Sangat Setuju (poin 5), Setuju (poin 4), Kurang Setuju (poin 3), Tidak Setuju (poin 2) serta Sangat Tidak Setuju (poin 1).

³³ Moh. Sidik Priadana, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 235.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Yogyakarta: Alfabeta, 2016), h. 230.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas angket. Suatu angket valid bila pernyataan angket dapat menerangkan sesuatu dengan akan di ukur dari angket.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah ukuran stabilitas serta konsistensi responden didalam menjawabnya pernyataan mengenai desain pernyataan angket.

Tahap pengambilan keputusannya:

- a. Bila r Alpha $> 0,6$ jadi reliabel.
- b. Bila r Alpha $< 0,6$ jadi tidak reliabel.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yaitu sebuah pengujian dengan dipergunakan didalam mengetahui validitas analisis regresi. Uji asumsi klasik pada umumnya ada 4:

1. Uji Normalitas

Uji ini dilaksanakan guna mengetahui apakah variabel dependent dengan independent didalam model regresi terdistribusi normal atau mendekati normal. Didalam prinsipnya normalitas bisa ditentukan didalam melihatnya penyebaran pada data (titik) sepanjang sumbu diagonal grafik. Bila data tersebar secara diagonal dengan mengikutinya arah diagonal, jadi model regresinya memenuhinya asumsi normalitasnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya guna menguji apakah pada regresi terjadinya ketidaksamaan varian dengan residual satu pengamatan pada pengamatan lainnya. Bila varian pada satu pengamatan pada pengamatan lainnya tetapi, jadi dinamakan *homoskedositas* ataupun tidak terjadinya *heteroskedasitas*.

3. Uji Linearitas

Pengujian linearitas tujuannya guna mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan dengan linear ataupun tidak dengan signifikansi. Pengujian tersebut terkadang dipakai menjadi syarat didalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Uji dengan SPSS didalam memakai *Test For Linearity* didalam ditaraf signifikannya 0,05. Dua variabel di nyatakan memiliki hubungan dengan linear apabila signifikans (*Linearity*) kurang dengan 0,05.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah analisis dengan dipakai guna menganalisis data dan menjelaskan ataupun menggambarkan data dengan di kumpulkan apa adanya, tanpa dengan bermaksud mengambil kesimpulan umum ataupun generalisasi. Studi populasi (tanpa sampling) dengan memakai statistik deskriptif didalam analisisnya. Statistik deskriptif mencakup penyajian data didalam berbentuk tabel:

- a. Sangat setuju = Poin 5
- b. Setuju = Poin 4
- c. Kurang setuju = Poin 3

d. Tidak setuju = Poin 2

e. Sangat tidak setuju = Poin 1

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data dengan dipakai didalam penelitian ini ialah teknik analisis kuantitatif. Didalam mencapainya tujuan pertamanya yakni guna melakukan analisis pengaruh senioritas pada produktivitas karyawan, maka perlu digunakan regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana dilaksanakan terhadap variabel bebas didalam mengetahui pengaruh pada variabel terikat.

Regresi linier sederhana dilaksanakan guna mengetahui sejauh manakah variabel independent memengaruhi variabel dependent. Didalam regresi linier, hanya terdapat satu variabel terikat serta satu variabel bebas. Didalam penelitian inii variabel terikatnya ialah produktivitas kerja dan variabel bebasnya adalah pengalaman kerja. Model hubungan antara kinerja karyawan pada variabel ini bisa direpresentasikan sebagai fungsi ataupun persamaan dbawah ini:

$$Y = a + bX + e.$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel masa kerja

e = Variabel pengganggu (Standard error)

a. Uji t

Uji t Student dipakai didalam mengetahui apakah variabel independent memberi pengaruh signifikansi pada variabel dependent. Taraf signifikansi dengan dipakai ialah 0,05. Bila nilainya jauh di bawah tingkatan kepercayaan, hipotesis alternatif di terima, dengan memperlihatkan bahwa variabel independent secara parsial memengaruhi variabel dependent. Pengujian uji t pun dapat di lihat pada tabel "Koefisien".

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi didalam regresi linier seringkali didefenisikan menjadi kemampuan seluruh variabel independent guna menerangkan variant pada variabel dependent. Didalam penentuan sederhana, koefisien di hitung pada mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

I. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Masa Kerja Pegawai	Yaitu lamanya pegawai kerja di Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo.	1. Tuntutan Kerja 2. Sumber Daya Pekerjaan 3. Sumber Daya Pribadi 4. Kepribadian ³⁵
2.	Kinerja Pegawai	Yaitu sebuah hasil kerja yadengannng bisa di capai seseorang ataupun	1. Prestasi Kerja 2. Kedisiplinan 3. Kreatifitas 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab ³⁶

³⁵Rudiansyah, *Manajemen Kepegawaian* (Yogyakarta : Kanisius, 2015), h.45

		kelompok orang didaalam sebuah organisasi berdasar dengan wewenang serta tanggung jawab didalam mencapai tujuan organisasi.	
--	--	---	--



³⁶Nurdin Batjo dan Mahadin Saleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), h.63.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Palopo

a. Sejarah Kota Palopo

Berdasar dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 1986, Kota Palopo ialah kota administratif (Kotif) dengan di mana adalah Ibu Kota Kabupaten Luwu. Ditanggal 2 Juli 2002, ialah salah satu monumen sejarah dengan perjuangan pembangunannya Kota Palopo, didalam ditanda tangani prasasti pengakuannya pada wilayah otonom Kota Palopo dari Bpak Menteri Didalam Negeri Republik Indonesia, sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2002 mengenai Pembentukan Wilayah Otonom Kota Palopo dengan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan , dengan akhir sebagai wilayah otonom pada satu bentuk serta model pemerintahan dan daerah geografis yang berbeda yang terpisah dari perusahaan induknya, pemerintah Luu. Pada awal pembentukannya menjadi wilayah otonom, Kota Palopo terdapat dengan mempunyai 4 kecamatan dengan mencakup 19 Kelurahan serta 9 Desa. Tetapi seiring pada perkembangannya momentum Kota Palopo disegala aspek didalam mendekatkannya layanan pemerintah pada masyarakat, ditahun 2006 kecamatan Kota Palopo di mekarkan dengan terdapat 9 kecamatan serta 48 kecamatan.³⁷

Kota Palopo disaat pertama kalinya dibentuk, di nakhodai dari Bpak Drs. H.P.A. Tenriadjeng, Msi, dengan diberi amanahkan menjadi penjabat Walikota

³⁷ BPS Kota Palopo, Badan Pusat Statistik Kota Palopo 2018. Palopo, 2019

(Caretaker) dikala itu, mengawalinya pembangunan Kota Palopo selama jangka waktu dengan satu tahun, lalu dengan di pilih menjadi Walikota defenitif dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palopo didalam memimpinkan Kota Palopo Periode 2003-2008, dengan sekaligus mencatat diri nya menjadi Walikota pertama pada Kota Palopo.

