

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun instansi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kinerja juga merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Faktor yang berhubungan dengan kondisi pegawai ataupun kebijakan pemerintah. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor usia. Menurut Tanto et,al (2012), Mahendra dan Woyanti (2014)). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Menurut Badan Pusat Statistik (2022) penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun. Semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin tinggi kemungkinan menderita stres kerja. Dan hal ini juga disebabkan oleh kurangnya instansi mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tugas yang berlebih kepada usia > 50 tahun. Pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah masa kerja, menurut Rudiansyah (2014:44) masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan, organisasi atau instansi tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka akan semakin membantu sebuah instansi untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Aristarini dkk (2014:3) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman, sehingga lembaga pemerintahan akan lebih mudah mencapai tujuan instansi.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para pegawainya. Disana terbentang sejumlah rute yang jika dilakoni dengan elok, niscaya akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat indah yang dirindukannya. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan/pegawai yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan dan juga sebaliknya (Nimran dan Amirullah, 2012).

Untuk mengetahui tingkat kinerja suatu pegawai atau organisasi maka dilakukan penilaian kinerja dalam suatu instansi. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan serta visi misi. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja

bisa dilakukan secara terarah dan sistematis sehingga instansi tersebut bisa berjalan secara efektif, efisien, dan responsive dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut dalam memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Alasan peneliti memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi sebagai tempat penelitian yaitu dikarenakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah suatu instansi pemerintah yang pada saat sekarang ini banyak melakukan pelayanan kepada masyarakat dan adanya pendapat umum yang mengatakan bahwa usia yang semakin tinggi akan mengurangi kinerja pegawai dan cenderung akan lamban dalam bekerja, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan adanya masa kerja dan pengalaman kerja apakah kinerja pegawai akan cenderung berkurang dengan usia yang semakin tinggi, serta peneliti lebih tertarik dengan instansi pemerintahan, dimana para pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dominan adalah PNS, mempunyai data usia, masa kerja serta pengalaman kerja yang lebih banyak.

**Tabel 1.1**  
**Data usia pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi**

No	Usia ( Tahun)	Jumlah
1	25 – 30	3
2	31 – 40	12
3	41 – 50	20
4	51 >	5
Jumlah		40

Sumber : Diolah oleh penulis (2022)

Setiap Instansi atau lembaga pemerintahan mempunyai suatu masalah yang muncul baik dari usia pegawai, masa kerja, pengalaman kerja, lingkungan masyarakat bahkan dari kinerja para pegawai yang bekerja di instansi atau

lembaga tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh pegawai. Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis, pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi dimana usia pegawainya rata-rata di rentang usia 51-55 tahun yang berjumlah 13 orang, pada usia tersebut termasuk pada kategori produktif dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas dan layanan sesuai sasaran kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

**Tabel 1.2**  
**Data masa kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah
1	< 15	11
2	16 - 20	13
3	> 21	16
Jumlah		40

Sumber : Diolah oleh penulis (2022)

Setiap pegawai memiliki masa kerja yang berbeda di instansi tersebut, dengan perbedaan masa kerja maka pengalaman kerja yang mereka miliki juga akan berbeda. Berdasarkan data diatas menunjukkan waktu/masa kerja pegawai. masa kerja diantara 1-5 tahun ada sebanyak 27 orang, 6-10 tahun sebanyak 11 orang dan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 2 orang. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi belum cukup banyak. Dikarenakan lebih banyak pegawai yang masa kerjanya 1-5 tahun. Bebekal dari pengalaman tersebut diharapkan setiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adanya kebijakan pelayanan menggunakan media *online* melalui Website Perkebbas yang berjalan di masa pandemi COVID-19 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi telah tergambar kualitasnya dengan cukup

