

# PENGARUH LAMA KERJA TERHADAP KINERJA STAF TATA USAHA SMK NEGERI 3 BANJARBARU

Khomsatun Hikmah Ramadani<sup>1</sup>, M. Uhaib As'ad<sup>2</sup>, Decky Kuncoro<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan MAB  
Banjarmasin, NPM17120201

<sup>2</sup>Prodi Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan MAB  
Banjarmasin, NIDN1106036001

<sup>3</sup>Prodi Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan MAB  
Banjarmasin, NIDN1104048501

Email:

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh lama kerja terhadap kinerja staf tata usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) untuk mendeskripsikan lama kerja staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru. (2) untuk mengetahui kinerja staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru. (3) untuk mengetahui Pengaruh lama kerja terhadap Kinerja staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan Deskriptif. kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu yang tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber data berasal dari sumber data primer berjumlah 5 (lima) orang staf Tata Usaha. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan angket. Serta Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah metode editing, scoring, dan tabulating. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lama kerja terhadap kinerja staf Tata Usaha SMKN 3 Banjarbaru secara positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa para responden yang sekarang menjadi tenaga administrasi di SMKN 3 Banjarbaru tersebut secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik.

**Kata Kunci** : *kinerja, lama kerja, tata usaha*

---

## ABSTRACT

*This study examines the influence of long work on the performance of the administrative staff of SMK Negeri 3 Banjarbaru. The purpose of this study is to: (1) to describe the length of work of the staff of SmK Negeri 3 Banjarbaru. (2) to find out the performance of the staff of Smk Negeri 3 Banjarbaru. (3) to find out the long-standing influence of work on the performance of the staff of SMK Negeri 3 Banjarbaru. The method used in this study is quantitative methods. The approach used in this study is descriptive. Performance is the result of a process that refers to and is measured over a specified period of time based on pre-established terms or agreements. The data source comes from the primary data source of 5 (five) administrative staff. The data collection technique used by researchers is to use questionnaires. As well as data analysis techniques in this study are editing, scoring, and tabulating methods. The results showed that the influence of long work on the performance of the staff of SMKN 3 Banjarbaru in a positive manner. The results of the analysis showed that the respondents who are now administrative personnel at SMKN 3 Banjarbaru as a whole had a good performance.*

**Keywords**: *performance, length of work, business*

## PENDAHULUAN

Setiap tempat kerja pasti menginginkan keberhasilan didalam aktivitas pekerjaan itu. Maka dari itu setiap tempat kerja memerlukan pekerja yang baik dan juga memiliki kinerja yang sangat baik untuk membuat tempat kerja tersebut menjadi lebih baik dan lebih berkembang dari sebelumnya, begitu juga sebaliknya pekerja juga menginginkan sebuah tempat kerja yang bagus untuknya agar kebiasaannya dalam bekerja dapat disalurkan sesuai dengan kemampuan yang dia miliki. Salah satu dari tempat kerja itu adalah dengan SMK Negeri 3 Banjarbaru. Bukan hanya sebagai instansi pendidikan yang membuat para siswa-siswinya menjadi berprestasi tetapi SMK Negeri 3 Banjarbaru juga memerlukan staf Tata Usaha untuk mempermudah proses administrasi dan juga proses pengolahan data untuk warga SMK Negeri 3 Banjarbaru.

Kinerja merupakan hal yang selalu ditingkatkan oleh sekolah SMK Negeri 3 Banjarbaru, misalnya dalam pembaruan data siswa jika ada siswa yang pindah atau berhenti, maka staf Tata Usaha akan langsung mengubah data siswa, setelah itu jika ada informasi terbaru yang didapat oleh staf Tata Usaha, maka akan langsung dibuat edaran yang selanjutnya akan dibagikan kepada warga sekolah. Dengan adanya kinerja yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dalam lingkup pendidikan seperti di SMK Negeri 3 Banjarbaru, lama waktu bekerja juga menjadi pertimbangan untuk hasil kerja yang didapat, karena semakin lama bekerja maka semakin menguasai dalam perihal pengolahan data ataupun beradaptasi di lingkungan kerja tersebut. Semakin lama seseorang itu bekerja maka semakin tinggi dedikasi atas pekerjaan tersebut serta tidak begitu sulit untuk mereka memahami beberapa pekerjaan walaupun setiap tahun pasti memiliki perkembangan. Adapun faktor yang mempengaruhi lama bekerja Menurut (Handoko, 2002), faktor-faktor yang mempengaruhi Lama Kerja diantaranya sebagai berikut.

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Stress lingkungan kerja karyawan.
3. Pengembangan karir karyawan.
4. Kompensasi hasil kerja yang diberikan kepada karyawan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan, maka merupakan hal yang sangat tepat dan wajar apabila suatu tempat kerja seperti SMK Negeri

3 Banjarbaru memerlukan staf Tata Usaha yang memiliki semangat kerja yang tinggi, kinerja yang baik, serta ilmu yang dimiliki sesuai dengan kemampuan yang diperlukan, salah satu contoh semangat kerja ditunjukkan oleh para pegawai staf tata usaha yang datang tepat waktu serta menunjukkan kinerja yang baik seperti saat siswa memerlukan administrasi sekolah para pegawai staf tata usaha memberikan pelayanan maksimal. Dengan kata lain juga semakin lama seseorang itu bekerja maka keterampilan serta kemampuan itu semakin berkembang, kesiapan dari staf Tata Usaha juga menentukan proses belajar mengajar di SMK Negeri 3 Banjarbaru diantaranya adalah proses pengolahan data dan bagian administrasi.

