

Pengaruh komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai instansi dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota surabaya

Siti Kholifah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuisioner pada responden berisi pertanyaan seputar permasalahan yang diteliti. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai di Instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya.

Kata kunci : komitmen organisasi, pengalaman kerja, kinerja

Abstract *The purpose of this study was to determine the effect of commitment and work experience on the performance of the employees of the Surabaya City Investment and One Stop Integrated Services Agency. The research was conducted by distributing questionnaires to respondents containing questions about the problems being studied. Testing instruments using validity and reliability tests. The results of multiple linear regression analysis show that: there is an insignificant influence between organizational commitment and employee performance in the Investment Agency and One Stop Services in Surabaya City.*

Keywords : *organizational commitment, work experience, performance*

Pengantar

Pada masa sekarang dimana masa industrial, teknologi dan informasi semakin berkembang pesat, membuat organisasi yang ada terus berupaya mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. salah satu asset terpenting yang tidak bisa dipungkiri oleh perusahaan adalah sumber daya alam manusia. Bagi perusahaan Peranan sumber daya manusia bisa dinilai dari hasil produktivitasnya dan dari kualitas kerja yang dihasilkan. Keunggulan daya saing sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan, sudah tidak ditentukan lagi dari sumber daya alam. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat pula daya saing perusahaan tersebut. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan pegawai dan masyarakat menjadi maksimal".

Menurut Mangkunegara (2007:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Salma (2016:73) sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan beserta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan

tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah keterlibatan semua pegawai yang ada pada suatu organisasi dalam aktifitasnya demi memperoleh keberhasilan suatu organisasi yang didukung oleh sikap loyalitas, pemahaman dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap patuh dan setia seorang pegawai terhadap organisasinya dengan memberikan kontribusi yang nyata demi kemajuan organisasinya. Sikap patuh dalam organisasi ditunjukkan dengan mengikuti segala peraturan yang berlaku, adapun sikap setia ditunjukkan dengan tidak berkeinginan untuk pindah dari organisasi tempatnya bekerja dan akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Katili (2002:54) juga berpendapat bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia, baik pemerintah maupun swasta, diperlukan adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja sarat dengan pemahaman bekerja menurut masa kerja pegawai, tingkat kesenioran, posisi jabatan yang dimiliki dan kepemimpinan yang pernah diduduki.

Pengalaman kerja adalah merupakan rentan waktu seseorang dalam menyumbangkan tenaganya dalam bekerja yang dapat memberikan pembelajaran dalam berbagai aktifitas yang pernah dilakukan dan mampu memecahkan permasalahan yang pernah dialami serta tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan peralatan.

Byars dan Rue (2008 : 216) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Pada situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dalam mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh setiap individu atau kelompok.

Komitmen sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi pula komitmen kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Adanya pengalaman kerja maka seorang pegawai akan dapat sangat terbantu dan lebih mampu dalam mengatasi segala persoalan yang ada. Seorang pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja mampu berkerja lebih efektif sesuai dengan sasaran pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman kerja serta pembagian dalam pekerjaan, maka perlu adanya pemberdayaan pegawai karena di dalam menghadapi persaingan. Setiap organisasi membutuhkan pegawai yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu organisasi penyelenggara pelayanan publik di Kota Surabaya di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan, kepastian dan transparansi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki pegawai sebanyak 46 pegawai. Dengan tingkat pendidikan beragam dari SMA hingga S3. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya dan pengalaman kerja pegawai yang beraneka ragam.

Dalam melakukan suatu meningkatkan kinerja ini, Instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu pegawai mandiri telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memberi komitmen kerja para pegawai Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh pegawai, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pun diutamakan. Hal ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat kinerja yang baik .seperti yang diinginkan perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis sangat ingin menganalisis penerapan komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Surabaya. Sehingga, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA SURABAYA”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Surabaya tahun 2019?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Surabaya tahun 2019?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Surabaya tahun 2019?