Kota Palopo mulanya terdapat dengan 4 Kecamatan serta 20 Kelurahan. Sesuai dengan Perda Kota Palopo Nomor 03 Tahun 2005, Kota tersebut terpecah dengan 9 Kecamatan serta 48 Kelurahan.

b. Letak Geografis

Kota Palopo dengan di bentuk sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 ditanggal 10 April 2002 mengenai Pembentukan Kabupaten Mamasa serta Kota Palopo pada Provinsi Sulawesi Selatan berada di $02^{\circ}53'15''$ - $03^{\circ}04'08''$ LS serta $120^{\circ}03'10''$ - $120^{\circ}14'34''$ BT.³⁸

Kota Palopo ialah wilayah otonom kedua dengan belakang pada empat wilayah otonom Tanah Luvu. Menurut geografis Kota Palopo terletak kira-kira 375 km sebelah utara kota Makassar, diantara 120 derajat 03 dan 120 derajat 17,3 BT dengan 2 derajat 53,13 dan 3 derajat 4 Selatan, diketinggian 0 hingga 300 MDPL. Diatas permukaan laut, Kota Palopo disebelah timur mengarah pada utara kearah selatan ialah daerah dataran rendah ataupun pesisir pantai yang luasnya kurang lebih pada 30% dengan total luas wilayah, dan di sebelah barat lain bergunung-gunung serta berbukit-bukit. memanjang pada arah barat laut, pada ketinggian maksimum 1000 meter diatas permukaan laut.

³⁸ BPS Kota Palopo, Badan Pusat Statistik Kota Palopo 2018. Palopo, 2019

Kota Palopo menjadi suatu wilayah otonom dengan hasil pemekarannya pada Kabupaten Luwu, pada batas-batasnya :

- 1) Sebelah Utara berbatas pada Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu
- 2) Sebelah Timur berbatas pada Teluk Bone
- 3) Sebelah Selatan berbatas pada Kecamatan Bua Kabupaten Luwu
- 4) Sebelah Barat berbatas pada Kecamatan Tondon Nanggala Kabupaten Tana Toraja.

c. Penduduk

Jumlah penduduknya kota Palopo diakhir tahun 2018 adalah 176.907 orang dengan terdiri pada 85.967 laki-laki serta 90.940 perempuan menurut jenis kelaminnya, sehingga rasio berjenis kelaminnya adalah 94,53, angka tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap 100 penduduk perempuannya terdapat 94–95 laki-laknya. Pada pertumbuhan penduduknya sebesar 2,97 persen dari tahun 2011 hingga 2018. Pada luas wilayahnya 247,52 km², kepadatannya penduduknya pada Kota Palopo adalah 715 orang perkilometer persegi. Daerah pada kepadatan penduduknya tertinggi adalah wilayah Vara pada jumlah penduduk 3.332 jiwa perkilometer persegi. Kecamatan pada kepadatan penduduknya terendah ialah Kecamatan Mungkajan dengan jumlah penduduk 147 jiwa per kilometer persegi.³⁹

d. Visi dan Misi Kota Palopo

1) Visi Pemerintah Kota Palopo

Keinginan didalam membawa wilayah menjadi lebih baik merupakan inti pada ide-ide dengan terkandung didalam visi masing-masing wilayah. Pada

³⁹ BPS Kota Palopo, Badan Pusat Statistik Kota Palopo 2018. Palopo, 2019

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ini, pernyataan visi menjabarkan harapan serta gagasan ideal dengan ingin diwujudkan dari Pemerintah Kota Palopo dengan dukungan Pemerintah Kota Kota Palopo diakhir tahun 2018. Sesuai dengan ketentuan Permendagri 54/2010, visi RPJMD ialah perumusan visi walikota dengan wakil walikota dipilih dengan memuat visi daerah untuk pembangunan jangka panjang, menjaga provinsi Sulawesi Selatan dan nasional. visi pembangunan jangka panjang dikoordinasikan dan disepakati. dan sinerginya dengan dokumen perencanaan lain.⁴⁰

Didalam mengacu dengan hasil proses penyerasian serta penyelarasan substansi visi itu, jadi visi RPJMD Kota Palopo periode 2018-2023 di rumuskan dibawah ini :

“Terwujudnya Palopo menjadi Kota Maju, Inovatif serta Berkelanjutan ditahun 2023”.

2) Misi Pemerintah Kota Palopo

Rumusan misi didalam RPJMD ini ialah pernyataan dari usaha dengan perlu dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Misi dan penjelasan pokok RPJMD Kota Palopo 2018-2023 adalah sebagai berikut.

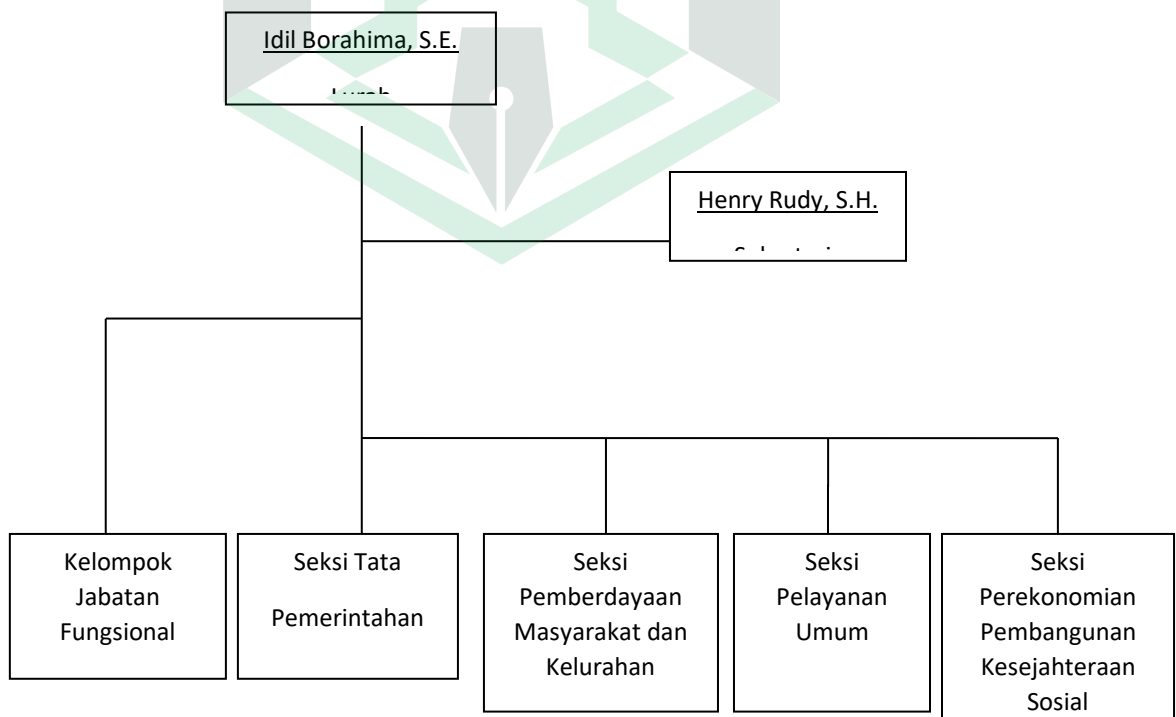
- a) Memperkenalkan pelayanan kesehatan pendidikan, dan jaminan sosial serta perlindungan bagi kelompok rentan;
- b) Terwujudnya lingkungan dengan layak dihuni dengan pembangunan infrastruktur perkotaan, pemenuhan permukiman, sanitasi serta ruang terbuka hijau;

