

## ANALISIS DAMPAK LAMANYA MASA KERJA TERHADAP KINERJA DAN EFEKTIVITAS PELAYANAN PUBLIK DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KATINGAN

<sup>1</sup>Try Sutrisno, <sup>2</sup>Fitriani

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Palangka Raya

Email: <sup>1</sup>[Bostry@umpr.ac.id](mailto:Bostry@umpr.ac.id), <sup>2</sup>[fitrianimap86@gmail.com](mailto:fitrianimap86@gmail.com)

Received : 08-1-2025

Revised : 14-1-2025

Accepted : 15-12-2025



This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).  
Published by Pancasila and Citizenship Education Study Program, Faculty of Teacher Training and Education,  
University of Palangka Raya.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lama masa kerja terhadap kinerja dan efektivitas pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. Kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk mencapai pelayanan publik yang berkualitas, terutama di sektor pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lama masa kerja dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung lebih terampil, efisien, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik, yang berdampak pada peningkatan efektivitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa faktor lain seperti pelatihan, motivasi, dan dukungan organisasi turut mempengaruhi kinerja dan efektivitas pelayanan publik, meskipun masa kerja memiliki peran yang dominan.

Try Sutrisno dkk. Hal. 353-366

*Jurnal Paris Langkis*, Vol.5 Nomor 1, Periode Agustus 2024 - Februari 2025

Penelitian ini menyarankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di Kabupaten Katingan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam merancang kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan kinerja pegawai di sektor pendidikan.

**Kata Kunci** : *Masa Kerja, Kinerja pegawai, efektivitas pelayanan publik, Dinas Pendidikan, Kabupaten Katingan.*

## A. Pendahuluan

Pelayanan publik adalah tugas utama pemerintah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai bidang, seperti administrasi, pendidikan, kesehatan, dan lainnya (Ndraha et al., 2024). Kepuasan masyarakat adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh penyedia layanan publik, karena tingkat kepuasan masyarakat menjadi ukuran keberhasilan pemerintah dalam memberikan layanan (Paul Raymond et al., 2015). Salah satu lembaga pemerintah yang berperan penting dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan, Dinas Pendidikan bertugas menjalankan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan sesuai dengan asas otonomi, tugas pembantuan, dan kebijakan kepala daerah berdasarkan aturan yang berlaku. Salah satu fungsinya adalah menyosialisasikan kurikulum pendidikan untuk anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah, serta mengawasi pelaksanaannya di tingkat sekolah (Santika et al., 2022).

Dalam konteks Kabupaten Katingan, Dinas Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis untuk memastikan bahwa setiap warga negara, khususnya anak-anak, mendapatkan akses pendidikan yang layak. Dinas ini tidak hanya bertanggung jawab dalam hal penyediaan fasilitas pendidikan, tetapi juga dalam menciptakan kebijakan pendidikan yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat, termasuk daerah-daerah terpencil. Keberhasilan dalam menjalankan tugas ini akan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam Dinas Pendidikan itu sendiri, terutama dalam hal kinerja pegawai yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, baik dalam bentuk administrasi pendidikan maupun dalam hal pembinaan kepada tenaga pendidik di lapangan.

Keberhasilan pelayanan dari Dinas Pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya. Pegawai yang terampil dan berpengalaman dapat bekerja dengan baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang

berkualitas (Arisandy, 2015). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh institusi atau lembaga (Ashari et al., 2024). Kinerja yang baik dari pegawai di Dinas Pendidikan tidak hanya terlihat dari kecepatan dalam menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam menyampaikan informasi yang akurat dan relevan kepada masyarakat, serta memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang timbul dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, kualitas pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan pengalaman kerja pegawai yang ada di dalamnya.