baik yang ditandai dengan terselenggaranya pelayanan yang cepat, mudah, dan aman sehingga ini berbanding lurus dengan harapan dan kebutuhan yang masyarakat inginkan. Dari kualitas kerja menunjukkan bahwa kualitas yang dimiliki para pegawai telah mewujudkan pelayanan yang profesional karena para pegawai yang telah diberikan pelatihan dan menjalankan pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta adanya pengawasan dan evaluasi dari pimpinan untuk memantau proses pelayanan yang berjalan. Untuk sarana dan prasarana menunjukkan bahwa sarana dan prasarana untuk mendukung program pelayanan online melalui Website Perkebbas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi sudah cukup memadai dengan adanya penambahan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang dimiliki. Hal ini dibuktikan melalui tercapainya indeks kepuasan masyarakat yang mencapai angka 89,04 dengan kategori sangat baik. Untuk penilaian dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam mengevaluasi kinerja dan pelayanan publik. Hal-hal yang menjadi evaluasi adalah kebijakan pelayanan, profesionalisme sumber daya manusia, sarana dan prasarana, sistem informasi dan pengelolaan pengaduan publik. Tahun 2021 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi mendapat nilai 3,39 dengan kategori B- (Baik dengan catatan).

Adanya kategori pegawai teladan yang dibuat oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Dairi juga diharapkan menjadi pemicu semangat seluruh pegawai untuk memberikan pelayanan dan kinerja yang terbaik. Apresiasi kepada pegawai teladan diberikan piagam penghargaan yang langsung diberikan oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Pimpinan berharap nilai tersebut dapat ditingkatkan sehingga terwujudlah visi dan misi instansi tersebut. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan instansi selain masa kerja dan pengalaman kerja, kinerja pegawai di instansi tersebut cenderung berkurang, salah satunya dikarenakan pangkat/golongan pegawai. Capaian kinerja pegawai dinilai belum memenuhi target, dan adanya pegawai belum maksimal menggunakan berbagai sumber daya yang dimiliki lembaga.

Berdasarkan hasil *Survei* yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara terhadap beberapa masyarakat serta pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi, dapat dibuat kesimpulan bahwa usia, masa kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Dari latar belakang masalah tersebut maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Usia, Masa kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh usia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ?
2. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ?
4. Bagaimana pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi kearah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

4. Untuk mengetahui pengaruh Usia, masa kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu (S1), menambah dan menerapkan pembelajaran yang selama ini di dapat dalam kasus yang nyata, serta menambah wawasan untuk berfikir, dan secara khusus mengetahui bagaimana pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

2. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literature kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumentasikan di bidang penelitian mengenai pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

3. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang diperlukan oleh instansi untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

4. Bagi pembaca/ peneliti lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu refrensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Usia**

Robbins (dalam Tsurayya 2021 ) menyatakan usia (usia) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

Menurut Yasin dan Priyono (2016) usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realita bahwa pekerja berusia tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

Menurut Lasut (2017) usia adalah individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa



- a. *Exploration* atau eksplorasi, pada tingkat ini pegawai muda mencari sebuah identitas dan menjalani ujian dan percobaan peran dalam diri yang patut dipertimbangkan. Pada taraf ini pada beberapa pekerjaan yang berbeda, pada umumnya menjadi masa sangat tidak stabil dan relatif tidak produktif untuk karir seseorang.
- b. *Establishment* atau pembentukan, pegawai mulai lebih tenang dan menunjukkan kebutuhannya akan kedekatan.
- c. *Maintenance* atau pemeliharaan, terjadi ketika seseorang mencapai tingkat produktifitas tinggi dan butuh menghasilkan sesuatu(meninggalkan sesuatu bagi generasi mendatang). Kebutuhan ini membuat seseorang lebih berwibawa dan mengajarkan hal yang baik kepada generasi yang lebih muda.
- d. *Decline* atau penurunan, seseorang membutuhkan integritas (yakni, kebutuhan seseorang untuk merasa puas dengan pilihan hidup dan keseluruhan karirnya).

### 2.1.3 Pengertian Masa Kerja

Rudiansyah (2014:44) menyatakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada instansi tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka akan semakin membantu instansi untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Hermanto (2012:56) menyatakan Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas pegawai kepada instansi. Rentang waktu masa kerja yang cukup,sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/pegawai instansi. Masa kerja memberikan pengalaman kerja,pengetahuan dan keterampilan kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang,dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Melati (2013:47) menyatakan masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang. Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai bekerja pada suatu instansi yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan instansi tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja pegawainya.