⁴⁰ BPS Kota Palopo, *Badan Pusat Statistik Kota Palopo 2018*. Palopo, 2019

- c) Modernisasi pelayanan publik, peningkatan kualitas aparatur dengan administrasi, serta mendorongnya partisipasi masyarakat didalam pembangunan;
- d) Mendorongnya pengembangan kewirausahaan di bidang jasa serta perdagangan dengan peningkatan kecakapan hidup, permodalan serta penunjang usaha;
- e) Terciptanya iklim dengan toleran pada perkembangan pariwisata serta industri kreatif serta dibentuk oleh nilai-nilai budaya luwu.

2. Kelurahan Pentojangan

Pentojangan ialah salah satu kelurahan dengan terdapat pada Kecamatan Tellu Wanua, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun struktur organisasi di Kelurahan Pentojangan Kota Palopo, yaitu:



Gambar 1. Struktur organisasi Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo

3. Identitas Responden

Didalam penelitian dengan dilaksanakan selama kurang lebih dari dua bulan, peneliti mendapat data pada responden dengan sudah di berikan lembaran kuisisioner dari penulis. Adapun data itu diterangkan didalam tabel di bawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasar umur yakni menjabarkan atau mendeskripsikan umur responden. Pada hal tersebut bisa dikelompokkan dengan 3 kelompok yakni: umur 25-34 tahun, 35-44 tahun serta umur 45-54 tahun. Adapun karakteristik responden menurut umur bisa di lihat dengan table 4.1 di bawah inii:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25-34 tahun	1	9,1
2	35-44 tahun	8	72,7
3	45-54 tahun	2	18,2
Jumlah		11	100

Sumber : data diolah (2021)

Sesua dengan data didalam Table 4.1 mengenai karakteristik responden menurut umur, bisa di ketahui bahwa jumlah responden umur 25-34 tahun adalah per 1 orang ataupun sebesar 9,1% pada jumlah responden, responden umur 35-44 tahun sekitar 8 orang ataupun sebesar 72,7% pada total jumlah responden serta responden berumur 45-54 tahun yakni 2 orang ataupun sebanyak 18,2% pada total jumlah responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasar jenis kelamin yakni menjabarkan ataupun mendeskripsikan jenis kelamin responden. Pada hal tersebut bisa di kelompokkan dengan 2 jenis yakni: laki-laki dengan perempuan. Pada karakteristik responden berdasar jenis kelamin bisa di lihat dengan table 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	4	36,4
2	Perempuan	7	63,6
	Jumlah	11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Menggunakan data didalam Table 4.2 dengan karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat bahwa jumlah responden pada laki-laki sekitar 4 orang ataupun sebanyak 36,4% pada total jumlah responden. Dan responden perempuan sekitar 7 orang ataupun sebanyak 63,6% pada total jumlah responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasar tingkatan pendidikan menjabarkan ataupun mendeskripsikan tingkatan pendidikan responden. Hal tersebut bisa dikelompokkan dengan 2 kelompok yakni: SMA dengan Mahasiswa. Adapun karakteristik responden berdasar tingkatan pendidikan bisa di lihat dengan tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	5	45,5
2	S1	5	45,5
3	S2	1	9,0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Sesuai pada data didalam Table 4.3 perihal karakteristik responden berdasar tingkatan pendidikan, bisa terlihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan tinggi adalah 5 orang ataupun sebanyak 45,5% pada total jumlah responden, dengan pendidikan dasar - 5 orang ataupun sebanyak 45,5% pada total jumlah responden serta responden dengan gelar magister pendidikan yakni 1 orang ataupun sebanyak 9% pada total jumlah responden.

4. Analisis Deskriptif

a. Masa kerja

Jawaban responden terkait masa kerja bisa di lihat didalam tabel di bawah inii.

Tabel 4.4 Beban kerja yang berlebihan di tempat kerja menyebabkan orang makin terbebani

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	36,4
2	Setuju	1	9,1
3	Kurang setuju	6	54,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0

Jumlah	11	100
--------	----	-----

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 4 responden (36,5%), dengan menjawabnya setuju 1 responden (9,1%), dengan menjawabnya kurang setuju 6 responden (54,5%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.5 Seringnya terjadi perubahan dalam organisasi menggairahkan pegawai

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	45,4
2	Setuju	4	36,4
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 5 responden (45,4%), dengan menjawabnya setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 orang (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.6 Selalu mendapat bimbingan dari atasan di lokasi kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	54,5
2	Setuju	3	27,3
3	Kurang setuju	2	18,2

4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 6 responden (54,5%), dengan menjawabnya setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.7 Adanya kesempatan untuk berkembang secara profesional di organisasi kerja saat ini

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	8	72,7
3	Kurang setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju sebanyak 8 responden (72,7%), dengan menjawabnya kurang setuju tak ada (0%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.8 Meyakinkan diri sendiri bahwa mempunyai potensi untuk berhasil

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7	63,6

2	Setuju	4	36,4
3	Kurang setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada angket dengan menjawabnya sangat setuju 7 orang (63,6%), dengan menjawabnya setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya kurang setuju tak ada (0%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.9 Berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	18,2
2	Setuju	7	63,6
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya setuju 7 responden (63,6%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.10 Kepribadian memiliki hubungan yang positif dengan lama kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	36,4
2	Setuju	4	36,4
3	Kurang setuju	3	27,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil didalam kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya kurang setuju 3 responden (27,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.11 Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain di lokasi kerja saat ini

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	6	54,5
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 6 responden (54,5%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

b. Kinerja

Jawaban responden terkait kinerja bisa di lihat didalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.12 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	18,2
2	Setuju	8	72,7
3	Kurang setuju	1	9,1
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 2 orang (18,2%), dengan menjawabnya setuju 8 responden (72,7%), dengan menjawabnya kurang setuju 1 responden (9,1%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.13 Kualitas kerja pegawai memuaskan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	6	54,5
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 6 responden (54,5%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.14 Pencapaian kerja pegawai mampu melebihi target yang dibebankan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	18,2
2	Setuju	7	63,6
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya setuju 7 responden (63,6%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.15 Pegawai tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	18,2
2	Setuju	5	45,4
3	Kurang setuju	4	36,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner yang menjawabnya sangat setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya setuju 5 responden (45,4%), dengan menjawabnya kurang setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.16 Pegawai selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	3	27,3
3	Kurang setuju	5	45,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya kurang setuju 5 responden (45,4%), yang menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.17 Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	7	63,6
3	Kurang setuju	1	9,1
4	Tidak setuju	0	0