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Faktor ini bisa meningkatkan kinerja, tetapi juga berpotensi menurunkannya jika tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan (Jayanti & Dewi, 2021). Membahas masa kerja biasanya berkaitan dengan tingkat senioritas dalam sebuah organisasi (Ratna Wijayanti, 2016). Lama masa kerja adalah ukuran tentang berapa lama seseorang telah bekerja, yang mencerminkan pemahaman mereka terhadap tugas-tugas pekerjaan dan kemampuan menjalankannya dengan baik (Situmeang, 2017). Semakin lama seseorang bekerja, semakin baik kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Pengalaman kerja membantu karyawan mengasah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja (Sofian & Julkarnain, 2019; Pratami, 2024). Sementara itu, karir menggambarkan perkembangan karyawan secara pribadi dalam mencapai posisi atau jabatan tertentu selama bekerja dalam suatu organisasi (Khasanah, 2013). Dengan demikian, pengalaman yang terakumulasi seiring berjalannya waktu memiliki peran besar dalam membentuk keterampilan, kecakapan, dan cara berpikir pegawai dalam menghadapi masalah yang ada.

Secara umum, pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih besar kemungkinannya untuk mencapai prestasi atau kinerja yang baik (Santoso, 2017). Keterampilan karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa lama mereka bekerja di perusahaan, yang sering disebut sebagai pengalaman kerja (Hasanah et al., 2020). Komunikasi yang baik antara individu di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan kerjasama, dan mencegah terjadinya konflik (Prabowo et al., 2024). Sebagai contoh, seorang pegawai

yang telah bekerja selama bertahun-tahun di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan, misalnya, lebih mampu menangani permasalahan pendidikan yang kompleks dan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang baru saja bergabung.

Namun demikian, pengaruh lama masa kerja terhadap kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik masih perlu untuk dianalisis lebih lanjut, khususnya dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. Meskipun pengalaman yang panjang seringkali dikaitkan dengan peningkatan kualitas kerja, faktor lain seperti motivasi kerja, pelatihan yang diterima, serta kondisi lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki masa kerja yang lama namun kurang mendapatkan pembaruan pelatihan atau dukungan yang memadai mungkin akan kesulitan mengikuti perkembangan teknologi atau kebijakan baru yang diterapkan dalam instansi. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana hubungan antara lama masa kerja dengan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut mengenai hal ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana masa kerja memengaruhi kualitas pelayanan publik, terutama di sektor pendidikan yang sangat menentukan masa depan generasi bangsa.

Kinerja pegawai di instansi pemerintah, terutama di Dinas Pendidikan, mempengaruhi sejauh mana instansi tersebut dapat memenuhi harapan masyarakat, terutama dalam hal pelayanan pendidikan yang berkualitas. Tingkat pendidikan dan profesionalisme kerja pegawai pemerintah sangat penting sebagai syarat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik (Gering, 2017). Setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh pegawai di Dinas Pendidikan dapat memengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, serta bagaimana masyarakat melihat kinerja pemerintah dalam menyediakan akses pendidikan yang adil dan merata. Kinerja yang baik dari pegawai di Dinas Pendidikan tidak hanya mencakup pencapaian target administratif, tetapi juga bagaimana mereka berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memadai bagi siswa, guru, serta seluruh pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan.

Kualitas pelayanan publik terlihat dari seberapa baik pegawai memiliki kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugasnya (Lukas et al., 2024). Dalam konteks Dinas Pendidikan, permasalahan yang muncul di lapangan, seperti kesenjangan akses pendidikan di daerah terpencil, kualitas pengajaran, serta pemenuhan fasilitas yang memadai, memerlukan penanganan yang cermat dan solutif. Karyawan yang

mendapatkan pelatihan yang sesuai biasanya lebih memahami tugas-tugas mereka. Pengetahuan baru dari pelatihan tersebut dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja secara individu (Pratiwi & Ali, 2023; Khotimah, 2021).

Dengan demikian, penting untuk mengetahui sejauh mana lama masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Analisis terhadap pengaruh lama masa kerja terhadap kualitas kinerja dan pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara pengalaman pegawai dengan hasil pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Pengetahuan ini sangat penting, karena dapat menjadi dasar bagi perencanaan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, seperti bagaimana merancang program pelatihan, penyusunan strategi peningkatan motivasi pegawai, dan pengelolaan karier yang lebih baik. Selain itu, pemahaman ini juga dapat membantu dalam merumuskan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di sektor pendidikan, guna menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dan mampu memenuhi harapan masyarakat.