Metode Penelitian

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel Dan Indikator Variabel

Menurut Sugiono (2012:31), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi (X1)
 Sub – sub variabel yang akan diteliti :
 Affective commitment (komitmen afektif), keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Continuance commitment (komitmen berkelanjutan), kesadaran pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tentang kerugian yang dihadapi bila meninggalkan pekerjaannya.
 - a. Normative commitment (komitmen normatif), kewajiban pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.
2. Pengalaman Kerja (X2)
 Sub – sub variabel yang akan diteliti :
 - a. Lama waktu/masa kerja
 - b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
 - c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
 - d. Variabel Terikat
3. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) antara lain:
 - a. Kuantitas Kerja Pegawai
 - b. Kualitas Kerja Pegawai

Dalam penelitian ini proses pengolahandata dilakukan dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2012:31), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini menggunakan kuisisioner Dalam mengukur jawaban responden pengisian kuisisioner menggunakan alternative dan indikator-indikator yang sudah ditulis penelitian sehingga diukur dengan menggunakan skala likert

Skor penelitian semua variabel diatas ditentukan dalam skala likert dengan skala 1-5 sebagai berikut :

- 5 = Sangat setuju sekali
- 4 = Sangat setuju
- 3 = Setuju
- 2 = Tidak setuju
- 1 = Sangat tidak setuju

Teknik Analisis

Pengolahan data adalah kegiatan mengolah data yang telah dikumpulkan menjadi perangkat hasil dan penemuan baru atau dalam bentuk pembuktian dari hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu satu teknik analisis data dengan menggunakan perhitungan angka dan rumus statistic dari data-data sekunder yang telah dikumpulkan. Adapun langkah-langkah analisi kuantitatif sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reabilitas
 - a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah. Menurut Ghozali (2013 :53) uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

b. Uji Reabilitas

Sunyoto (2015;146) menyatakan bahwa butir kuisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuisioner adalah konsisten. Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika *alpha cronbach*

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghoozali (2011 :110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksiran dalam regresi merupakan penaksiran kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan Best Linear Unbiased Estimation (BLUE). Oleh karena itu diperlukan adanya pengujian Uji normalitas, Uji multikorelasi, dan Uji heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas

bertujuan untuk memnguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengansumsikan bahwa nilai residual berdistribusi normal . Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residul berdistribusi normal atau tidak yaitu degan analisi grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006)

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi normalitas
- Jika data menyebar menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arag garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel ndependen jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (multiko).

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance= 0,1 atau sama dengan nilai VIF =10

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian Multikolinieritas adalah :

- H0 : VIF >10, terdapat Multikolinieritas
- H1 : VIF < 10, tidak terdapat Multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya Cara untuk mengetahui adaditadaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu , seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Model regresi yang abik adalah adalah yang homoskesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residu (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di- *studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut : (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titiknya menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 :142).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013 : 96). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel komitmen organisasi

b_2 : Koefisien regresi variabel pengalaman kerja

X_1 : Variabel bebas

3. Koefisien determinasi berganda (R^2)

Analisis Koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghozali (2013 :97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan η hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel komitmen (X_1) pengalaman kerja (X_2) dapat variasi turunya kinerja (Y).

4. Uji pengaruh simultan dengan Uji F

Pengaruh simultan antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan uji F Pengujian dengan uji F menurut Sunyoto (2015 :102) dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Langkah – langkah uji F dalam penelitian ini adalah :

- Menentukan H_0 dan H_1

H_0 : $b_1, b_2 = 0$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

H_1 : $b_1, b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara komitmen dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

- Menentukan nilai F tabel dengan *level of significance* (α) =5%

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha(k, n - k - 1)}$$

Keterangan :

α : tingkat signifikansi 5% (0,5)

n : Jumlah sampel

k : Variabel bebas

- Kriteria pengujian
 1. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
 2. $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_1 ditolak

5. Uji pengaruh persial dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh persial antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap pegawai dapat dilakukan menggunakan uji t. Pengujian t menurut Sunyoto (2015 :152) dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah

- Menentukan H_0 dan H_1

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya secara persial tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya secara persial ada pengaruh antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai
- Nilai signifikan uji t kurang dari 0,05 maka nilai t lebih besar dari 2, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas ini menunjukkan melalui koefisien korelasi antara fungsi item dengan penelitian secara keseluruhan. Data yang diuji sebanyak 46 responden dengan menggunakan spss 23.0 Berdasarkan Sugioyono (2001) suatu instrument dinyatakan valid jika nilai $r > 0,5$. Hasil uji validitas ditunjukkan Tabel 4.6 Dimana seluruh item pertanyaan pada variabel indenpenden dinyatakan valid karena nilai r lebih dari 0,5. Variabel komitmen organisasi dan pengalaman kerja menunjukkan item-item pertanyaannya memenuhi syarat validitas .