5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 7 responden (63,6%), dengan menjawabnya kurang setuju 1 responden (9,1%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.18 Pegawai merasa selalu menemukan ide-ide baru dalam bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	6	54,5
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 6 responden (54,5%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.19 Dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja dengan pemikiran sendiri

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	36,4
2	Setuju	5	45,4

3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya setuju 5 responden (45,4%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.20 Pegawai selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan yang dimiliki

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	8	72,7
3	Kurang setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner yang menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 8 responden (72,7%), dengan menjawabnya kurang setuju tidak ada (0%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.21 Pegawai mampu bekerjasama dengan atasan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	8	72,7
3	Kurang setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 8 responden (72,7%), dengan menjawabnya kurang setuju tidak ada (0%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.22 Kesiediaan pegawai bekerjasama dengan pegawai yang lain

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	45,5
2	Setuju	5	45,5
3	Kurang setuju	1	9,0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 5 responden (45,5%), dengan menjawabnya setuju 5 responden (45,5%), dengan menjawabnya

kurang setuju 1 responden (9%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.23 Pegawai bekerja sesuai instruksi dari atasan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	45,4
2	Setuju	4	36,4
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 5 responden (45,4%), dengan menjawabnya setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.24 Pegawai memiliki perencanaan kerja yang baik

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	45,5
2	Setuju	5	45,5
3	Kurang setuju	1	9,0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 5 responden (45,5%), dengan menjawabnya setuju 5 responden (45,5%), dengan menjawabnya kurang setuju 1 responden (9,0%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.25 Pegawai melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,2
2	Setuju	4	36,4
3	Kurang setuju	4	36,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,2%), dengan menjawabnya setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya kurang setuju 4 responden (36,4%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

Tabel 4.26 Mampu melaksanakan kerja dengan tepat waktu

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	27,3
2	Setuju	6	54,5
3	Kurang setuju	2	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	11	100

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pada kuesioner dengan menjawabnya sangat setuju 3 responden (27,3%), dengan menjawabnya setuju 6 responden (54,5%), dengan menjawabnya kurang setuju 2 responden (18,2%), dengan menjawabnya tidak setuju tak ada (0%), serta dengan menjawabnya sangat tidak setuju tak ada (0%).

5. Uji Validitas

a. Masa Kerja (X)

Didalam mengukur nilai validitas masa kerja (X) ditetapkan didalam melihatnya nilai pada jumlah responden yakni 11 responden hingga nilai didalam Tabel Product Moment dengan didapatkan nilai $r = 0,602$.

Tabel 4.27 Uji validitas variabel pendidikan kewirausahaan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
MK 1	0,688	0,602	Valid
MK 2	0,614	0,602	Valid
MK 3	0,673	0,602	Valid
MK 4	0,714	0,602	Valid
MK 5	0,751	0,602	Valid
MK 6	0,631	0,602	Valid
MK 7	0,854	0,602	Valid
MK 8	0,693	0,602	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah (2021)

Hasil dari analisis validitas dengan eluruh instrument didalam variabel masa kerja (X) didalam tabel 4.27, hasil dari analisisnya lebih besar dari $r = 0,602$ hingga bisa diambil kesimpulan bahwa 8 skor pernyataan ataupun instrument

idalam variabel masa kerja (X) itu dikatakan valid serta telah layak agar dijadikannya pengukur variabel penelitian.

b. Kinerja (Y)

Didalam mengukur nilai validitas kinerja (Y) ditetapkan didalam melihatnya nilai pada jumlah responden yakni 11 orang hingga nilai sidalam Table Product Moment dengan didapatkan nilai $r = 0,602$.

Tabel 4.28 Uji validitas variabel kinerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K 1	0,708	0,602	Valid
K 2	0,751	0,602	Valid
K 3	0,786	0,602	Valid
K 4	0,743	0,602	Valid
K 5	0,729	0,602	Valid
K 6	0,833	0,602	Valid
K 7	0,676	0,602	Valid
K 8	0,826	0,602	Valid
K 9	0,772	0,602	Valid
K 10	0,772	0,602	Valid
K 11	0,713	0,602	Valid
K 12	0,841	0,602	Valid
K 13	0,732	0,602	Valid
K 14	0,627	0,602	Valid
K 15	0,807	0,602	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah (2021)

Hasil pada analisis validitas pada seluruh instrument didalam variabel kinerja (Y) didalam tabel 4.28, hasil dari analisisnya lebih besar dari $r = 0,602$ hingga bisa diambil kesimpulan bahwa 15 skor pernyataan ataupun instrument dengan variabel kinerja (Y) itu dikatakan valid serta telah layak dengan dijadikannya pengukur variabel penelitian.

6. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) ialah mengukur sebuah kestabilan dengan konsistensi responden didalam menjawab hal didalam terkait pada desain-desain pernyataan berwujud kuisisioner.

Tabel 4.29 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Masa kerja	0,838	0,600	Reliabel
Kinerja	0,942	0,600	Reliabel

Cara didalam pengambilan keputusannya :

- a. Bila $r \text{ Alpha} > 0,600$ jadi reliabel.
- b. Bila $r \text{ Alpha} < 0,600$ jadi tidak reliabel.

Analisis: Table 4.29 menunjukkan hasil uji reliabilitas didalam kuisisioner didalam nilai Cronbach's Alpha ataupun r Alpha sebanyak 0,838 dan 0,942. Pada hal tersebut terbukti kuisisioner ialah reliabel sebab r Alpha denga nmemiliki nilai lebih besar dengan 0,600.

7. Hasil Model Estimasi

Sesuai pada data dengan didapatkan maka dilakukan analisis dengan menjadi hasil dari regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana menjabarkan pengaruh senioritas menjadi variabel independent pada variabel dependent, kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, yang diolah didalam model perhitungan komputer didalam memakai software SPSS 23, berikut bisa di lihat didalam tabel:

Tabel 4.30 Regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.3	13.14		.860	.412
	Masa Kerja	1.5	.389	.790	3.871	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer setelah diolah (2021)

Sesuai didalam tabel tersebut, bisa dibuatkan hasil model estimasi dibawah ini: $Y = 11,3 + 1,5 X$

Interpretasi model itu diatas, yakni:

- Nilai a (konstanta) sebanyak 11,3, berarti bila tidak ada variabel independent ataupun sama dengan nol jadi kinerja pegawai sebanyak 11,3.