Kegelisahan Akademik yang menjadi Novelty dalam artikel ini adalah bertujuan untuk menganalisis dampak lama masa kerja terhadap kinerja dan efektivitas pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. Dengan melakukan analisis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara pengalaman kerja dengan kualitas pelayanan yang diberikan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan, agar pelayanan pendidikan yang diberikan semakin optimal dan bermanfaat bagi masyarakat.

## **B. Kajian Literatur**

**Masa Kerja dan Kinerja Pegawai Masa kerja** dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengalaman kerja yang lebih panjang biasanya diidentikkan dengan peningkatan keterampilan, pemahaman yang lebih baik terhadap tugas, serta kemampuan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Di sisi lain, pegawai dengan masa kerja yang lebih pendek mungkin masih dalam tahap pembelajaran dan adaptasi dalam menjalankan tugas.

---

Try Sutrisno dkk. Hal. 353-366

*Jurnal Paris Langkis*, Vol.5 Nomor 1, Periode Agustus 2024 - Februari 2025

**Kinerja Pegawai** Kinerja pegawai dalam konteks ini adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan individu, motivasi kerja, pelatihan, serta dukungan dari organisasi. **Efektivitas Pelayanan** Publik Efektivitas pelayanan publik merujuk pada kemampuan suatu instansi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan efisien sesuai dengan harapan masyarakat. Faktor yang mempengaruhi efektivitas ini antara lain adalah kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, serta manajemen pelayanan yang dijalankan oleh instansi..

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan, dengan sampel yang diambil secara purposive sampling, yaitu pegawai yang memiliki berbagai tingkat masa kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai terkait dengan kinerja mereka serta efektivitas pelayanan publik yang mereka berikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, seperti uji korelasi untuk melihat hubungan antara lama masa kerja dengan kinerja dan efektivitas pelayanan publik..

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Hubungan Antara Lama Masa Kerja dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan, ditemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara lama masa kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja memengaruhi kinerja karena semakin lama seorang karyawan bekerja di perusahaan, semakin banyak keterampilan yang mereka kuasai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Ivana et al., 2022). Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang alur kerja, prosedur yang berlaku, serta kebijakan-kebijakan yang diterapkan di Dinas Pendidikan. Dengan keterampilan interpersonal, seseorang dapat menyampaikan informasi dengan baik dan memastikan semua orang memiliki pemahaman yang sama (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) yang sangat penting dalam konteks pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan masyarakat dan instansi lain.

---

Try Sutrisno dkk. Hal. 353-366

*Jurnal Paris Langkis*, Vol.5 Nomor 1, Periode Agustus 2024 - Februari 2025

Pegawai yang telah lama bekerja biasanya sudah terbiasa dengan berbagai tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka lebih efisien dalam mengidentifikasi masalah, merumuskan solusi yang tepat, serta memiliki cara yang lebih efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun masyarakat. Pengalaman ini juga membekali mereka dengan keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang lebih kompleks, serta kemampuan untuk mengantisipasi potensi masalah sebelum terjadi. Selain itu, pegawai dengan masa kerja yang panjang sering kali memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, karena mereka merasa lebih terampil dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tugas yang diemban.

Sebaliknya, Keterlibatan karyawan cenderung berkurang seiring dengan bertambahnya masa kerja mereka (Madyaratri & Izzati, 2021). Karyawan yang terlalu lama berada di satu posisi cenderung merasa nyaman dan stagnan dalam pekerjaannya, yang dapat menjadi salah satu alasan menurunnya tingkat keterlibatan mereka seiring bertambahnya masa kerja (Chaudhary & Rangnekar, 2017). Meskipun demikian, pegawai baru juga memiliki potensi untuk berkembang seiring berjalannya waktu, asalkan mereka mendapatkan dukungan yang memadai berupa pelatihan, bimbingan, dan kesempatan untuk terlibat dalam tugas-tugas yang lebih beragam. Oleh karena itu, meskipun masa kerja yang lebih panjang berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, penting untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dengan masa kerja yang lebih singkat untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa selain faktor lama masa kerja, terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, tingkat pendidikan, serta pelatihan yang diterima. Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan cenderung lebih cepat dalam beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya, meskipun masa kerja mereka relatif baru. Oleh karena itu, meskipun masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, faktor lain seperti pengembangan karir, pemberian pelatihan, dan motivasi internal juga berperan penting dalam menentukan sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi.