Penelitian sementara menunjukkan beberapa indikasi adanya penurunan kinerja staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru yang ditunjukkan melalui keterampilan yang kurang serta pengetahuan yang juga kurang memadai dalam menjalankan tugasnya. Adanya staf Tata Usaha sangat diperlukan dalam menunjang proses administrasi yang ada disekolah.

Berdasarkan urian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Lama Kerja terhadap Kinerja Staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru".

## ALAT DAN METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif biasanya hanya mengukur tingkat suatu variabel pada populasi atau sampel.

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 3 Banjarbaru berlokasi di Banjarbaru, tepatnya di JL. Banua Praja Utara (Aneka Tambang) RT01/RW03 Kecamatan Cempaka, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan 70732.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang yang merupakan staf tata usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang didapatkan dari hasil pengukuran dengan menerapkan rumus Slovin dengan tingkat kebenaran 95% dan batas kesalahan 5% adalah sebanyak 5 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan Teknik survei melalui penyebaran kuesioner/angket.

Analisis Data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mudah dapat terbaca dan dapat dilakukan analisis melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 5 orang responden. Data yang sudah dianalisis dapat dilihat dari skor masing-masing item yang dijawab responden.

Bagian dari paket 1 indikator hasil kompensasi menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 60%. dari kuisisioner dalam paket 1 yang sudah disebarkan, terdapat 3 orang staf atau 60% sangat tidak setuju bahwa semakin lama seseorang menekuni pekerjaannya, maka semakin banyak kompensasi yang diterima. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriantoro (2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriantoro (2009) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru tidak menyetujui adanya peningkatan kompensasi yang didasarkan pada lamanya kerja.

Bagian dari paket 1 indikator kemampuan menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 80%. dari kuisisioner paket 1 yang disebarkan dan dianalisis, terdapat 4 responden atau 80% menyatakan sangat tidak setuju bahwa semakin lama seseorang menekuni pekerjaannya, maka kemampuannya semakin bertambah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dari pegawai atau staf tidak akan bertambah begitu saja dengan lamanya menekuni suatu pekerjaan akan tetapi ada faktor lain yang memberikan pengaruh secara nyata terhadap kemampuan seseorang.

Bagian dari paket 1 indikator motivasi menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Setuju (S) dengan frekuensi 80%.

Bagian dari paket 1 indikator kepuasan menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Setuju (S) dengan frekuensi 80%.

Bagian dari paket 1 indikator stress lingkungan menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Tidak Setuju (TS)

dengan frekuensi 60%. Pada butir pernyataan kelima dari kuisisioner paket 1 yang dibagi, terdapat 3 responden atau 60% yang tidak setuju bahwa semakin lama seseorang menekuni pekerjaannya, maka semakin jarang mendapatkan stress. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru sepakat tidak menyetujui bahwa jangka waktu panjang seseorang yang menekuni pekerjaannya menyatakan bahwa seseorang tersebut jarang merasakan stress.

Bagian dari paket 1 indikator pengembangan karir menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan frekuensi 60%.

Bagian dari paket 2 indikator hasil kompensasi menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 60%.

Bagian dari paket 2 indikator kemampuan menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 60%.

Bagian dari paket 2 indikator motivasi menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 40% dan Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 40%.

Bagian dari paket 2 indikator kepuasan menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 40% dan Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 40%.

Bagian dari paket 2 indikator stress lingkungan menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 40% dan Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 40%.

Bagian dari paket 2 indikator pengembangan karir menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan frekuensi 40% dan Tidak Setuju (TS) dengan frekuensi 40%.

### a. Uji Validitas

Uji validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi item, yaitu menguji validasi terhadap kualitas item-itemnya. Pada hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validasi item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Pengujian dilakukan terhadap seluruh responden penelitian, yang selanjutnya diperoleh koefisien korelasi *product moment*.

Uji validitas menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service*

*Solution* (SPSS) versi 22. Apabila nilai koefisien *product moment* lebih besar dari 0,878 maka item soal dinyatakan valid. Hasil uji validasi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Adapun hasil validasi 2 paket soal yang telah diuji cobakan kepada 5 responden dan diperoleh 2 paket soal yang valid. Adapun soal yang valid akan digunakan sebagai soal atau pertanyaan dalam kuisisioner penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengukuran terhadap reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach* ( $\alpha$ ). Dimana, biasanya reliabilitas suatu instrumen dapat diterima jika memiliki *alpha cronbach* minimal 0,7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa faktor penelitian adalah reliabel dengan nilai 0,665.