- b. Nilai koefisien masa kerja (b) sebanyak 1,5. Berarti, tiap terjadi kenaikan variabel masa kerja (X) sebanyak satu satuan jadi dapat memberi peningkatan kinerja pegawai sebanyak 1,5.

8. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Sesuai dengan hasil pada persamaan model estimasi bisa di ketahui pengaruh variabel independent pada minat berwirausaha. Didalam mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial bisa dilaksanakan pada uji t.

Tabel 4.31 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.3	13.14		.860	.412
	Masa Kerja	1.5	.389	.790	3.871	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Didalam tabel 4.31 di ketahui bahwa nilai t_{hitung} masa kerja (X) ialah 3,871. Dan didalam menetapkan Nilai t_{tabel} didalam penelitian ini, bisa dilihatnya dengan tabel t dengan telah ada. Df ialah hasil dari pengurangan jumlah data di kurangi dengan jumlah variabel penelitian ($11 - 2 = 9$). Tingkat signifikansi dengan $\alpha=5\%$, hingga tingkat signifikansinya dengan dipakai ialah 0,05. Kemudian ditetapkan nilai t_{tabel} didalam melihatnya tabel t. Didalam penelitian ini tingkat signifikansinya 0,05 serta Df ialah 9, hingga didapatkan nilai t_{tabel} ialah 1,833.

Nilai t_{hitung} masa kerja $>$ t -tabel ($3,871 > 1,833$), jadi dari hipotesis di terima. Hal tersebut artinya bahwa variabel masa kerja memberi pengaruh pada kinerja di Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Sesuai pada data dengan didapatkan pada hasil dengan sudah di olah didalam model perhitungan komputer didalam memakai software SPSS 23 bisa dilihatnya pada tabel berikut ini:

Tabel 4.32 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.583	4.93
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja				

Table bisa di lihat R-square ialah 0,625 ataupun 62,5% dengan artian variabel masa kerja dapat menerangkan pada kinerja pegawai sebanyak 62,5%, dan sisanya sebanyak 37,5% ($100\% - 62,5\%$) dipengaruhi dari faktor lainnya dengan tidak dimasukan didalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Nilai t_{hitung} masa kerja $>$ t -tabel ($3,871 > 1,833$), jadi artinya hipotesis di terima. Hal tersebut artinya bahwa variabel masa kerja memberi pengaruh terhadap kinerja di Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo.

Senioritas adalah lamanya waktu seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Masa kerja, menurut Sugiono, adalah jumlah waktu seorang karyawan

mendedikasikan energinya untuk sebuah perusahaan. Vinardi menjelaskan senioritas adalah masa kerja seorang karyawan yang ditentukan oleh hubungan kerjanya, sedangkan senioritas ialah masa kerjanya seseorang di suatu perusahaan tertentu. Lamanya masa kerjanya mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin besar hubungan dengan organisasi dan keinginan untuk terus meningkatkan pekerjaannya.

Senioritas dapat dilihat sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hari kerja yang cukup, seperti orang-orang yang pernah mengalami baik hambatan maupun keberhasilan. Waktu pun membentuknya pengalaman. Jadi, pengalaman kerja ialah waktu dengan di jalani teknis selama sebagai pekerja/karyawan perusahaan. Istilah ini memberi pengetahuan pengalaman kerja, serta keterampilan kerja pegawai. Pengalaman kerja memberikan seseorang sikap dengan memenuhi syarat untuk bekerja, kecepatan, keseimbangan, ketenangan, kemampuan menganalisis kesulitan dan kemauan untuk mengatasinya.

Menurut Melati, waktu kerja adalah jangka waktu sejak pertama kali mulai bekerja sampai disaat penelitian dilakukan. Beban kerja ataupun tekanan fisik dengan waktu tertentu menyebabkan penurunan kinerja otot, gejala pun muncul sebagai penurunan gerakan. Situasi ini tidak hanya disebabkan oleh satu penyebab, seperti terlalu banyak bekerja, tetapi juga oleh stres yang menumpuk tiap hari didalam jangka waktu dengan lama. Jadi demikian, waktu kerja adalah waktu seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan, dimana waktu kerja orang tersebut lebih berpengalaman serta mampu memajukannya perusahaan didalam

aspek ekonomi atau produktivitas pegawainya. Berapa lama hari kerja, bagaimana situasi kerja.

Prestasi ialah hasil kerja keras dengan dicapainya seseorang didalam menunaikan tugas dengan dibebankannya kepadanya, sesuai dengan pengalaman, keterampilan, kesungguhan serta waktu. Pada kata lainnya, produktivitas ialah hasil kerja dengan dilakukan pegawai, melakukan tugasnya dengan diberikannya kepadanya berdasar pada kriteria dengan diberikan. Terdapat tiga aspek utama dengan mempengaruhi kinerja, yakni: individu (kemampuan bekerja), komitmen kerja (kemauan bekerja) serta dukungan organisasi (kemampuan bekerja).

Produktivitas adalah hasil kerja dengan bisa dicapai, baik dengan kuantitatif ataupun kualitatif, oleh seseorang ataupun sekelompok orang didalam suatu organisasi pada tujuan guna mencapainya tujuan organisasi tersebut dengan sah, tanpa melawan pelanggaran hukum serta berdasar pada kesusilaan. serta etika. Evaluasi kinerja, menurut Pasolong, adalah penilaian atas keberhasilan ataupun kegagalan seseorang didalam melaksanakan tugas. Mengevaluasi efektivitas birokrasi artinya mengevaluasi keberhasilan ataupun kegagalan birokrasi didalam melakukan tugas menjadi pegawai negeri. Didalam majalah Roya Rashidi, Roya Rashidi menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja menentukan pengukuran serta pengembangan kinerja dengan cara dengan paling tepat serta efektif didalam melakukan peningkatan kinerja organisasi. System dengan efektif ini mengharuskan menejer dengan berpartisipasi didalam tahap perencanaan, pembelajaran, evaluasi, peninjauan, dll yang berkelanjutan.

Kinerja di sektor publik pada hakekatnya merupakan hasil kerja dengan dilaksanakan dari pegawai negeri, baik dengan individu, kelompok ataupun lembaga, sesuai pada visi, misi, serta tujuan dengan sudah ditentukan. Didalam konteks ini, semakin menarik didalam mengamati kinerja sektor publik setelah munculnya berbagai fenomena yang mencerminkan kesenjangan antara kinerja pejabat dan lembaga publik dengan harapan masyarakat.