## **2. Hubungan Antara Lama Masa Kerja dan Efektivitas Pelayanan Publik**

Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara lama masa kerja dengan efektivitas pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. Pegawai yang telah lama bekerja di instansi tersebut cenderung memiliki pemahaman

yang lebih mendalam mengenai prosedur, kebijakan, serta dinamika internal yang berlaku dalam organisasi. Dengan pengalaman yang lebih panjang, mereka tidak hanya lebih terbiasa dengan tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga lebih mengerti bagaimana cara mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pemahaman yang mendalam ini memungkinkan mereka untuk lebih cepat dan tepat dalam merespons permintaan, keluhan, atau permasalahan yang disampaikan oleh masyarakat.

Selain itu, pegawai yang berpengalaman akan bekerja lebih cepat dan tidak perlu banyak beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih mudah karena didukung oleh karyawan yang ahli di bidangnya masing-masing (Jano et al., 2023). Dalam konteks pelayanan pendidikan, hal ini sangat penting, karena keberhasilan dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas sering kali bergantung pada kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan serta penanganan masalah yang ada di lapangan.

Untuk meningkatkan kinerja, setiap anggota organisasi atau karyawan perlu membangun dan menerapkan budaya kerja yang positif dalam organisasi (Zainuddin & Nasikhah, 2021). Sebagai contoh, mereka lebih mampu memahami kebutuhan pendidikan di daerah-daerah tertentu, termasuk permasalahan yang terkait dengan aksesibilitas pendidikan, fasilitas sekolah, dan kualitas pengajaran. Pemahaman tersebut memungkinkan mereka untuk merumuskan kebijakan atau tindakan yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga dapat memenuhi harapan masyarakat secara lebih efektif.

Hal ini tentunya berkontribusi pada peningkatan efektivitas pelayanan publik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. Efektivitas pelayanan yang tinggi juga berpengaruh pada tercapainya tujuan pembangunan pendidikan yang berkualitas, merata, dan inklusif. Oleh karena itu, pegawai dengan masa kerja yang lebih lama dapat memainkan peran kunci dalam memastikan pelayanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat berjalan dengan baik, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Katingan.

Namun, meskipun masa kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik, faktor lain seperti pelatihan yang berkelanjutan, inovasi dalam pelayanan, dan peningkatan sistem manajerial juga turut berperan dalam meningkatkan

kualitas pelayanan. Oleh karena itu, untuk terus meningkatkan efektivitas pelayanan publik, Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan perlu memperhatikan pengembangan karier pegawai melalui pelatihan yang relevan, serta mendorong pegawai untuk terus berinovasi dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

### 3. Pengaruh Variabel Lain

Meskipun lama masa kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan publik, faktor lain seperti pelatihan, motivasi, dan dukungan organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan kualitas kinerja pegawai serta efektivitas pelayanan yang diberikan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Melalui pelatihan, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, terutama dalam menghadapi berbagai perubahan, seperti perkembangan teknologi, metode kerja baru, serta tuntutan untuk mengubah sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan (Hayati & Yulianto, 2021). Karyawan yang berkomitmen untuk terus mengembangkan diri cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan siap menghadapi tantangan baru di tempat kerja. Upaya ini tidak hanya membantu meningkatkan kinerja pribadi, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesuksesan tim dan organisasi secara keseluruhan (Irawan et al., 2024).