Menurut Handoko (dalam Komang Nonik, 2021) Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di kantor. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut (Yacob, dkk, 2015).

#### **2.1.4 Indikator Masa Kerja**

Menurut Handoko (dalam Komang Nonik, 2021), indikator-indikator masa kerja diantaranya :

a. Tingkat kepuasan kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang di hadapi.

b. Stres lingkungan kerja

Sesuatu kondisi ketegangan yang tercipta karena adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

c. Pengembangan karir

Suatu urutan posisi / jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu atau dapat dikatakan juga penempatan posisi/ jabatan bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

d. Kompensasi hasil kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh pegawai atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat bekerja

### **2.1.5 Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:75) Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya. Menurut Mulyawati (2014:5) dalam penerimaan pegawai, kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seorang pegawai sudah memiliki nilai tambahan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang pegawai juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Nurr ofi (2012) pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan beberapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Menurut Siagian (2012) pengalaman kerja menunjukkan berapa lama pengalaman yang dimiliki agar pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Lebih lanjut Trijoko dalam Purwanto dan Hermani (2012) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Menyatakan bahwa Manullang (2012) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

#### **2.1.6 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:56) indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

a. Lama waktu/masa bekerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang pegawai yang berpengalaman akan lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

### **2.1.7 Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (dalam Situmeang, 2017), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai seorang karyawan di perusahaan berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (dalam Wirawan et al., 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pengetahuan dan keterampilan. Dengan hal itu, Karyawan bisa melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, Guritno dan Waridin dalam Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian kinerja menurut pada ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil kerja dari seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan seorang pegawai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kegigihan dan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.8 Indikator Kinerja**

Dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2017 tentang Aparatur Sipil Negara PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Penentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam UU No.5 Tahun 2017 diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam suatu instansi, ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang pegawai, pengukuran kinerja pegawai yang merujuk pada SKP berdasarkan PP No.30 Tahun 2019 bahwa penilaian Prestasi kerja PNS secara sistematis menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan penilaian perilaku kerja. Indikator pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu pengukuran atas penilaian SKP sesuai PP No.30 Tahun 2019 meliputi :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan target *output* yang ditetapkan pegawai, ataupun ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu hasil kerja pegawai ataupun ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

c. Waktu

Yang dimasuk dalam waktu adalah waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Atau ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

d. Biaya

Meliputi biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Atau besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja seorang pegawai.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, antara lain:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Leonshen Hasudungan (2017)	Pengaruh faktor Pendidikan, Usia dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa faktor pendidikan ( $X_1$ ), Usia ( $X_2$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ( $Y$ ) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah

		Kalimantan Tengah		Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa faktor pendidikan ( $X_1$ ) dan Usia ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah Sedangkan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah
2	Sandi (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Usia terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan Usia ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor pelayanan pajak Pratama makassar Utara.  Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan Usia ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor pelayanan pajak Pratama makassar Utara.
3	Rahel Mutiara Ratu (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan tingkat pendidikan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado

				Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) secara parsial positif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dan tingkat pendidikan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado
4	Herizal, Muhammad Nur (2019)	Pengaruh masa kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa masa kerja (<math>X_1</math>), Pendidikan (<math>X_2</math>), pelatihan (<math>X_3</math>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie</p> <p>Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa masa kerja (<math>X_1</math>), Pendidikan (<math>X_2</math>), pelatihan (<math>X_3</math>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pidie</p>

Sumber: Diolah oleh penulis (2022)

### 2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016:89) kerangka berpikir adalah sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variable yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variable yang diteliti dan mampu membedakan nilai variable pada berbagai populasi atau sampel yang berbeda.

### **2.3.1 Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Pegawai**

Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktifitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang sudah berusia tua, dikarenakan kondisi fisik yang sudah tua sehingga menjadi lemah dan tenaga terbatas. Menurut Ukkas (2017:187) Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas, tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seseorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga kerja fisik akan cenderung menurun.

Hasanah dan Widowati dalam Ukkas (2017:190) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua semakin produktivitas akan menurun. Usia tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif dengan produktivitas kinerja. Artinya jika usia pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi pada kategori produktif maka produktivitas kinerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.