Achievement (kinerja) bisa didefinisikan menjadi pencapaian hasil kinerja berdasar pada aturan serta standar dengan diberlakukan didalam tiap organisasi. Produktivitas merupakan kebutuhan spesifik yang pada akhirnya dapat langsung tercermin pada output dengan dihasilkannya baik kuantitas ataupun kualitas (Cimamora, 2016). Pemerintah Desa/Kelurahan adalah bagian dari sistem pemerintahan yang memberi hak pada Desa/Kelurahan didalam mengatur penduduknya. Didalam Undang-Undang Desa/Kelurahan Nomor 6 Tahun 2014, Pemerintah Desa/Kelurahan ialah penyelenggara urusan negara Pemerintahan Desa/Kelurahan untuk mengatur serta mengurus kepentingan masyarakat bersama Perangkat Desa/Kelurahan.

Aparatur Desa/Kelurahan adalah Pegawai Negeri Sipil dengan memiliki tugas serta tanggung jawab memberikan layanan pada masyarakat serta membantu Kepala Desa/Lura didalam memenuhi tugasnya memberikan layanan sesuai dengan keinginan penduduk, yaitu Aparatur Desa/Kelurahan harus mempunyai komitmen, keterampilan, kemampuan, serta perasaan kepedulian dengan tulus serta memerlukan empati dengan tinggi didalam melakukan tugas pengabdianya kepada warga. Diharapkan warga merasa nyaman serta puas dalam menggunakan

jasa aparat desa untuk menangani semua urusan pemerintahan pada desa/Kelurahan, antara lain: 1) layanan pembuatan surat pengantar Kartu Keluarga (KK), 2) pengantar Kartu Tanda Penduduk (KTP), 3) pengantar surat nikah, 4) pengantar akta kelahiran, 5) surat keterangan tidak mampu, 6) surat pindah, serta 7) surat izin usaha.

Dampak pengalaman kerja terhadap prestasi akademik juga berlaku pada Balai Pustaka Kementerian Pendidikan serta Kebudayaan yang mengatakan bahwa waktu kerja (*service time*) ialah pengalaman individu dengan menetapkan pertumbuhan pekerjaan serta jabatan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja bosan dalam bekerja, pekerja masih dianggap malas. Isu-isu yang membuat kinerja pegawai kurang optimal merupakan permasalahan yang perlu diteliti dan dicarikan solusi untuk memastikan kinerja pegawai secara optimal memenuhi harapan perusahaan yang selama ini belum terpenuhi, seiring dengan adanya perusahaan pesaing.

Pengalaman kerja adalah suatu kegiatan untuk menyelesaikan segala hal dengan sudah di alami (*dialami, dirasakan serta dialami*) dari seseorang. Dari pengujian di ketahui bahwa senioritas memberi pengaruh positif signifikansi ada produktivitas karyawan, berarti peningkatan senioritas disertai dengan peningkatan produktivitas karyawan yang signifikansi. Hal tersebut berdasar pada penelitian Bonifacius (2015) dengan Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014), dengan memberi penyimpulan bahwa pengalaman kerja yang menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan bernilai positif berarti bahwa durasi kerja dan kinerja selaras semakin tinggi pengalaman, makin baik kinerjanya. .

Hasil dengan penelitian ini sejalan pada penelitian Erien Miranti “Pengaruh tingkat pendidikan, jam kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Bank Ekonomi Raharja”. Hasil dari penelitian menerangkan bahwa (1) tingkat pendidikan memberi pengaruh dengan positif serta signifikan pada prestasi akademik Pontianak sebanyak 34,6% ada signifikans 0,00–0,05. (2) Lama kerja memberi pengaruh positif pada produktivitas sebanyak 44,4% pada signifikans 0,00 ± 0,05. (3) Motivasi kerja memberi pengaruh dengan positif pada produktivitas sebanyak 44,7% pada signifikans 0,00 ± 0,05. (4) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta motivasi kerja memberi pengaruh dengan positif pada produktivitas 72.9% pada signifikans $0.00 \leq 0,05$.⁴¹

Hal itu pun sejalan pada penelitian Muhammad Akbar Gumilar R. “Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung. Hasil dari penelitian dengan secara parsial serta simultan menerangkan bahwa upah dengan senioritas memberi pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara. Dan besar pengaruhnya upah dengan pengalaman kerja pada kontribusi pada kinerja pegawai ialah sebanyak 58,4%.⁴²

⁴¹Erien Miranti, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Ekonomi Raharja”, *Jurnal Universitas Tanjungpura Pontianak* 5, No. 3 (2015).

⁴²Muhammad Akbar Gumilar R., “Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung”, *Jurnal Publikasi Universitas Pasundan Bandung* 2, No. 3 (2018).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kesimpulan didalam penelitian ini, yakni masa kerja pegawai memberi pengaruh pada kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo, Nilai t_{hitung} masa kerja $>$ t_{tabel} ($3,871 > 1,833$). Besar pengaruhnya sebesar 0,625 atau 62,5% yang berarti variabel masa kerja dapat menerangkan pada kinerja pegawai sebanyak 62,5%, dan sisanya sebanyak 37,5% ($100\% - 62,5\%$) dipengaruhi dari faktor lainnya dengan tidak dimasukan didalam model penelitian ini.

B. Saran

1. Pemerintah harus melaksanakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran para pengawas daerah untuk lebih meningkatkan keterampilan mereka dengan pendidikan, baik itu formal ataupun informal. Langkah dengan dapat dilakukan antara lain pemberian beasiswa atau izin belajar dengan melanjutkan pendidikan pada jenjang dengan lebih tinggi.
2. Pemerintah perlu memerhatikan masa jabatan aparat desa, sebab dibuktikan dimasa jabatan bisa meningkatkan produktivitas. Maka dari itu, pemerintah perlu menyusun tahap-tahap agar aparat desa betah bekerja serta memiliki tingkat loyalitas dengan tinggi pada intansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritama, Riki R, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung”, *Jurnal Publikasi Universitas Lampung* 2, No. 3 (2018).
- Atnila, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna, *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako* 5, No. 4 (2017)
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUNo.13/2003)
- Batjo, Nurdin dan Saleh, Mahadin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Farhani, Dian, “Pengaruh Masa Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Arofah Kudus”, *Jurnal Publikasi Universitas Mulia Kudus* 4, No. 1 (2015).
- Gumilar, Muhammad Akbar R., “Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung”, *Jurnal Publikasi Universitas Pasundan Bandung* 2, No. 3 (2018).
- Guspul, Ahmad, “Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo”, *Jurnal PPKM* 1, No 3 (2017).
- Hardikriyawan, Aldi, “Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo)”, *Jurnal Universitas Brawijaya* 3, No. 1 (2015).
- Hasibuan, Melayu SP. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hermanto. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015.
- Hidayat, A. Aziz Alimul. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika, 2016.
- Malthis, R.L dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Melati. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2016.