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Variabel	Indikator	R	Batas	Keterangan
Komitmen organisasi	X1.1	0,555	>0,5	Valid
	X1.2	0,301		Valid
	X1.3	0,341		Valid
	X1.4	0,335		Valid
	X1.5	0,611		Valid
	X1.6	0,638		Valid
	X1.7	0,327		Valid
	X1.8	0,350		Valid
	X1.9	0,379		Valid
Pengalaman	X2.1	0,687		Valid
	X2.2	0,811		Valid

	X2.3	0,729	>0,5	Valid
	X2.4	0,760		Valid
	X2.5	0,745		Valid
	X2.6	0,825		Valid
	X2.7	0,735		Valid
	X2.8	0,432		Valid
	X2.9	0,477		Valid

Sumber : lampiran

Pada tabel 4.7 menunjukkan uji validitas variabel dependen yaitu kinerja pegawai hasil uji validitas ini menunjukkan seluruh item pertanyaan pada variabel dependen dinyatakan valid karena nilai r lebih dari 0,5 seluruh item-item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai memenuhi syarat validitas dan digunakan dalam analisis selanjutnya

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Variabel	Indikator	R	Batas	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,333	>0,5	Valid
	Y2	0,436		Valid
	Y3	0,434		Valid
	Y4	0,660		Valid
	Y5	0,513		Valid
	Y6	0,482		Valid

Sumber :Lampiran

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrument penelitian berupa kuisisioner dalam suatu penelitian dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yakni menghitung koefisien *alpha*. Reliabilitas instrument diukur dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan pada setiap variabel. Nilai reliabilitas ditunjukkan Tabel 4.8 Dibawah ini.

Hasil perhitungan menunjukkan *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai 0,5 sehingga seluruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan pengalaman kerja dan variabel terikat kinerja pegawai mempunyai reabilitas yang baik.

Tabel 4.8
Hasil Uji Relibilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen organisasi	0,663	Reliabel
Pengalaman kerja	0,768	Reliabel
Kinerja pegawai	0.670	Reliabel

Sumber : Lampiran

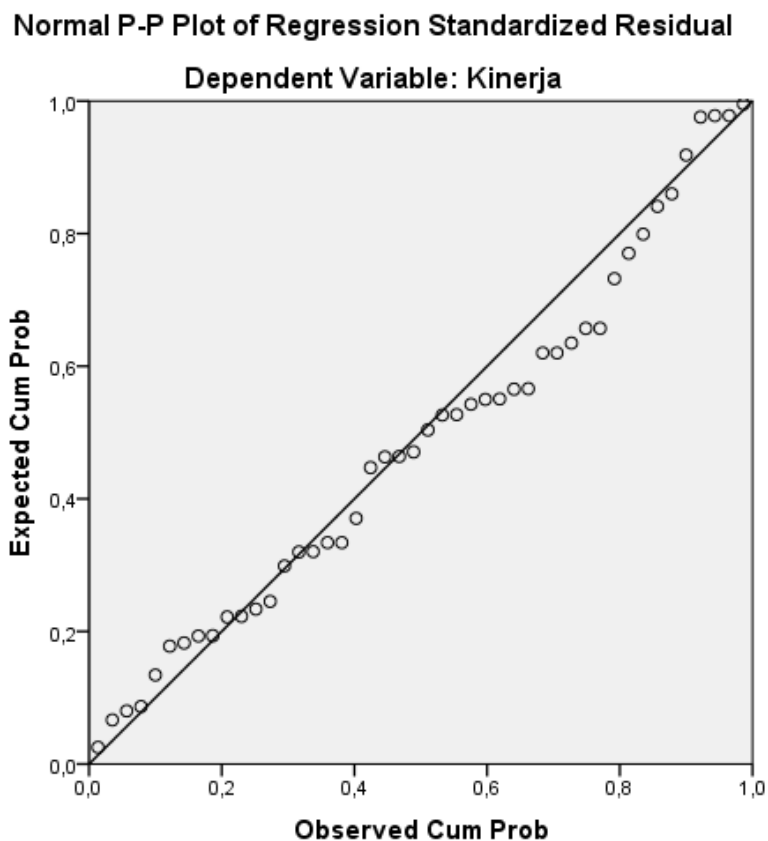
Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian statistic, Model persamaan regresi yang diajukan sudah memenuhi syarat. Tetapi agar model persamaan tersebut dapat secara ekometrik, perlu diadakan uji asumsi klasik yaitu multikolonieritas dan heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test*, dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) maka nilai sig > 0,05, menunjukkan data variabel terdistribusi normal. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik normal P-Plot atau Normal probability plot adalah plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusinormal (Ghozali, 2013:110). Dasar pengambilan keputusan adalah jikadata menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasi uji normalitass Dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test*. Tes kolmogrov sminorv menunjukkan bahwa nilai sig. 0,083, hasil ini memenuhi asumsinya jika nilai sig. > 0,05 menunjukkan data variebel terdistribusi normal, sedangkan untuk grafik normal P=Plot ditunjukkan melalui Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-plot
Sumber : Lampiran