### **2.3.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari

seseorang dengan rekan kerja yang lama Septiani (2015) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan Hermanto (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Hermanto maka dapat dikatakan bahwa faktor masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lama, Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas pegawai kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telahh dijalani seseorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/ pegawai suatu instansi. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. Secara keseluruhan lama bekerja sangat mempengaruhi kehandalan dalam bekerja, dengan banyaknya pekerjaan maka akan memiliki pengalaman yang baik dalam menghadapi segala hambatan pekerjaan, tugas yang bervariasi khususnya di bidang administrasi mampu memperluas pola pikir pegawai, pengetahuan yang dimiliki maka seberapa besar dan sulit pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat. Semakin lama masa kerja pegawai maka akan semakin matang seorang pegawai dengan pekerjaannya, artinya ruang lingkup pekerjaan yang digelutinya sudah dikuasai dengan baik, namun hal ini tidak terlepas faktor lainnya seperti komitmen kerja, motivasi kerja dan lainnya. Masa

kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.

### **2.3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. pengalaman kerja yang baik dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk memahami suatu pekerjaan. Menurut Foster (2015:204) pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah instansi atau perusahaan. Dengan adanya pengalaman kerja akan memberikan dampak bagi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan dan mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan mudah karena menurut pengalaman yang mereka miliki. Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin pegawai memiliki pengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja akrab dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada, dikarenakan pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Setiap pegawai tentunya memiliki pengalaman yang berbeda beda, dan pastinya juga mempengaruhi intensitas atau tingkat produktifitas kinerjanya. seperti halnya pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi dari seluruh pegawai dan pengalaman yang dimilikinya mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai ternyata memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman adalah bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Hal ini juga baik bagi peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi lewat pengalaman kerja yang telah dilewati.

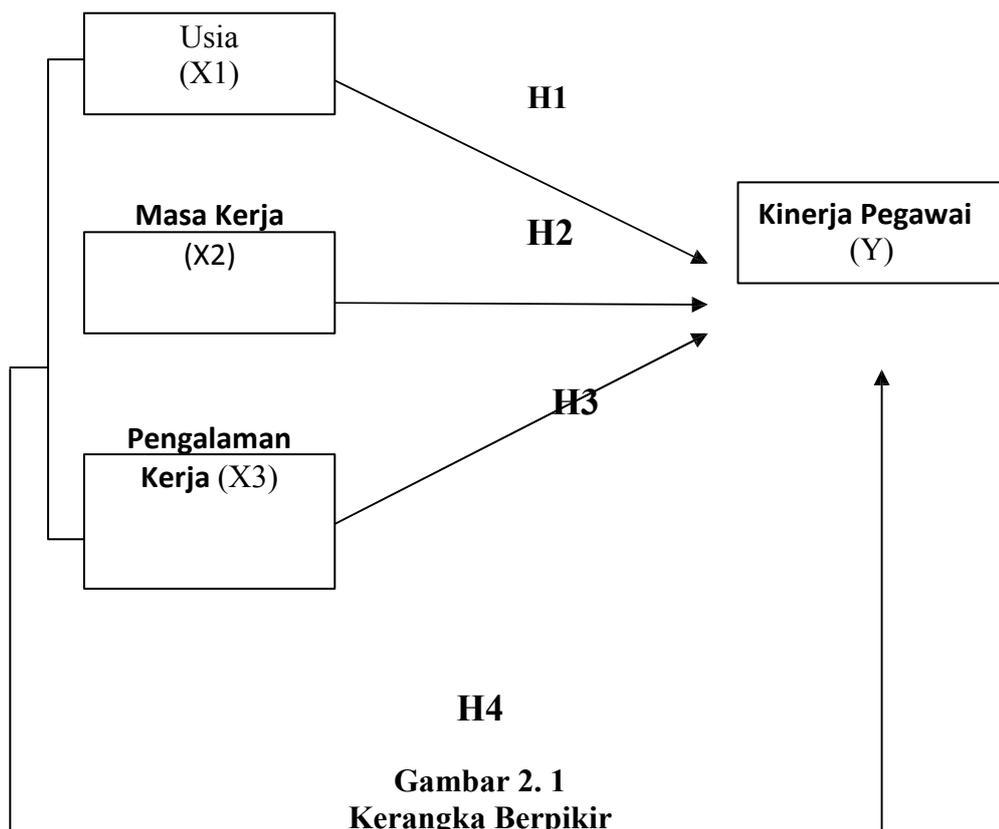
#### **2.3.4 Pengaruh Usia, Masa kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Ditemukan bahwa usia sangatlah berpengaruh terhadap masa kerja, tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seseorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Menurut Hasanah dan Widowati (dalam Imran Ukkas (2017:190) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitas menurun, Usia tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika usia pegawai pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. (Suyono dan Hermawan,2013). Maka bisa kita lihat bahwa usia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Masa kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai dalam suatu instansi, faktor ini dapat meningkatkan kinerja sekaligus dapat menurunkan kinerja pegawai jika tidak diperhatikan secara benar. Untuk mengetahui apakah suatu instansi mengalami peningkatan hasil pelayanan atau justru menurun maka perlu diadakan suatu pengukuran terhadap kinerja pegawai (Ravianto, 2011). Menurut Bedjo Siswanto (2011) masa kerja disebut sebagai penyebab meningkat kinerja pegawai karena dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seseorang karyawan akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan, dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Sebaliknya jika pegawai pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit. Hal ini sesuai hasil penelitian dari Wariati, dkk. (2015) serta Yunita, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada rumusan masalah yang sudah dibuat, maka kerangka konseptual dapat disusun seperti gambar 2.1 dibawah ini:



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013:96) mengemukakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan jawaban teoritis atau sementara terhadap permasalahan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya sampai jawaban tersebut terbukti melalui data yang telah ditemukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis yang merujuk pada rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi
- 2) Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi
- 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi
- 4) Usia, masa kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi

## **BAB III METODE**

### **PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Peneliti menggunakan jenis metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dengan menggunakan angka dan juga penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Menurut Sugiyono (2016:8) Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan analisis data bersifat statistik. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kausal), menguji teori dan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Yang berada di Jl. Pandu, Bintang Hulu, Sidikalang, Kabupaten Dairi, Waktu penelitian direncanakan dimulai sejak bulan September 2022 s/d Oktober 2022.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi terdiri dari 40 orang Pegawai Negeri Sipil

(PNS). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi yang berjumlah 40 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi yang berjumlah 40 orang

### **3.3.3 Teknik Sampling Penelitian**

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:85), yang mengatakan bahwa Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

## **3.4 Jenis Data Penelitian**

Data merupakan sekumpulan informasi yang didapatkan dari pengamatan yang mana data dapat berupa angka-angka atau lambang. Data memiliki peran penting yaitu sebagai alat bukti suatu hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil

pengujian (benda). Pada penelitian ini pencarian data akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan mengenai pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai jumlah pegawai, usia, masa kerja, struktur organisasi serta buku buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

## **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara, Sugiyono (2016:193). Metode yang digunakan untuk pencarian dan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

### **3.5.1 Kuesioner**

Kuisisioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh Usia masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner pada responden dari jawaban yang diperoleh kemudian diberi skor untuk menguji validitas dan reliabilitas.

### **3.5.2 Wawancara**

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada beberapa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi yang berkaitan dengan pengaruh Usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dengan skala pengukuran *likert*, maka variabel yang di ukur dengan instrumen tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikasi. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban dari item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negative yang berupa kata-kata. Dengan skala likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah ukuran dari setiap skor :

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah penulis (2022)

Karena data yang di dapat masih berbentuk kualitatif maka pengukurannya harus di kuantitatifkan dengan cara skoring