- Miranti, Erien, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Ekonomi Raharja”, *Jurnal Universitas Tanjungpura Pontianak* 5, No. 3 (2015).
- Muharram, Hari, “Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kota Bogor”, *Jurnal Publikasi Universitas Pakuan* 2, No. 1 (2016).
- Pahlevi, Pengertian pegawai menurut para ahli dan fungsi, <https://www.pahlevi.net/pengertian-pegawai/>, diakses 20 Februari 2020
- Priadana, Moh. Sidik. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Rudiansyah. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius, 2015.
- Saryono. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Nuha Medika, 2016.
- Soraya, May Rosa Zulfatus, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Bmt Barokah Group”, *Jurnal Publikasi UIN Sunan Kalijaga* 3, No. 1 (2017).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta, 2016.
- Utama, Dimas Anggara Satria, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta”, *Jurnal Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta* 3, No. 1 (2016).
- Widjaja, A.W. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali, 2015.

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH MASA KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR KELURAHAN PENTOJANGAN KOTA PALOPO

A. Data Responden

No. Responden :
Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :

A. Masa Kerja

Petunjuk : Berilah tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Masa Kerja						
A. Tuntutan Kerja						
1	Beban kerja yang berlebihan di tempat kerja menyebabkan orang makin terbebani.					
2	Seringnya terjadi perubahan dalam organisasi PT menggairahkan pegawai					
B. Sumber Daya Pekerjaan						
3	Selalu mendapat bimbingan dari atasan di lokasi kerja					
4	Adanya kesempatan untuk berkembang secara					

	profesional di organisasi kerja saat ini.					
C. Sumber Daya Pribadi						
5	Meyakinkan diri sendiri bahwa mempunyai potensi untuk berhasil					
6	Berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi					
D. Kepribadian						
7	Kepribadian memiliki hubungan yang positif dengan lama kerja					
8	Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain di lokasi kerja saat ini					

B. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Pegawai						
A. Prestasi Kerja						
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
2	Kualitas kerja pegawai memuaskan					
3	Pencapaian kerja pegawai mampu melebihi target yang dibebankan					
B. Kedisiplinan						
4	Pegawai tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas					
5	Pegawai selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu					
6	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi					
C. Kreativitas						
7	Pegawai merasa selalu menemukan ide-ide baru dalam bekerja					
8	Selalu dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja dengan pemikiran sendiri					

9	Pegawai selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan yang dimiliki					
D. Kerjasama						
10	Pegawai mampu bekerjasama dengan atasan					
11	Kesediaan pegawai bekerjasama dengan pegawai yang lain					
12	Pegawai bekerja sesuai instruksi dari atasan					
E. Tanggung Jawab						
13	Pegawai memiliki perencanaan kerja yang baik					
14	Pegawai melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah					
15	Mampu melaksanakan kerja dengan tepat waktu					



MASTER TABEL PENELITIAN

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja Pegawai (X)								Skor
				1	2	3	4	5	6	7	8	
1	25	Perempuan	SMA	5	5	5	4	5	4	4	5	37
2	39	Perempuan	S1	4	4	3	4	4	3	3	4	29
3	36	Perempuan	S2	3	3	4	4	5	4	3	3	29
4	45	Laki-laki	SMA	5	3	5	4	5	5	5	4	36
5	48	Perempuan	SMA	5	5	5	5	5	4	5	5	39
6	42	Laki-laki	S1	5	5	4	5	5	5	5	4	38
7	35	Perempuan	S1	3	4	3	4	4	3	4	4	29
8	39	Laki-laki	S1	3	5	5	5	5	4	5	5	37
9	40	Laki-laki	S1	3	5	5	4	5	4	4	4	34
10	37	Perempuan	SMA	3	4	4	4	4	4	3	4	30
11	43	Perempuan	SMA	3	4	5	4	4	4	4	3	31

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Kinerja Pegawai (Y)															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Skor
1	25	Perempuan	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
2	39	Perempuan	S1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
3	36	Perempuan	S2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	51
4	45	Laki-laki	SMA	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
5	48	Perempuan	SMA	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71
6	42	Laki-laki	S1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	71
7	35	Perempuan	S1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	59
8	39	Laki-laki	S1	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	69
9	40	Laki-laki	S1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	58
10	37	Perempuan	SMA	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
11	43	Perempuan	SMA	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	55

Frequency Table**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	9.1	9.1	9.1
	35	1	9.1	9.1	18.2
	36	1	9.1	9.1	27.3
	37	1	9.1	9.1	36.4
	39	2	18.2	18.2	54.5
	40	1	9.1	9.1	63.6
	42	1	9.1	9.1	72.7
	43	1	9.1	9.1	81.8
	45	1	9.1	9.1	90.9
	48	1	9.1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	4	36.4	36.4	36.4
	Perempuan	7	63.6	63.6	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	45.5	45.5	45.5
	S1	5	45.5	45.5	90.9
	S2	1	9.1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.583	4.93

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.6	1	364.6	14.98	.004 ^b
	Residual	218.9	9	24.3		
	Total	583.6	10			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.3	13.14		.860	.412
	Masa Kerja	1.5	.389	.790	3.871	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Masa Kerja	Pearson Correlation	.688*	.614*	.673*	.714*	.751**	.631*	.854**	.693*	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.044	.023	.014	.008	.037	.001	.018	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	11	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8



K14	Pearson Correlation	.243	.531	.571	.612*	.801**	.435	.187	.510	.328	.328	.243	.348	.243	1	.359	.627*
	Sig. (2-tailed)	.471	.093	.067	.045	.003	.181	.581	.109	.325	.325	.471	.295	.471		.278	.039
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
K15	Pearson Correlation	.505	.796**	.677*	.415	.520	.667*	.389	.726*	.528	.528	.558	.858**	.558	.359	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.113	.003	.022	.205	.101	.025	.237	.011	.095	.095	.074	.001	.074	.278		.003
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Kin erja	Pearson Correlation	.708*	.751**	.786**	.743**	.729*	.833**	.676*	.826**	.772**	.772**	.713*	.841**	.732*	.627*	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.008	.004	.009	.011	.001	.022	.002	.005	.005	.014	.001	.010	.039	.003	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	11	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	15

Frequency Table

MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	54.5	54.5	54.5
	Setuju	1	9.1	9.1	63.6
	Sangat Setuju	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	4	36.4	36.4	54.5
	Sangat Setuju	5	45.5	45.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	3	27.3	27.3	45.5
	Sangat Setuju	6	54.5	54.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	72.7	72.7	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

MK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	36.4	36.4	36.4
	Sangat Setuju	7	63.6	63.6	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

MK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	7	63.6	63.6	81.8
	Sangat Setuju	2	18.2	18.2	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

MK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	27.3	27.3	27.3
	Setuju	4	36.4	36.4	63.6
	Sangat Setuju	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