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov smirnov*. Konsep dasar dari uji ini adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Penerapan pada uji ini adalah jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan memperhatikan output SPSS berikut:

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,93 (lebih besar dari 0,05). Hal ini memperlihatkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas faktor independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu faktor independen (homokedastisitas). Uji ini menggunakan scatterplot yaitu sebagaimana terlihat pada gambar berikut.

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat titik-titik menyebar di antara sumbu nol dan tidak membentuk pola-pola yang beraturan, sehingga data penelitian dinyatakan tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

#### e. Uji Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian berdasarkan hasil output program SPSS, yaitu dengan menggunakan uji t untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Staf Tata Usaha adalah dengan menggunakan uji t pada *Level of*

*Confidence* sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Langkah ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari faktor Lama Kerja (Kemampuan dan Motivasi) (X) terhadap Kinerja Staf Tata Usaha (Y).

Bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh secara bermakna terhadap Kinerja Staf Tata Usaha (Y).

Bilai nilai t memiliki probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara bermakna terhadap Kinerja Staf Tata Usaha (Y). Adapun nilai t tabel adalah sebesar 2,015.

Tingkat pengaruh yang tidak diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dimana lama kerja (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,477. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa lama kerja (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf tata usaha (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $0,477 < 2,015$ ) dan nilai signifikan yang lebih tinggi dari taraf signifikan ( $0,666 > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji tersebut, maka hipotesis dasar penelitian ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa: tidak ada pengaruh lama kerja terhadap penurunan kinerja Staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru adalah diterima dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lama kerja terhadap penurunan kinerja Staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru.

Penelitian berdasarkan hasil uji t, variabel Lama Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Staf Tata Usaha SMK Negeri 3 Banjarbaru. Hal ini terbukti berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lama kerja sebesar 0,477. Dengan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar 2,015 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### f. Uji Koefisien Determinasi

Sebelum melakukan pengujian dengan menggunakan alat uji statistik, maka akan diuraikan summary statistik, yang antara lain adalah sebagai berikut:

a. Nilai R dengan nilai sebesar 0,266 atau 26,6% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan hasil hubungan antara faktor

Lama Kerja (X) dan Kinerja Staf Tata Usaha (Y).

- b. Nilai *R Square* dengan nilai 0,071 adalah R kuadrat, yang menunjukkan hasil bahwa faktor independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki kontribusi pengaruh terhadap faktor dependent sebesar 7,1% sehingga selebihnya sebesar 92,9% adalah faktor-faktor lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
- c. Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0,239 yang menunjukkan hasil bahwa variasi atau naik-turunnya Faktor Dependent (Y) dipengaruhi oleh Faktor Independen (X) sebesar 23,9%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu:

1. Tata usaha ialah segenap kegiatan pengelolaan surat menyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengelola, mengadakan, mengirim, dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan organisasi.
2. Kualitas layanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Artinya terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kualitas jasa, yaitu *expected service* (layanan yang diharapkan) dan *perceived service* (layanan yang dirasakan).
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa para responden yang sekarang menjadi tenaga administrasi di SMKN 3 Banjarbaru tersebut secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik. Analisis hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lama kerja terhadap kinerja staf Tata Usaha SMKN 3 Banjarbaru secara negatif. Hasil ini didapatkan melalui hasil uji parsial (uji t) yaitu nilai  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar 2,015 sehingga  $t_{hitung} (0,477) < t_{tabel} (2,015)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. Dilihat dari uji koefisien Determinasi Nilai *R Square* dengan nilai ,071 adalah R kuadrat, yang menunjukkan hasil bahwa faktor independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki kontribusi pengaruh terhadap faktor dependent sebesar 7,1% sehingga selebihnya sebesar 92,9% adalah faktor-faktor lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini..

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, J. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen* (Studi Kasus: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)
- Fitriantoro, A. R 2009. *Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Guru*. Riau
- Hartono. 2011. *Retrieved from Pengertian Pendekatan Penelitian*.
- Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pranowo, S. R, 2016. *BAB II LANDASAN TEORI*. Diunduh pada 1 Agustus 2021
- Rachmat, UM. 2019. *Definisi Menurut Para Ahli*. *Retrieved from 3 Definisi*
- Ranthy, F. D. (2012) Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pramuniaga Ramayana Makassar Town Square (M'TOS) Kota
- Sugiyono. 2011. *Retrieved from Tipe Penelitian kepuasan kerja dan disiplin kerja*.  
Jurnal Pendidikan Manajemen. Makassar. Perkantoran Vol 1 No 1, 204-214.
- Kusuma, Rizky & Wardana. 2017. PENGARUH TAYANGAN D'ACADEMY INDOSIAR TERHADAP PENGETAHUAN LAGU DANGDUT DIKALANGAN IBU - IBU RUMAH TANGGA (Studi pada ibu - ibu rumah tangga Kavling Gedang desa Kesambi kecamatan Porong Sidoarjo). *UMM Institutional Repository*. Diakses dari [https://eprints.umm.ac.id/35425/4/jiptumm\\_pp-gdl-rickykusum-49623-4-bab3.pdf](https://eprints.umm.ac.id/35425/4/jiptumm_pp-gdl-rickykusum-49623-4-bab3.pdf) tanggal 6 Agustus 2021 jam 14.00 WITA.