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1.3.3.2 Uji Multikolenieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya interkolerasi antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai tolerance. jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolenieritas dan jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolenieritas. Hasil uji multikolenieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi	0,970	1,031	Bebas Multikolenieritas
Pengalaman Kerja	0,970	1,031	Bebas Multikolenieritas

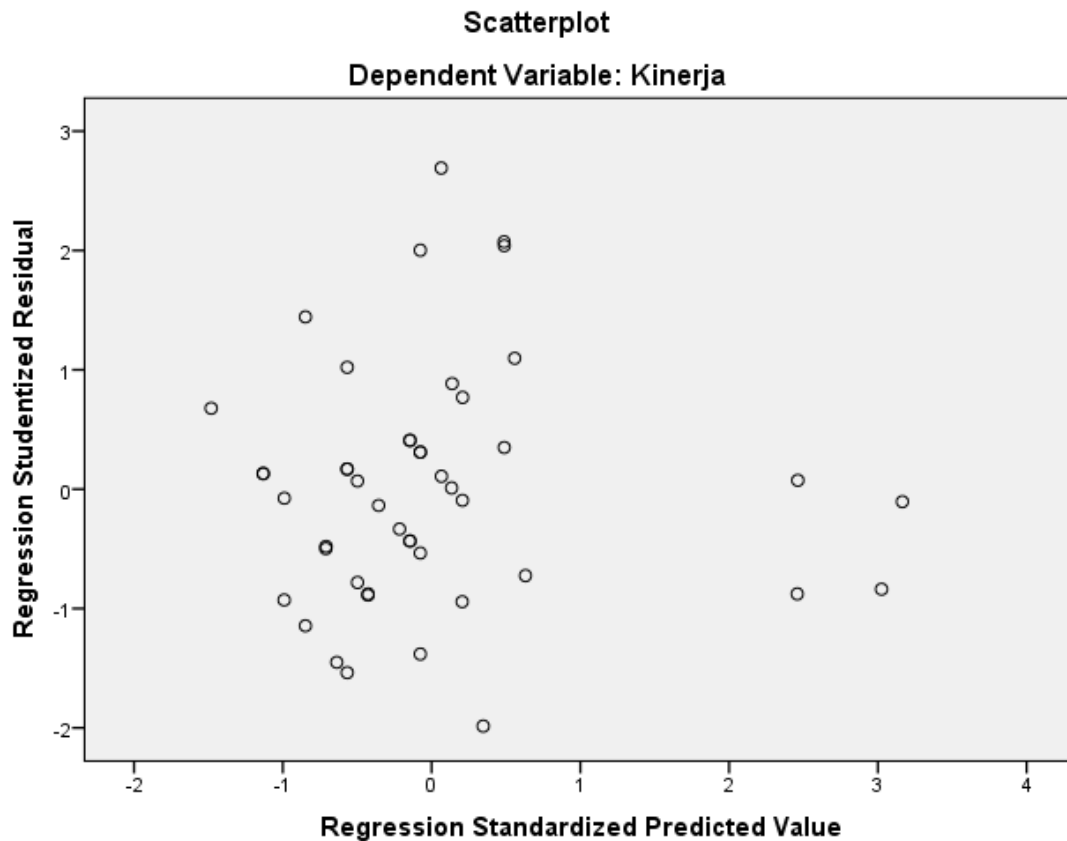
Sumber : Lampiran

Dalam pengujian asumsi klasik terhadap analisis regresi berganda menyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi Multikolenieritas karena nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10,00 dan nilai tolerance dari masing-masing variabel lebih dari 0,10 sehingga dapat dikatakan penelitian ini bebas Multikolenieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian terganggu berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Jika terjadi pada model adalah gejala Heterokedastisitas, berarti tidak terjadi hubungan antara variabel-pengganggu dengan variabel bebas, sehingga variabel terikat benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebasnya dengan kata lain tidak terjadi Heterokedastisitas.

Cara melihat Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah *Studentized* (SRESID) dan sumbu x adalah *standardized predicted value* (ZPRED). Jika titik-titik data menyebar atas atau bawah atau disekitar angka nol, titik-titik tidak mengumpul hanya di area atas atau bawah saja dan penyebaran titik tidak berpola maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3



Gambar 4.3 Grafik *Scaterplot*
Sumber : Lampiran

Dari gambar dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas sehingga variabel terikat benar-benarnya dijelaskan oleh variabel bebas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipilih sebagai model analisis dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil dari pengolahan data ditunjukkan pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6,675	1,956		3,413	,001
	Komitmen organisasi	,118	,067	,155	1,757	,086
	Pengalaman kerja	,357	,040	,781	8,843	,000

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Hasil dari perhitungan diatas maka didapatkan ruusan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,675 + 0,118 X_1 + 0,357 X_2 + e$$

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah variabel bebar terhadap variabel terikat. Dalam perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki koefisien bertanda positif sehingga memiliki makna.

1. $X_1 = 0,118$

Koefesien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,118 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi (X_1). maka kinerja akan meningkat dengan koefesien regresi 0,118 dan dengan asumsi variabel lain konsten.

2. $X_2 = 0,357$

Koefesien regresi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel pengalaman kerja (X_2) maka kinerja pegawai akan meningkat dengan koefesien regresi 0,357 dan asumsi variabel lain kostan.

Koefesien Determinasi (R^2) dan Koefesien Korelasi Berganda (R)

Tabel 4.11

Koefesien Determinasi (R^2) dan Koefesien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,675	,660	1,200

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai (R^2) atau koefesien determinasi adalah sebesar 0,675 hal ini bahwa komitmen organisasi dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,675 atau 67% sedangkan sisanya sebesar 0,325 atau 33% dipengaruhi oleh variabel lain luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.

Pada Tabel 4.11 Dapat dilihat nilai R atau Koefesien adalah sebesar 0,822 hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berhubungan kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefesien sebesar 0,822.

Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara komitmen organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan.

Tabel 4.12
Hasil Uji pengaruh Simultan dengan uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,493	2	64,246	44,647	,000 ^b
	Residual	61,877	43	1,439		
	Total	190,370	45			

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

- Menentukan nilai F tabel dengan *Level of significance* (α) =5%
 $F_{\text{tabel}} = F_{\alpha(k, n - k - 1)}$
 Keterangan
 α = Tingkat signifikasi 5% (0,05)
 n = Jumlah sampel
 k = variabel bebas
 $F_{\text{tabel}} = F_{0,0,5(2,46 - 2 - 1)}$
 $F_{\text{tabel}} = F_{\alpha(2,45)}$
 $F_{\text{tabel}} = 3,20$
- F hitung yang didapat dari pengolahan data berdasarkan Tabel 4.12 Sebesar 44,647
- Hasil
 Nilai F hitung > F tabel yaitu $44,647 > 3,20$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komitmen organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat Perumusan hipotesis statistic untuk pengujian secara parsial adalah sebagai berikut :

1. $H_{01} : \beta \leq 0$; menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
 $H_1 : \beta > 0$; menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap pegawai
2. $H_{02} : \beta \leq 0$; menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_2 : \beta > 0$; menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil dari hipotesis diatas ditunjukkan pada Tabel 4.13

Tabel 4.13
 Hasil Uji Pengaruh Persial dengan Uji t

Variabel	T	Signifikansi	Keterangan
Komitmen organisasi	1,757	0,086	Tidak ada pengaruh
Pengalaman kerja	8,843	0,000	Ada pengaruh

Sumber: Lampiran

Tabel 4.13 Yang menunjukkan nilai signifikan uji t lebih dari 0,05 nilai t lebih kecil dari 2,016 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai beta pada Tabel 4.12 Menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan oleh tiap variabel lebih dari 0 dan nilai beta yang paling signifikan ada pada variabel pengalaman yaitu sebesar 0,000 Pembuktian hipotesis statistik ditunjukkan dapat dituliskan sebagai berikut :

1. H_{01} diterima, H_1 ditolak karena nilai t statistik memiliki nilai $< 2,016$ berarti tidak terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. H_{02} ditolak, H_2 diterima arena nilai t statistik memiliki nilai $>$ dari 2,016 berarti terdapat pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t hitung yang kurang dari 2,016 yaitu 1,757 Sehingga dapat dikatakan H_1 ditolak .

Penelitian yang dilakukan oleh Djamaludin (2009) juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, maka dalam organisasi tidak terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena berbagai faktor yang ada dalam diri tiap pegawai. Bekerja pada pemerintahan berbeda dengan bekerja pada sector swasta, karena hasil kerja mereka yang menilai adalah masyarakat, dimana masyarakat memiliki suara yang sama dalam penilaian kinerja pemerintahan. Sehingga secara langsung komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap PNS akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan yang dihasilkan nanti.

Kinerja pemerintahan dapat dicapai oleh instansi jika mendapatkan dukungan dari pihak—pihak yang terikat, seperti para pegawai instansi itu sendiri dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pemerintah cukup tinggi terhadap instansinya. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kinerja pemerintah Kota Surabaya dapat dengan mudah dicapai setiap pegawai memegang teguh komitmennya untuk terus mengabdikan kepada instansi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t hitung yang lebih dari 2,016 yaitu 8,843 Sehingga dapat dikatakan H2 diterima kebenarannya. Adanya hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Pengalaman kerja adalah : "Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan".

Berdasarkan penelitian tersebut dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena berbagai faktor yang ada dalam diri tiap pegawai. Adanya pengalaman yang diberikan serta adanya pengetahuan membuat pegawai pemerintahan memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap kinerjanya. Bekerja pada pemerintahan berbeda dengan bekerja pada sector swasta, karena hasil kinerja mereka yang dinilai adalah masyarakat, dimana masyarakat memiliki suara yang utama dalam penilaian kinerja pemerintahan. Sehingga secara langsung pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai instansi itu sendiri dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pegawai pemerintah cukup tinggi terhadap instansinya Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintah Kota Surabaya dapat dengan mudah dicapai jika setiap pegawai memegang teguh pengalaman untuk terus mengabdikan kepada instansinya.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai di Instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya
2. Terdapat berpengaruh secara signifikan positif antara pengalaman dengan kinerja pegawai di Instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya. Semakin tinggi pengalaman yang dimiliki oleh setiap pegawai. Maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah

Referensi

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Byars, L., and Rue, W. 2008. *Human Resource Management*. McGraw-Hill Irwin. New York.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode penelitian*. Bandung, Alfabet.
- Djamaludin. 2009. *Management Training*. UII Press, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument edisi pertama*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta.

- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
<http://dpm-ptsp.surabaya.go.id/v3>
https://jdih.surabaya.go.id/pdfdoc/perwali_1844.pdf
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama. Jakarta.
- Itafia, Y., Cipta, W., Yudiaatmaja, F. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Tenun. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.Vol 2*.
- Juniar, Ahmad. 2011. *Komitmen Organisasi*. Angkasa. Bandung.
- Katili, Rahma. 2002. *Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Suatu Pengantar*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Michael, A. 2003. *Managing People: A Practical Guide For Line Managers*. PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Moorhead, G. and Ricky, W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nasrudin, E. 2010. *Psikologi Manajemen*. CV PUSTAKA SETIA, Bandung.
- Poernomo, H. 2003. *Tata Personalia*. Cetakan V. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prahartanto. 2012. *Variabel Dimensi dan Indikator Penelitian*. Elang, Bali.
- Rahmawati, N. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO)*. Program Studi: Manajemen. STIESIA, Surabaya.
- Robbins, S., and Judge, A. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Salma D. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali*. e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8. Morowali.
- Salma, D. 2016. *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honorer lepas pada puskesmas dikabupaten morowali*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Tadulako, Morowali.
- Sartika, amwiarni. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu*. E-jurnal.Universitas Tadulako, Morowali
- Sondang, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3, Medan.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumadewi, A. dan Suwandana. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4070-4098*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Trijoko, P. 2013. *Ilmu Budaya Dasar*. Renika, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja. 2014. Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pada industri tenun, *Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2)*, Yogyakarta.
- Zurnali, Cut. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Press, Bandung.