MK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	6	54.5	54.5	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	9.1	9.1	9.1
	Setuju	8	72.7	72.7	81.8
	Sangat Setuju	2	18.2	18.2	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	6	54.5	54.5	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	7	63.6	63.6	81.8
	Sangat Setuju	2	18.2	18.2	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	36.4	36.4	36.4
	Setuju	5	45.5	45.5	81.8
	Sangat Setuju	2	18.2	18.2	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	45.5	45.5	45.5
	Setuju	3	27.3	27.3	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	9.1	9.1	9.1
	Setuju	7	63.6	63.6	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	6	54.5	54.5	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	5	45.5	45.5	63.6
	Sangat Setuju	4	36.4	36.4	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	72.7	72.7	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	72.7	72.7	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	9.1	9.1	9.1
	Setuju	5	45.5	45.5	54.5
	Sangat Setuju	5	45.5	45.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	4	36.4	36.4	54.5
	Sangat Setuju	5	45.5	45.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	9.1	9.1	9.1
	Setuju	5	45.5	45.5	54.5
	Sangat Setuju	5	45.5	45.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	36.4	36.4	36.4
	Setuju	4	36.4	36.4	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

K15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Setuju	6	54.5	54.5	72.7
	Sangat Setuju	3	27.3	27.3	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

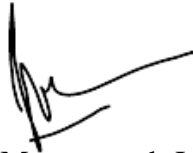
Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: Pengaruh Masa Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo

Nama : Renilda Filiandini
Nim : 16-0401-0141
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada Ujian Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Muzayyanah Jabani, ST.,M.M

Tanggal:

Pembimbing II



Nurdin Batjo, S. Pt.,M.M.

Tanggal:



Muzzayyanah Jabani, ST.,M.M
Nurdin Batjo, S.Pt., M.M

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lampiran : -
Hal : Skripsi an. Wisnaria Tosampe

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di Tempat
Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segala isi, bahasa, maupun teknik penulisan terhadap naskah proposal dibawah ini:

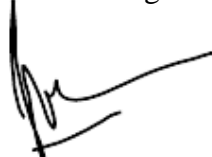
Nama : Renilda Filiandini
Nim : 16 0401 0141
Program studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Masa Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

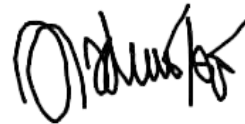
Pembimbing I



Muzayyanah Jabani, ST.,M.M

Tanggal:

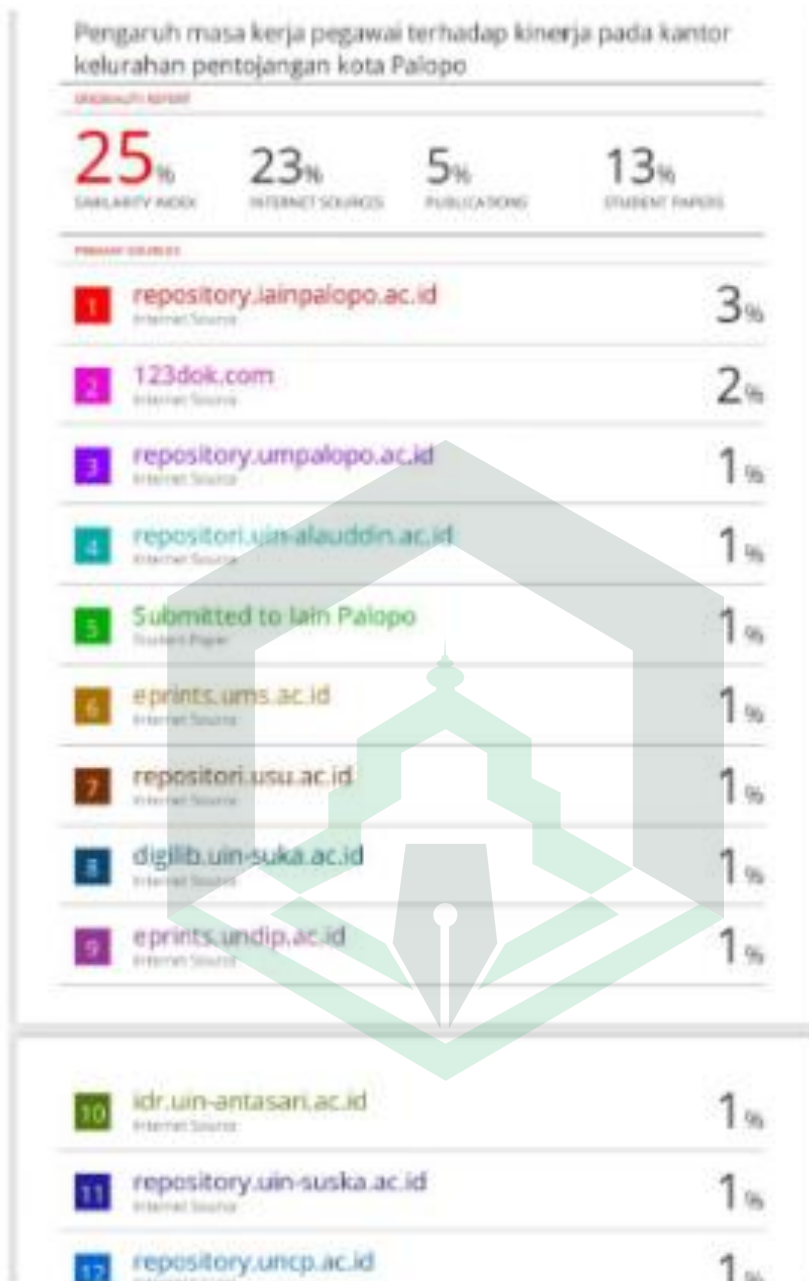
Pembimbing II



Nurdin Batjo, S. Pt.,M.M.

Tanggal:

Lampiran Turnitin



Lampiran Bebas UKT



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Bitti Kota Palopo 91914 Telepon/HP 085243175771
Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: <https://febi.iainpalopo.ac.id/>

SURATKETERANGAN

Yang bertandatangan di bawahini

Nama : Saepul, S.Ag., M. Pd.I
NIP : 19720715 200604 1 001
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha
Unit Kerja : FEBI IAIN Palopo

menerangkanbahwa:

Nama : RENILDA FILIANDINI
NIM : 16 0401 0141
Semester/Prodi : XII / EKIS - E
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Yang bersangkutan benartelah melunasi pembayaran Uang Kuliah Tunggal (UKT) semester 1 s/d XII.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Palopo, 22 APRIL 2022.
an. Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha



Saepul, S.Ag., M.Pd.I
NIP19720715 200604 1001

RIWAYAT HIDUP



Renilda Filiandini, lahir di Lamasi pantai 28 mei 1999. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Mustaking dan ibu Juniarti. Saat ini, penulis bertempat tinggal di dusun 45 desa lamasi pantai Walenrang Timur, Kab.Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SD MI 25 Lamasi Pantai. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 9 Palopo pada tahun 2013. Pada tahun 2013 juga, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 2 palopo. Setelah lulus di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Email : renilda_filiandini_mhs@iainpalopo.ac.id