Kinerja yang dihasilkan akan optimal jika karyawan memiliki motivasi yang baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Sriyatin et al., 2020). Pegawai dengan semangat kerja tinggi biasanya lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, menjaga kualitas pekerjaan, dan meningkatkan pelayanan publik. Hal ini secara keseluruhan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi (Syukron & Shofiyuddin, 2024). Motivasi berasal dari kata "motif," yang berarti dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Surawan, 2020). Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan atas pencapaian, peluang untuk berkembang, maupun dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Pegawai yang merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan mendapatkan pengakuan atas kontribusinya cenderung bekerja dengan lebih efektif dan penuh semangat (Windari & Rini, 2024). Dalam hal ini, pemberian insentif, baik berupa penghargaan atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Selain pelatihan dan motivasi, dukungan organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan. Dukungan dari rekan kerja mencakup pemberian informasi yang membantu, serta dorongan dan bantuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Hidayatullah & Kurniawan, 2023). Kondisi kerja yang mendukung adalah keadaan di mana karyawan peduli terhadap lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah penyelesaian tugas. Mereka umumnya lebih menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman (Aslia A, 2019). Program pengembangan karir yang baik dapat membuat karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Program ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga memberikan keuntungan besar bagi perusahaan, karena karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Armansyah, 2024).

Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, anggaran, dan teknologi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik. Misalnya, penggunaan teknologi informasi yang memadai dapat membantu pegawai untuk memberikan layanan yang lebih cepat dan akurat. Oleh karena itu, meskipun masa kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dan efektivitas pelayanan, penting untuk mempertimbangkan variabel lain yang juga memainkan peran penting dalam menciptakan layanan publik yang optimal. Kombinasi antara pengalaman kerja, pelatihan yang tepat, motivasi yang tinggi, dan dukungan organisasi yang kuat akan menghasilkan pegawai yang lebih produktif dan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

## **E. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lama masa kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang lebih efektif. Namun, faktor lain seperti pelatihan, motivasi, dan dukungan organisasi juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

## **Referensi**

Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap

---

- Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(8), 150.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 191–198. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580> ISSN
- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320>
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/profitability.v3i1.2504>
- Chaudhary, R., & Rangnekar, S. (2017). Socio-demographic Factors, Contextual Factors, and Work Engagement: Evidence from India. *Emerging Economy Studies*, 3(1).
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Gering, G. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(1), 111–123. pendidikan, profesionalisme, dan pelayanan%0APendahuluan
- Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero)). *EJurnal Riset Manajemen*, 9(25), 150–165. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1497>
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. *Jurnal EK&BI*, 6(2), 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i2.1179>

- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., K, I. A. K. R., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan Sumber Data Manusia yang Berkelanjutan*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Ivana, M., Achmad Rozi, & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Desanta Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211. <https://doi.org/https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/16>
- Jano, M. Y. D. M., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(21), 71–89. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i2.45>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Khasanah, N. (2013). *Etika Profesi dan Profesional Bekerja*.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi aan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 31. <https://doi.org/10.37721/je.v23i1.760>
- Lukas, Mahsyar, A., & Nursalim. (2024). Pengaruh Implementasi Kebijakan Kependudukan Dan Kualitas Pelayanan Masyarakat Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Pembuatan E-KTP Pada .... *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/publika.v12i1.10874>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i3.41162>
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Zega, A. (2024). Dinamika Pelayanan Publik di BKPSDM Kota Gunungsitoli: Analisis terhadap Prosedur Kendala dan Rapat Evaluatif. *IDENTIK: Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik*, 1(2), 32–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.70134/identik.v1i2.38>
- Paul Raymond, C., Hatane, S., & Hutabarat, J. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya

- Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jtmi/article/view/103>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Ariyanti, D. A., Afrianti, A. D., & Yuanesya, Z. L. (2024). Interpersonal Komunikasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 1-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13881909>
- Pratami, E. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 354-367. <https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1165>
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt>
- Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.32699/ppkm.v3i3.360>
- Santika, I. G. N., Suarni, N. K., & Lasmawan, I. W. (2022). Analisis Perubahan Kurikulum Ditinjau Dari Kurikulum Sebagai Suatu Ide. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 694-700. <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v10i3.3690>
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 1-10.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie: Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148-160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142-149. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jrmb.v4i2.2054>
- Sriyatin, Askafi, E., & Baehaki, I. (2020). Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se- Kecamatan Tulungagung. *Otonomi*, 20(2), 147-154. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32503/otonomi.v20i2.1311>
- Surawan. (2020). *Dinamika dalam Belajar*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Syukron, M., & Shofiyuddin, M. (2024). Determinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(2), 17-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.31941/jebi.v27i2.5126>
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 6(2), 593-615. <https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jeej.v6i2.16772>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1-41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>