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah untuk mengetahui pengertian terhadap variabel-variabel yang di teliti dalam perusahaan/lembaga maupun di lapangan sehingga memudahkan pada saat melakukan penelitian. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini meliputi: Pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelas penelitian memberikan definisi operasional penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukuran</b>
Usia (X <sub>1</sub> )	usia (usia) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). (Robbins dalam Tsurayya, 2021))	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Exploration</i> (eksplorasi)</li> <li>2) <i>Establishment</i> (pembentukan)</li> <li>3) <i>Maintanance</i> (pemeliharaan)</li> <li>4) <i>Decline</i> (penurunan) (Robbins (dalam Tsurayya, 2021))</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
Masakerja (X <sub>2</sub> )	Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di kantor. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. (Handoko (dalam Komang Nonik, 2021))	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tingkat kepuasan kerja</li> <li>2) Stres lingkungan kerja</li> <li>3) Pengembangan karir</li> <li>4) Kompensasi hasil kerja (Handoko (dalam Komang Nonik, 2021))</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
Pengalaman kerja (X <sub>3</sub> )	Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lamawaktu/masa bekerja.</li> <li>2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Sedarmayanti,</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>

	(Sedarmayanti, 2016:75)	2016:56)	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Waktu 4) biaya (UU No.5 Tahun 2017 tentang ASN).	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis (2022)

### 3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang di laporkan oleh peneliti.

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2019) dapat di ketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total, bila  $r$  di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Untuk mencari korelasi yaitu dengan menggunakan *coefficient correlation pearson*.

Maka ketentuannya sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen yang *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2014:172). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka suatu instrumen di nyatakan reliable
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka suatu instrumen di nyatakan tidak reliable

## 3.9 Uji Asumsi Klasik

### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Sugiyono, 2016).

### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Adapun beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen).

### 3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien menjadi tidak terhitung. Ghozali (2012) salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *variance in flation (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh independen variabel lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *vcutoff* yang di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

## 3.10 Metode Analisis Data

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana  $H_0$  di terima.

### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) statistika deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Deskripsi responden berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi kuesioner secara umum yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. Pegawai yang dipilih yaitu pegawai yang lebih tua dan lebih muda, mempunyai masa kerja yang banyak serta berpengalaman dalam bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pasti terdapat pegawai yang memiliki usia masa kerja dan pengalaman kerja yang banyak. Dari usia, masa kerja dan pengalaman kerja yang banyak tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Deskripsi responden dilakukan dengan pendekatan presentase dan frekuensi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil atau karakteristik yang ditinjau dari pegawai. Sedangkan deskripsi variabel menjelaskan tentang variabel yang digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah responden sangat setuju atau sangat tidak setuju atas pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Angka 5 adalah bobot tertinggi, dan angka 1 adalah bobot terendah, sedangkan jumlah kelas 5. Berikut adalah perhitungan intervalnya:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Rentang skala 0,8 maka skor responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi ditunjukkan dalam tabel skala data sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Data**

Skala data	Kelas	Kategori
1	1,00 - 1,79	Tidak setuju
2	1,80 – 2,59	Setuju
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: diolah penulis (2022)

### 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai aktor *predator* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kinerja)

a : Koefisien konstanta

b<sub>1</sub> : Besarnya pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y (koefisien regresi X<sub>1</sub>)

b<sub>2</sub> : Besarnya pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y (koefisien regresi X<sub>2</sub>)

b<sub>3</sub> : Besarnya pengaruh X<sub>3</sub> terhadap Y (koefisien regresi X<sub>3</sub>)

X<sub>1</sub> : Usia

X<sub>2</sub> : Masa kerja

X<sub>3</sub> : Pengalaman kerja

ε : error

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

1.  $H_0$  :Usia, masa kerja dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.  $H_1$  :Usia, masa kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Kriteria penerimaan atau penolakan:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima : bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas signifikan (p-value)  $\leq \alpha 0,05$
2.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak : bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau probability signifikan (p-value)  $\geq \alpha 0,0$

#### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Usia ( $X_1$ ), Masa Kerja ( $X_2$ ) pengalaman kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Uji ini digunakan untuk membandingkan signifikan  $F_{hitung}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Usia, masa kerja dan pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2.  $H_1$  : Usia, masa kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Kriteria penerimaan atau penolakan:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima : bila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau probabilitas signifikan (F-value)  $\alpha 0,05$
2.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak : bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas signifikan (F-value)  $\alpha 0,05$

### 3.12 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*). Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar keragaman yang diberikan variabel bebas (Usia, masa kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Jika  $R^2$  semakin mendekati 1 berarti model persamaan regresi yang digunakan mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin mendekati 0 maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil.