



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PASAR
KABUPATEN JEMBER**

***EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND EXPERIENCE WORKING ON
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
CIVIL SERVANTS IN THE MARKET OFFICE DEPARTMENT
DISTRICT JEMBER***

SKRIPSI

Oleh

Minhatul Aidiyah

NIM 110810201115

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PASAR
KABUPATEN JEMBER**

***EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND EXPERIENCE WORKING ON
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
CIVIL SERVANTS IN THE MARKET OFFICE DEPARTMENT
DISTRICT JEMBER***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Minhatul Aidiyah

NIM 110810201115

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Minhatul Aidiyah
NIM : 110810201115
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 10 Mei 2015

Yang menyatakan,

Minhatul Aidiyah
NIM 110810201115

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Minhatul Aidiyah

NIM : 110810201115

Jurusan : S-1 Manajemen/ Reguler

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Agus Priyono M.M.
NIP 19601016 198702 1 001

Drs. N.G. Krishnabudi M.Agb.
NIP 19630402 198802 1 001

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M
NIP 19780575 200312 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PASAR
KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Minhatul Aidiyah

NIM : 110810201115

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Wiji Utami S.E., M. Si. : (.....)
NIP 197401202000122001

Penguji Anggota : Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si. : (.....)
NIP 107501062000032001

Penguji Anggota : Prof. Dr. Isti Fadah S.E., M.Si. : (.....)
NIP 196610201990022001

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

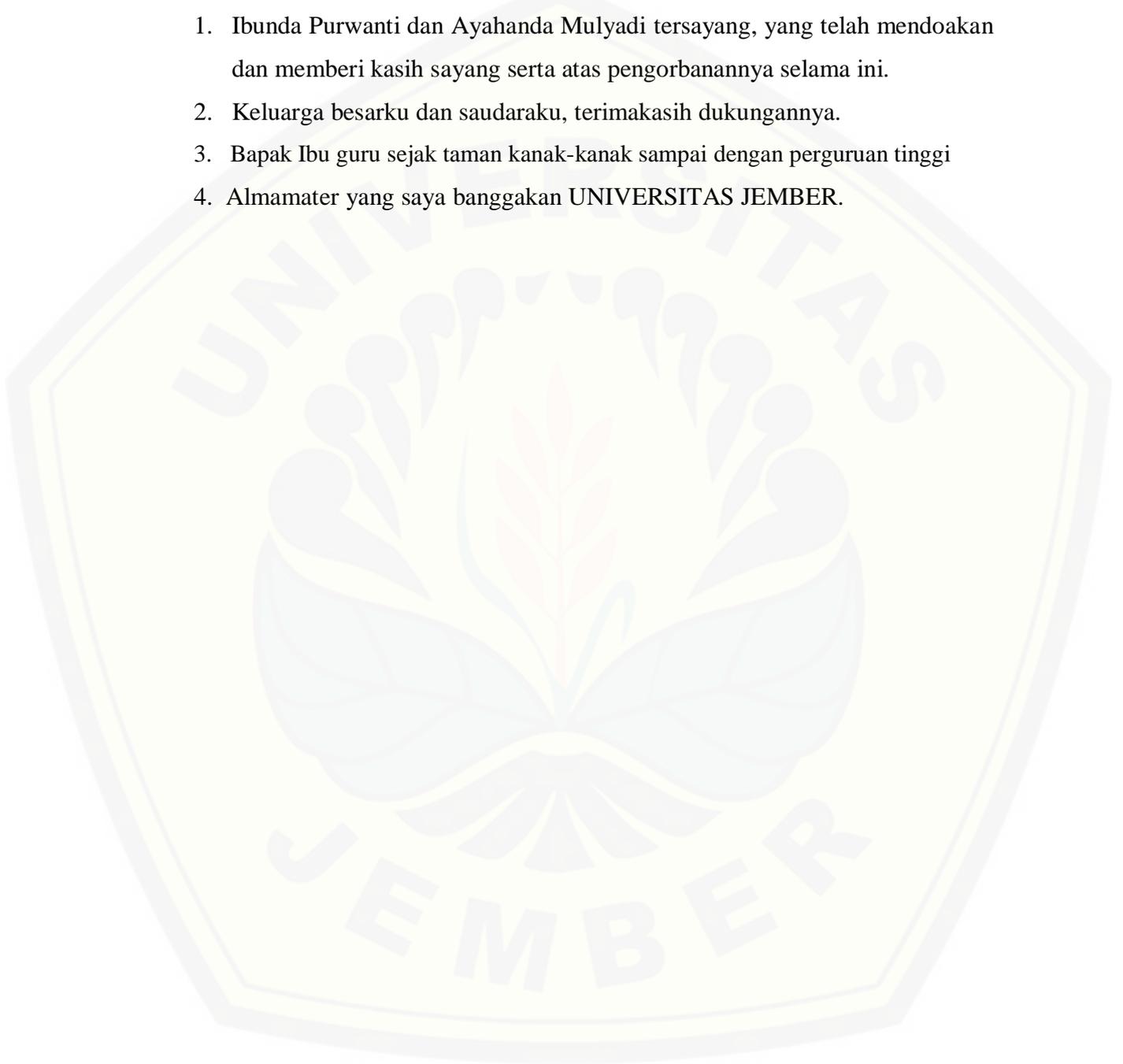


Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Ibunda Purwanti dan Ayahanda Mulyadi tersayang, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Keluarga besarku dan saudaraku, terimakasih dukungannya.
3. Bapak Ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi
4. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

“Menjadi kaya dalam segala hal itu harus. Karena dengan kekayaan yang kita miliki kita bisa melakukan banyak hal yang membuat kita lebih bahagia” ;

(Minhatul Aidiyah)

““Don’t worry about failures, worry about the chances you miss when you don’t even try” ; (Jack Canfield)

“The journey of a thousand miles begins with one step” ; (Lao Tzu)

“Get up, stand up: stand up for your rights! Get up, stand up: don't give up the fight!” ; (Bob Marley)



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PASAR
KABUPATEN JEMBER**

***EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND EXPERIENCE WORKING ON
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
CIVIL SERVANTS IN THE MARKET OFFICE DEPARTMENT
DISTRICT JEMBER***

SKRIPSI

Oleh

Minhatul Aidiyah

NIM 110810201115

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Agus Priyono M.M.

Dosen Pembimbing II : Drs. N.G. Krishnabudi M.Agb.

RINGKASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember; Minhatul Aidiyah, 110810201115; 2015; 105 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember”. Penelitian ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yang berjumlah 30 orang pada bulan februari 2015. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember; 2) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember; 3) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember; 4) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember; 5) Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember; 6) Tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember; 7) Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

SUMMARY

Effect Of Education Level and Experience Working On Performance Through Organizational Commitment Of Civil Servants In The Market Office Department District Jember; Minhatul Aidiyah; 110810201115; 2015; 105 pages; Department of Management Faculty of Economics University of Jember.

This study, entitled " Effect Of Education Level and Experience Working On Performance Through Organizational Commitment Of Civil Servants In The Market Office Department District Jember ". This study was aimed to analyze the influence of the level of education and work experience on performance through organizational commitment to the Civil Service Office of Jember Regency Market. The population in this study are all Civil Servants in the Office of Jember Regency Market numbering 30 people in February 2015. The sampling method used is saturated sample or census the number of respondents as many as 30 people. Variables used as many as 4 variables. The analysis tool used is the Path Analysis. The results showed that: 1) The level of education have a significant effect on the commitment of the Civil Service in the Office of Jember Regency Market; 2) Work experience significant effect on the commitment of the Civil Service in the Office of Jember Regency Market; 3) The level of education have a significant effect on the performance of the Civil Service in the Office of Jember Regency Market; 4) Work experience significant effect on the performance of the Civil Service in the Office of Jember Regency Market; 5) Commitment employees have a significant effect on the performance of the Civil Service in the Office of Jember Regency Market; 6) The level of education to give effect to the performance through organizational commitment to the Civil Service Office of Jember Regency Market; 7) Work experience influence on performance through organizational commitment to the Civil Service Office of Jember Regency Market.

Keywords: Level of Education, Work Experience, Organizational Commitment and Performance of Civil Servants.

PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si._selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah S. S.E, M.M_selaku ketua Program Studi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Agus Priyono M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Drs. N.G. Krishnabudi M.Agb. selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Ibunda Purwanti dan Ayahanda Mulyadi tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
6. Fandi Yahya tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan dan kawan-kawanku seluruh UKMF KURUSETRA dan IMADA, terima kasih atas doa, dukungan serta bantuannya.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
9. Seluruh PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember, terima kasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E. – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 10 Mei 2015

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pengertian Pendidikan	8
2.1.2 Pengalaman Kerja	12

2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasional	14
2.1.4 Pengertian Kinerja	19
2.1.5 Pengertian Pegawai Negeri Sipil	21
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	23
2.3 Hubungan Antar Variabel	29
2.3.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasi	29
2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	29
2.3.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja	29
2.3.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	30
2.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	30
2.3.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi	31
2.3.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi	32
2.4 Kerangka Konseptual	33
2.5 Hipotesis.....	33
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.5 Identifikasi Variabel	37
3.6 Definisi Operasional Variabel	38
3.7 Skala Pengukuran Variabel	39

3.8 Uji Instrumen	41
3.8.1 Uji Instrumen	41
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	42
3.8.3 Perhitungan Jalur.....	45
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	46
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	47
3.8.6 Model Trimming	48
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	50
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pasar Kabupaten Jember	52
4.1.1.1 Profil Dinas Pasar Kabupaten Jember	52
4.1.1.2 Struktur Organisasi Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember	54
4.1.1.2 Job Description Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember	55
4.1.2 Karakteristik Responden.....	63
4.1.3 Uji Instrument	66
4.1.3.1 Uji Validitas	66
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.1.3.3 Uji Normalitas	68
4.1.4 Analisis Data.....	69
4.1.4.1 Analisis Jalur	69
4.1.4.2 Perhitungan Koefisien Jalur	71
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	73
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen	

Organisasi	77
4.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen	
Organisasi	78
4.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja PNS	80
4.2.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja PNS	81
4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS	82
4.2.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi PNS.....	83
4.2.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi PNS.....	84
4.3 Keterbatasan Penelitian	86
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.8 Hasil Analisis Jalur.....	69
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian	29
Gambar 3.1 : Metode Analisis Jalur	44
Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah	50
Gambar 4.1 : Bagan Organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jember	55
Gambar 4.2 : Hasil Analisis Jalur	72
Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	74
Gambar 4.4 : Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	74
Gambar 4.5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	76
Gambar 4.6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN	94
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN <i>METHOD SUCCESIVE INTERVAL</i>	97
LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS	99
LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS	101
LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA	103
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Z$	104
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Y$	108
LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR $Z \rightarrow Y$	111
LAMPIRAN 9. TABEL t	114

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (*man*) merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi selain *machine, money, materials, methods, and market*. Menurut Notoatmodjo (2003:2), “sebuah organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam organisasi tersebut.”. Berdasarkan pendapat Notoatmodjo tersebut, sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi/instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu organisasi/instansi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi adalah menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa berhasil pegawai telah menjalankan fungsinya. Keberhasilan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja instansi secara keseluruhan. Penilaian kinerja pegawai juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi untuk pengembangan sumber daya manusia.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja cukup mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan tingkat pendidikan terkadang membuat seseorang memiliki cara sendiri untuk menyelesaikan kewajibannya dan mencapai kinerjanya. Dalam hal kinerja, tingkat pendidikan membuat pegawai memiliki perbedaan pengetahuan dan pola pikir dengan pegawai lainnya.

Pendidikan bertujuan untuk memperbaiki kehidupan seseorang, baik pendidikan formal, non formal maupun informal. Tingkat pendidikan seseorang dapat ditempuh secara formal, mulai dari TK, SD, SMP, SMA, S1,S2, dan S3. Pendidikan informal didapat diluar wadah formal seperti dalam lingkungan,

keluarga dan sosial. Pendidikan non formal dapat diperoleh melalui berbagai kursus yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga.

“Pengalaman menunjukkan bahwa pendidikan yang diterima di sekolah kadang-kadang terlalu umum dan tidak dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan, akibatnya akan terjadi bahwa orang yang sudah berpendidikan tinggi masih mempunyai produktivitas yang rendah. Demikian pula orang yang baru bekerja atau kurang pengalaman kerja biasanya juga mempunyai produktivitas yang rendah, oleh sebab itu pengalaman kerja sangat berpengaruh bagi produktivitas seseorang” (Simanjuntak, 1985:30).

“Pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, maka akan bertambah pula ketrampilan kerjanya, dengan bertambahnya ketrampilan kerja ini sudah barang tentu akan mampu meningkatkan produktivitas kerja” (Simanjuntak, 1982:16).

Seorang pegawai yang mempunyai pengalaman yang banyak dapat dengan cepat menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaannya. Menurut Nitisemito (1992:59), “dengan pengalaman kerja yang banyak berarti keahliannya juga cukup tinggi atau dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman”.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai, tujuan suatu organisasi akan tercapai apabila mempunyai sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap instansi dan mampu dalam mendukung mencapai tujuan instansi. Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap instansinya, serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam instansi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2001:67), “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, sedangkan menurut Hasibuan (2011:94), “pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sebagai aparatur pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil atau disingkat PNS harus selalu bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Sejalan dengan itu Pegawai Negeri Sipil berkewajiban menjadi contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada pegawai negeri dan PNS diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik. Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu nantinya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai Negeri Sipil dituntut penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan.

Dinas Pasar Kabupaten Jember sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan di bidang pasar terbentuk pada awal tahun 2009 melalui Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 15 Tahun 2008 tentang organisasi Tata Kerja Perangkat Kabupaten Jember dan Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jember untuk membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga Pemerintah Kabupaten dalam perumusan kebijakan pengelolaan retribusi pasar daerah dan melaksanakan tugas pembantuan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Dinas Pasar merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah atau disingkat SKPD yang membina, mengelola dan mengembangkan Unit Pasar. Dinas Pasar merupakan suatu organisasi pemerintahan yang bertugas mengelola

pasar melalui tiap-tiap unitnya yang tersebar dalam kota maupun luar kota Jember di tambah dengan unit yang mengelola pedagang kaki lima Alun-alun dan Citarum.

Dinas pasar tidak hanya mengawasi kegiatan jual beli di pasar, tetapi juga turut mengelola penerimaan pendapatan pasar melalui salah satu bidangnya, yaitu bidang retribusi. Retribusi merupakan salah satu sumber penerimaan terbesar kas umum daerah. Dalam hal ini retribusi pasar berasal dari karcis harian, karcis bulanan, dan pendapatan lain-lain.

Belakangan ini pengelolaan dan pengembangan pasar-pasar di Kabupaten Jember mengalami peningkatan yang cukup drastis. Hal ini dapat dilihat dari penataan pasar yang semakin bersih dan tertib. Keadaan ini sangat berbanding terbalik dengan keadaan pasar-pasar di Kabupaten Jember beberapa tahun silam, dimana kondisi pasar sangat kumuh, kotor dan tidak tertib. Fenomena inilah yang menjadi inspirasi untuk menjadikan Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember sebagai objek penelitian.

Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember memiliki jumlah PNS sebanyak 30 orang. PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda, sehingga berpengaruh kepada komitmen dan kinerja masing-masing PNS. Ragam tingkat pendidikan yang ada pada PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yaitu, SD, SMP, SMA/Sederajat, D3, dan S1. Perbedaan tingkat pendidikan membuat setiap PNS memiliki pola pikir dan sudut pandang yang berbeda terhadap suatu hal. Perbedaan tingkat pendidikan juga membuat PNS memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. PNS yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien dan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi.

Selain tingkat pendidikan yang berbeda, pengalaman kerja yang berbedapun membuat setiap PNS memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda. PNS yang bekerja sekian lama lebih terampil dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yaitu mulai 4 tahun sampai dengan 34 tahun. PNS yang memiliki pengalaman kerja lebih lama

biasanya bekerja dengan percaya diri dan lebih tenang. Karena PNS tersebut sudah melakukan jenis pekerjaan yang sama selama beberapa tahun. Sehingga kesulitanpun akan mudah dihadapi dan diselesaikan. Hal ini berbanding terbalik dengan PNS yang masa kerjanya hanya sebentar. Masa kerja/pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap komitmen PNS. Semakin lama seorang PNS bekerja pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember, maka PNS tersebut akan semakin mencintai pekerjaannya dan setia kepada instansi tempatnya bekerja. Hal tersebut akan berpengaruh pada semakin meningkatnya komitmen PNS tersebut dari waktu-kewaktu. Sedangkan PNS yang baru bekerja sebentar cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah karena belum tumbuh rasa mencintai terhadap pekerjaannya dan keinginan untuk setia kepada instansi tempatnya bekerja.

Kegiatan merencanakan dan melaksanakan pengelolaan pasar membutuhkan para PNS yang berpendidikan, berpengalaman dan berkomitmen untuk menjadikan pasar-pasar di Jember semakin berkembang. PNS pada Dinas Pasar Kabupaten Jember memiliki latar belakang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda-beda sehingga berpengaruh pada kinerja masing-masing PNS. Kondisi inilah yang memacu penulis untuk ingin mengetahui secara jelas seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Mengacu dari latar belakang pemikiran inilah maka penulis mengangkat judul: “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember?

- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember?
- c. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember?
- d. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember?
- e. Apakah komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember?
- f. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember?
- g. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;

- f. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- g. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi Instansi

Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

- b. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi peneliti selanjutnya.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memperoleh informasi dan menilai kekurangan yang ada dalam penelitian ini, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Hasbullah (2009:1) menyatakan, “pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan, “pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi

dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.” Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 (dalam Hasbullah, 2009:4) menyatakan, ”pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Menurut Sutrisno (2011:65), “pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya”.

Menurut Dewey (dalam Idris, 1986:9) mendefinisikan pendidikan sebagai proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Di bagian lain dari buku ini, Ki Hajar Dewantara, Bapak Pendidikan kita mendefinisikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memberikan tuntunan pada segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup lahir batin yang setinggi-tingginya.

Menurut Sikula (dalam Hardjanto, 2012:69), disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.”

Menurut Idris (1994:58) pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu :

1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan di sekolah yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam kurun waktu tertentu yang berlangsung di taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.

2) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak seseorang lahir sampai mati seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan, hiburan, atau pergaulan sehari-hari.

3) Pendidikan Non-Formal

Pendidikan non-formal adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, terarah, dan berencana diluar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian dan waktu yang dicapai serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta atau anak didiknya supaya mendapat hasil yang memuaskan.

Coombs (dalam Idris, 1986:58) menyebutkan bahwa “tingkat pendidikan adalah taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar dari saat masuk sekolah hingga kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan waktu untuk jenjang di dalam pendidikannya. Hal ini hanya dilalui oleh individu yang mengikuti jalur pendidikan formal”. Menurut Undang-Undang No.2 tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah:

1) Pendidikan Dasar

Merupakan pendidikan yang lamanya sembilan tahun yang diselenggarakan selama enam tahun di SD tiga tahun di SLTP atau satuan pendidikan yang sederajat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Lama waktu pendidikan menengah adalah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat.

3) Pendidikan Tinggi

Dijalankan setelah pendidikan menengah. Klasifikasi pendidikan tinggi dijelaskan dalam penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.27 tahun 1981 tentang peralatan fakultas pada Universitas atau Institut Negeri, yaitu :

- a) **Stratum 1 (S1)**, tahun sarjana diselesaikan dalam waktu studi minimum 4 (empat) dan maksimal 7 (tujuh) tahun.
- b) **Stratum 2 (S2)**, tahap pasca sarjana termasuk spesialis satu (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S1.
- c) **Stratum 3 (S3)**, tahap studi doktor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S2.
- d) **Stratum nol (S0)**, Program diploma, terdiri dari berbagai program terminal dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional :
 - (1) D1, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi satu tahun
 - (2) D2, program diploma (termasuk politeknik) yang diselesaikan dalam waktu studi dua tahun.
 - (3) D3, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi empat tahun.

Menurut UU SISDIKNAS No.20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.1.2 Pengalaman Kerja

“Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya” (Sutrisno, 2009:158).

“Pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, maka akan bertambah pula ketrampilan kerjanya, dengan bertambahnya ketrampilan kerja ini sudah barang tentu akan mampu meningkatkan produktivitas kerja” (Simanjuntak, 1982:16).

“Pengalaman menunjukkan bahwa pendidikan yang diterima di sekolah kadang-kadang terlalu umum dan tidak dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan, akibatnya akan terjadi bahwa orang yang sudah berpendidikan lebih tinggi tetapi masih mempunyai produktivitas yang rendah. Demikian pula orang yang baru bekerja atau kurang pengalaman kerja biasanya juga mempunyai produktivitas yang rendah, oleh sebab itu pengalaman kerja sangat berpengaruh bagi produktivitas seseorang” (Simanjuntak, 1985:30).

Menurut Barber (1986:28) pengalaman kerja seseorang dapat digolongkan menjadi dua, yaitu :

a. Pengalaman Umum

Pengalaman umum adalah pengalaman yang dipunyai seseorang pada saat ia menjadi buruh manajerial, berkaitan dengan lamanya bekerja.

b. Pengalaman Khusus

Pengalaman khusus adalah pengalaman yang dipunyai seseorang yang berhubungan langsung dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dipunyai.

Menurut Asri (1986:131), pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Geraknya lancar dan mantap

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya tercipta dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seseorang yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang memiliki pengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Foster (2001:43), ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja itu:

a. Lama waktu/ masa kerja

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

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan 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.

2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi/instansi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthan (dalam Yuwono 2005:24), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut pendapat Allen and Meyer (dalam Zumali 2010:18) bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya

yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Menurut pendapat Steers dan Porter (dalam Sudirman 2009:83), komitmen organisasi meliputi:

a. Kemauan Karyawan

Kemauan menunjukkan pada keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Kemauan karyawan untuk berkerja keras demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya komitmen. Dengan adanya kemauan dari karyawan, dapat digunakan untuk memprediksi perilaku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada organisasi.

b. Kesetiaan Karyawan

Secara umum kesetiaan menunjuk pada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan mempunyai kesetiaan yang tinggi dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotanya dalam organisasi, tingkat kehadiran serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

c. Kebanggaan Karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi, tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi. Kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik pada masyarakat.

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi.

1. Karakteristik Personal.

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ektrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional.

- a. Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, kooperasi, partisipasi dan *Trust* akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3. Positional.

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Menurut Miner seperti dikutip Sopiah (2008:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Fase awal, *Initial commitment*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- a. Karakteristik individu
- b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- c. Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment.*

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.1.4. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Timpe (2002:8) diartikan sebagai “hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan”. Mathis dan Jackson (2006:13) mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang menjadi

ukuran kinerja karyawan, yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa “kinerja karyawan atau prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.

3. Kejujuran

Penilai mengukur kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih

berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.5 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S Poerwadaminta, kata pegawai negeri berarti: “orang yang bekerja pada Pemerintah (Perusahaan dan

sebagainya)". Sedangkan negeri berarti "Negara" atau "pemerintah". Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara (Abdullah, 1986:13).

Dalam Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Undang-undang Nomer 3/1971) pengertian pegawai negeri dirumuskan sebagai "Pegawai Negeri yang dimaksud oleh Undang-undang ini meliputi juga orang-orang yang menerima gaji atau upah dari suatu badan/badan hukum yang menerima bantuan dari keuangan Negara atau daerah atau badan hukum lain yang menggunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari Negara atau masyarakat" (Abdullah, 1986:13).

Menurut Undang-Undang RI No 8 tahun 1974 Undang-undang RI nomor 43 tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan rumusan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah :

- 1) Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya.
- 4) Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan yang dikategorikan Pegawai Negeri menurut Pasal (2) Ayat (1), adalah :

- 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- 3) Anggota Kepolisian Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibagi ke dalam dua kategori, yaitu ;

- a) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusat, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga

Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

- b) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar/gambaran peneliti berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel, penelitian, dan indikator meliputi:

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Ganjar Mulya Sukmana (2013). Pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), insentif kerja (X3), dan variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau total sampling yang berarti semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Total sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 105 orang. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada bagian produksi di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, berkenaan dengan faktor-faktor yang dipertimbangkan dan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada CV. Yugatma Prima Mandiri, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel yang mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yugatama Prima Mandiri yaitu, variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan pemberian Insentif (X3).
2. Berdasarkan penelitian, pada CV. Yugatama Prima Mandiri, perubahan pada produktivitas kerja karyawan, 92,1% nya dipengaruhi oleh perubahan pada variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan insentif.

3. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV. Yugatama Prima Mandiri yaitu variabel insentif. Pemberian insentif oleh perusahaan kepada para karyawan merupakan kebijakan terbaik guna meningkatkan produktivitas dari para tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kemudian penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Diah Maha Dwijayanthi dan I.B. Dharmadiaksa (2013). Pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu insentif (X1), tingkat pendidikan (X2), pelatihan (X3), pengalaman kerja (X4), dan variabel terikat yaitu kinerja individu (Y). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007:78). Dari seluruh karyawan SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar yang berjumlah 148 orang dengan teknik *purposive sampling* ditarik 60 sampel sebagai responden untuk menghasilkan informasi dan menyelesaikan tugas dengan kriteria-kriteria pemilihan responden penelitian, yaitu responden yang menggunakan sistem informasi akuntansi, responden yang bertugas pada bagian keuangan, dan responden yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa :

- 1) Insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar.
- 2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi insentif yang diberikan, maka akan semakin baik kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.
- 3) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin baik kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

- 4) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin banyak seseorang melakukan pelatihan, maka akan semakin baik kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.
- 5) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin lama pengalaman bekerja seseorang, maka akan semakin baik kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

Kemudian penelitian yang ketiga yang dilakukan oleh Vevi Gusriani Vionita (2013). Pada penelitian terdapat variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *Total Sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh.
3. Tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh.

Kemudian penelitian yang keempat yang dilakukan oleh A.A. Sg. Siskarini Jayanti dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013). Pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu prestasi kerja (X1), pendidikan (X2), pengalaman kerja (X3), pengenalan (X4), kesempatan (X5), dan variabel terikat yaitu pengembangan karir (Y). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penarikan sampel stratifikasi (*stratified random sampling*) dimana dalam metode ini digunakan kriteria yang jelas akan digunakan sebagai dasar penentuan strata (kelas/kelompok/lapisan) dan melibatkan responden sebanyak 61 orang pegawai. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Variabel prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja.
2. Dari kelima variabel yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja hanya variabel pendidikan, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh yang secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Variabel pengenalan adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja yakni sebesar 34,5 persen.

Kemudian penelitian yang kelima yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi, SE, M. Si (2012). Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penarikan sampel stratifikasi (*stratified random sampling*) dimana dalam metode ini digunakan kriteria yang jelas akan digunakan sebagai dasar penentuan strata (kelas/kelompok/lapisan) dan melibatkan responden 54 responden... Dalam penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Variabel disiplin kerja (X1) ($t_{hitung} = 7,202 > t_{tabel} 1,684$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan merupakan faktor yang paling dominan berarti semakin tinggi tanggapan responden terhadap budaya kerjamaka akan meningkatkan prestasi kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang akan meningkat.
2. Variabel pengalaman kerja (X2) ($t_{hitung} = 5,278 > t_{tabel} 1,684$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan berarti apabila disiplin kerja pada karyawan Departemen

Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap dependen variabel prestasi kerja karyawan, hal ini karena $F_{hitung} (104,245) > F_{tabel} (5,08)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh antara independen variabel disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap dependen variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 79,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,204 atau 20,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas tentang penelitian terdahulu, maka tabel berikut akan menjelaskan tentang persamaan dan perbedaan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti (tahun)	Variabel – variabel penelitian	Obyek penelitian	Hasil (kesimpulan)
1.	Ganjar Mulya Sukmana (2013)	Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3), Produktivitas (Y)	Cv. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember	Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Insentif (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).
2.	Diah Maha Dwijyanthi dan I.B. Dharmadiaksa (2013)	Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), Pengalaman Kerja (X4), dan Kinerja (Y)	Skpd Dispenda Kota Denpasar	Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
3.	Vevi Gusrini Vionita (2013)	Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y)	SMK Negeri Di Kota Payakumbuh	Tingkat Pendidikan (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
4.	A.A. Sg. Siskarini Jayanti dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013)	Prestasi Kerja (X1), Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Pengenalan (X4), Kesempatan (X5), Pengembangan Karir (Y)	Kantor Dinas Ketentraman Dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar	Prestasi Kerja (X1), Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Pengenalan (X4), dan Kesempatan (X5) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).
5.	Ahmad Nur Rofi, SE, M. Si (2012)	Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y)	Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang	Disiplin Kerja (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Sumber : diolah dari berbagai referensi, 2014

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2011:65), “pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya”. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka diharapkan sikap dan tindakan seseorang semakin baik.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah masa kerja. Dyne dan Graham menjelaskan bahwa masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

2.3.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ganjar Mulya Sukmana (2013) diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan ilmu dan pengetahuan akan semakin memadai untuk melakukan pekerjaan.

2.3.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

“Pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, maka akan bertambah pula ketrampilan kerjanya, dengan bertambahnya ketrampilan kerja ini sudah barang tentu akan mampu meningkatkan produktivitas kerja” (Simanjuntak, 1982:16).

2.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Luthan (dalam Yuwono 2005:24), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Apabila seorang pegawai sudah memiliki komitmen yang kuat untuk instansinya, maka secara otomatis pegawai akan bekerja dengan sebaik mungkin dan penuh totalitas demi mencapai tujuan instansinya.

2.3.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2011:65), “pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan

masukannya, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya". Semakin tinggi tingkat pendidikan maka diharapkan sikap dan tindakan seseorang semakin baik. sikap yang dimaksud bisa berupa sikap pegawai untuk memihak dan membela instansi, serta totalitas dalam pekerjaannya sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Menurut Luthan (dalam Yuwono 2005:24), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Apabila seorang pegawai sudah memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota pada instansinya, maka pegawai akan berusaha dengan keras demi mencapai tujuan organisasi dengan baik. dengan begitu pegawai akan melakukan yang terbaik untuk instansinya, sehingga kinerjanya akan semakin baik.

2.3.7 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah masa kerja. Dyne dan Graham menjelaskan bahwa masa kerja yang lama akan semakin membuat

anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

Banyak yang sudah dikorbankan oleh pegawai selama bekerja di suatu instansi. Semakin lama pegawai bekerja, maka semakin banyak pengorbanan yang pegawai lakukan. Sehingga untuk berhenti dari suatu instansi akan lebih mempertimbangkan lagi mengingat komitmennya yang semakin lama semakin tinggi pada instansinya.

Menurut Luthan (dalam Yuwono 2005:24), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

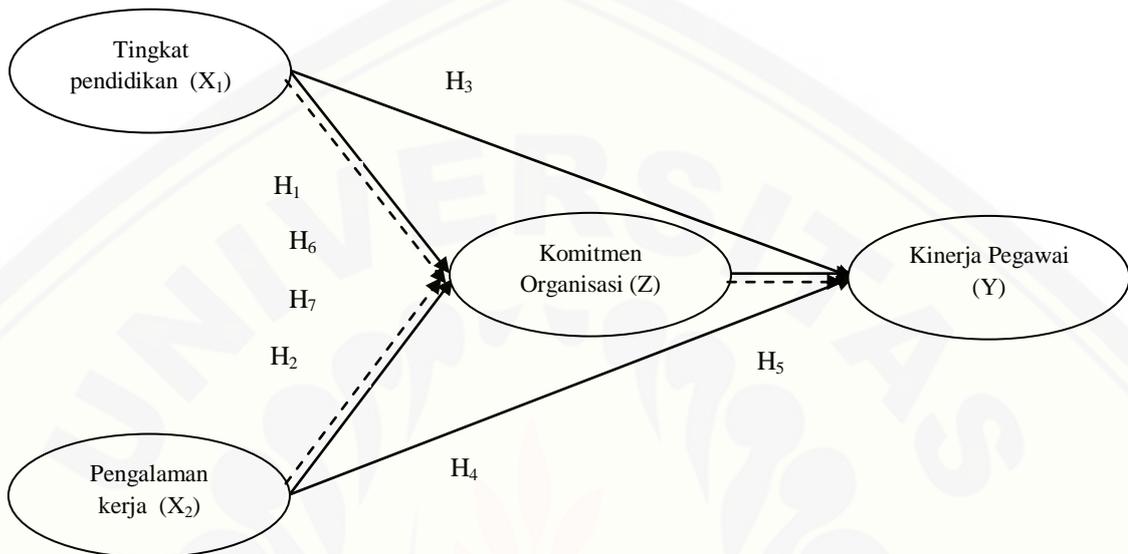
Pegawai yang memiliki komitmen akan baik kinerjanya. Karena pegawai akan berusaha dengan keras demi mencapai tujuan instansi dan untuk mempertahankan status keanggotaannya sebagai bagian dari instansi tempatnya bekerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin baik dengan kinerjanya.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel antara. Penelitian ini menjadikan tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) sebagai variabel bebas karena kedua variabel tersebut

diasumsikan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional (Z) dan kinerja (Y).

Berikut ini gambar kerangka konseptual yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2005:51). Berdasarkan teori yang ada, maka dapat dijelaskan hipotesis dalam penelitian ini. bahwa “ada pengaruh tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja PNS melauai komitmen PNS, dan ada pengaruh komitmen PNS terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember”

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

- H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- H₃ : Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- H₄ : Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- H₅ : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- H₆ : Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- H₇ : Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

”Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya” (Murti dan Salamah, 2006:47).

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *eksplanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Data tersebut berasal dari jawaban atas pernyataan yang diajukan kepada responden melalui kuisioner dan wawancara, baik yang berkaitan dengan variabel bebas tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), variabel antara komitmen organisasional (Z), maupun variabel terikat kinerja pegawai (Y).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Data sekunder adalah data

yang dihasilkan dari sumber yang lain, berupa data administrasi kantor yang ada pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Data sekunder umumnya berupa bukti-bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan berhubungan terhadap penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumarsono (2004:66) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data merupakan langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat dan menyajikan fakta untuk tujuan penelitian.

a. Metode Kuisioner

Dalam penelitian ini metode kuisioner digunakan untuk memperoleh informasi dari pegawai tentang pernyataan yang mengungkapkan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember.

b. Metode Wawancara

Teknik wawancara dilakukan berupa tanya jawab langsung kepada beberapa responden, hal ini dilakukan untuk menguji kebenaran informasi dan menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh kepala bagian, dan bagian Personalia untuk mendapatkan data tambahan penelitian.

c. Metode Studi Pustaka

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu digunakan untuk mengetahui struktur organisasi, jumlah Pegawai Negeri Sipil, serta tugas dan tanggungjawab PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Selain data dan dokumentasi dari Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember, peneliti juga mengumpulkan data dengan membaca buku, jurnal dan referensi lain seperti media elektronik yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yang berjumlah 30 orang pada bulan februari 2015. Menurut ketentuan Gay dan Diehl, untuk penelitian yang bersifat menguji pengaruh diantara satu variabel atau lebih (penelitian kausalitas) jumlah sampel yang diambil minimal 30 sampel (Sanusi, 2011:100). Arikunto (2006:131) mengemukakan bahwa apabila subjek populasi kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel. Dikarenakan PNS pada Kantor Pasar Kabupaten Jember berjumlah 30 orang, maka populasi dalam penelitian ini juga bertindak sebagai sampel. Teknik pengambilan sampelnya pun menggunakan sampel jenuh.

3.5 Identifikasi Variabel

Sanusi (2011:49) menyatakan, "...variabel benar-benar memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut secara benar.

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent variable* (X_1 dan X_2)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Variabel ini adalah variabel yang berkontribusi positif maupun negatif terhadap variabel yang terikat.

b. Variabel Terikat atau *Dependent variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil. Variabel inilah yang menjadi pengamatan utama dalam penelitian ini. Dikatakan sebagai pengamatan utama karena kinerja PNS merupakan variabel yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasional.

c. Variabel Antara atau *Intervening variable* (Z)

Variabel Antara penelitian ini adalah komitmen PNS. Variabel inilah yang menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58), definisi operasional variabel ialah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

“Kegiatan mengelaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya disebut definisi operasional variabel.” (Sanusi, 2011:68). Adapun definisi operasional variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (X_1) yaitu tingkat pendidikan adalah di sini mencakup pendidikan formal yang dimiliki oleh PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yang sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaannya. Menurut UU SISDIKNAS No.20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari ;
 - 1) Jenjang pendidikan;
 - 2) Kesesuaian jurusan.
- b. Variabel bebas (X_2) yaitu pengalaman kerja adalah jangka waktu seseorang bekerja di perusahaan tempat kerjanya yaitu pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Indikator pengalaman kerja yaitu:
 - c. Lama waktu/ masa kerja
 - d. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
 - e. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
 - f. Bekerja dengan tenang
- c. Variabel Antara yaitu Komitmen (Z), komitmen adalah suatu sikap yang ditunjukkan individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Dan juga adanya keinginan untuk tetap berada dalam

organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Menurut pendapat Steers dan Porter dari kutipan Sudirman (2009:83), komitmen organisasi meliputi:

- 1) Kemauan Karyawan
- 2) Kesetiaan Karyawan
- 3) Kebanggaan Karyawan

d. Variabel Terikat yaitu kinerja PNS (Y), kinerja PNS adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kejujuran
- 3) Kedisiplinan
- 4) Kreativitas
- 5) Kerjasama
- 6) Kepemimpinan
- 7) Kepribadian
- 8) Tanggung jawab

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang dimodifikasi dari 5 kategori jawaban (skala Likert asli) menjadi 4 kategori jawaban.. “Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert (1932) yang paling sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi responden terhadap sesuatu objek” (Usman dan Akbar, 2003:69). Skala likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. Skala likert lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (Sanusi, 2011:59).

Sugiyono (2010:134) mengemukakan, “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Setuju (S) = 3
- d. Sangat Setuju (SS) = 4

Modifikasi skala Likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20) :

1. Kategori ditengah mempunyai arti ganda, biasa diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu;
2. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah, bagi mereka yang ragu atas kecenderungan jawabannya.
3. Untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju sehingga tidak mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah para responden.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam menguji relevansi indikator dalam penelitian ini dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan. Uji validitas menggunakan analisis korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70) ;

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan ;

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengambilan keputusan ;

- a. Ha diterima, apabila sig. < 0,005 (5%), dapat dikatakan valid;
- b. Ha ditolak, apabila sig. > 0,005 (5%), dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat untuk yang digunakan untuk mengambil data yang berupa jawaban (kuisisioner), yang dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila alat tersebut digunakan kembali oleh peneliti lainnya (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi alat didalam mengukur konsistensi. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75) ;

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

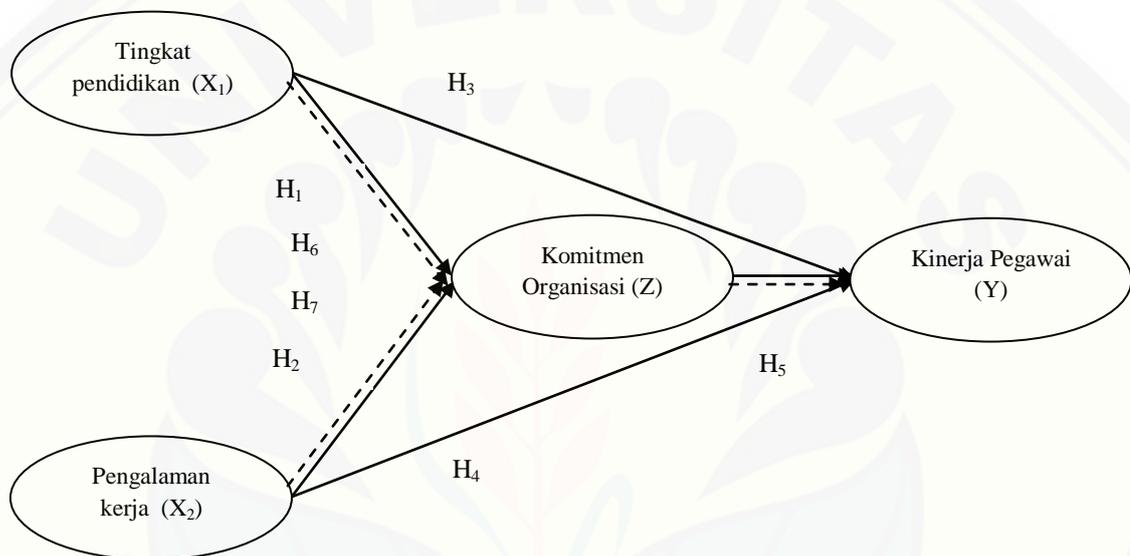
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut ;

- 1) Semua variabel berskala interval
- 2) Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- 3) Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya

4) Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur:



Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur

Sumber : Data diolah

Keterangan :

β_{X_1Z} : koefisien jalur pengaruh signifikan langsung tingkat pendidikan terhadap komitmen.

β_{X_2Z} : koefisien jalur pengaruh signifikan langsung pengalaman kerja terhadap komitmen.

β_{X_1Y} : koefisien jalur pengaruh signifikan langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja.

β_{X_2Y} : koefisien jalur pengaruh signifikan langsung pengalaman kerja terhadap kinerja.

- β_{ZY} : koefisien jalur pengaruh signifikan langsung komitmen terhadap kinerja.
- β_{X_1ZY} : koefisien jalur pengaruh signifikan tidak langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja melalui komitmen.
- β_{X_2ZY} : koefisien jalur pengaruh signifikan tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja melalui komitmen.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta_0 + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Keterangan :

X_1 : pendidikan.

X_2 : pengalaman kerja.

Z : komitmen.

Y : kinerja.

3.8.3 Perhitungan Jalur

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):

1) Pengaruh langsung pendidikan (X_1) terhadap komitmen (Z)

$$DE_{ZX_1} = X_1 \rightarrow Z$$

2) Pengaruh langsung pengalaman kerja (X_2) terhadap komitmen (Z)

$$DE_{ZX_2} = X_2 \rightarrow Z$$

3) Pengaruh langsung pendidikan (X_1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX_1} = X_1 \rightarrow Y$$

4) Pengaruh langsung pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX_2} = X_2 \rightarrow Y$$

5) Pengaruh langsung komitmen (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE):

1) Pengaruh pendidikan (X_1) melalui komitmen (Z) terhadap kinerja (Y)

$$IE_{YZX_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2) Pengaruh pengalaman kerja (X_2) melalui komitmen (Z) terhadap kinerja (Y)

$$IE_{YZX_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau EI):

1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja PNS dan pengaruh tidak langsung pendidikan melalui komitmen terhadap kinerja PNS

$$TE_{YZX_1} = DE_{ZX_1} + IE_{YZX_1}$$

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja PNS dan pengaruh tidak langsung pendidikan melalui komitmen terhadap kinerja PNS

$$TE_{YZX_2} = DE_{ZX_2} + IE_{YZX_2}$$

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis t (uji-t) digunakan untuk mengetahui signifikansi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember melalui komitmen organisasional. Rumusnya adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$)

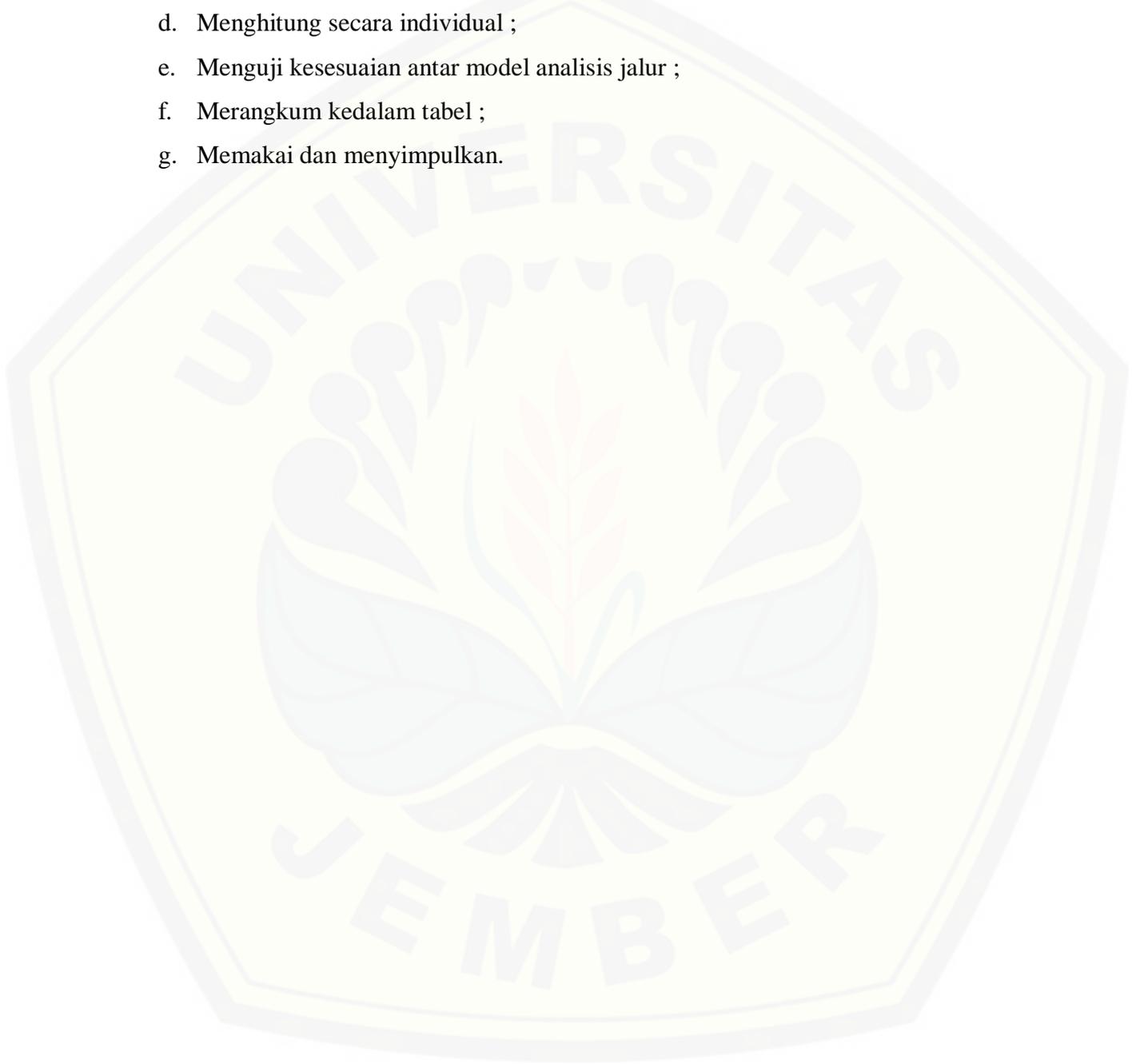
3.8.6 Model Trimming

Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dengan model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi *model trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan Sarwono (2006:150). Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

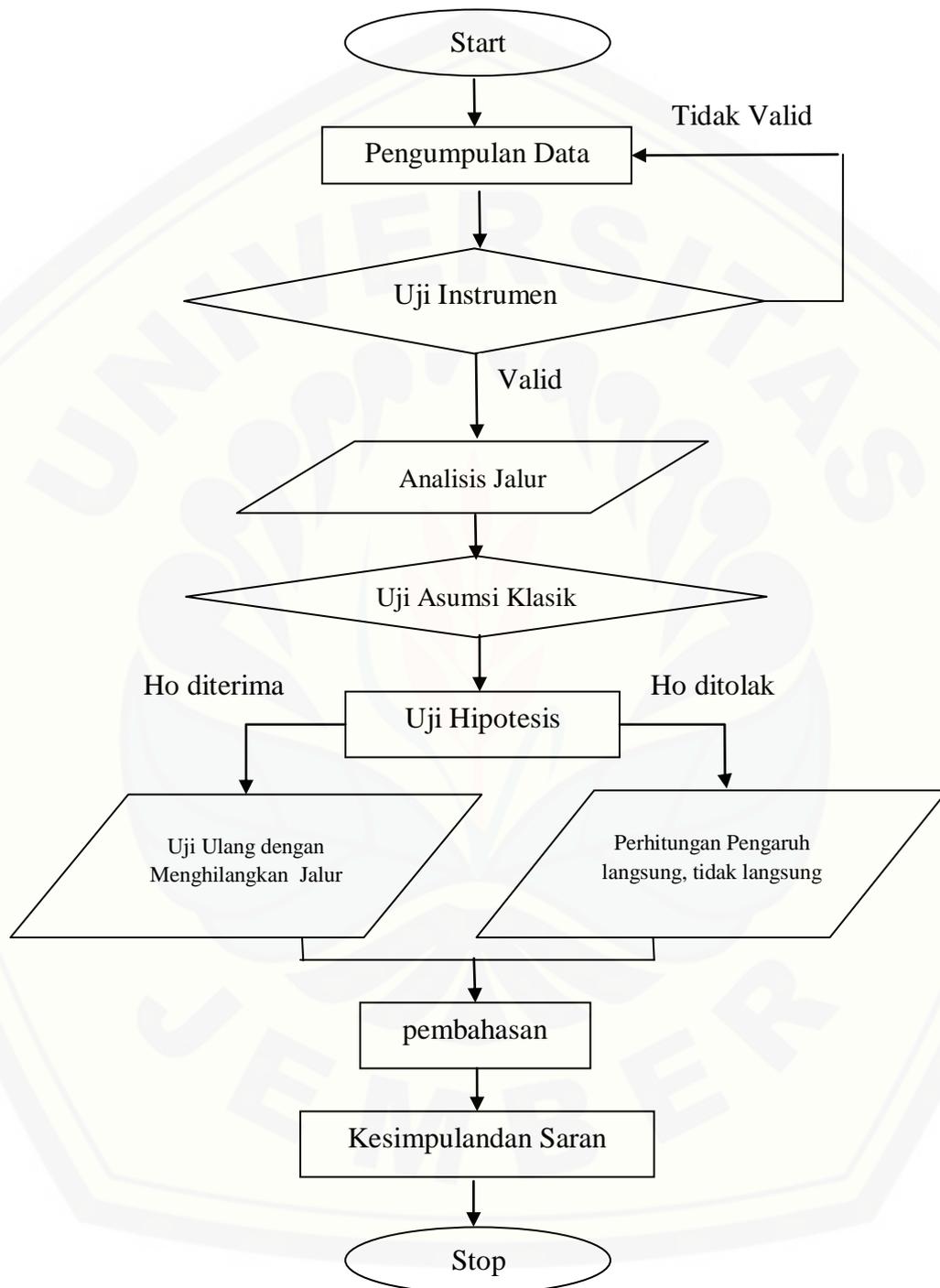
Cara menggunakan *model trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah langkah pengujian analisis jalur dengan *model trimming* adalah sebagai berikut (Sarwono, 2006:150)) :

a. Merumuskan persamaan struktural ;

- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi ;
 - 1) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap.
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan ;
- d. Menghitung secara individual ;
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur ;
- f. Merangkum kedalam tabel ;
- g. Memakai dan menyimpulkan.



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, yaitu pada tahap ini dilakukan pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuisioner pada responden untuk mendapatkan data primer, serta melalui kajian pustaka.
3. Uji instrument, yaitu tahap pengujian menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan uji normalitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui valid dan reliable tidaknya instrument penelitian.
 - Jika hasil instrument tidak valid, maka perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat pengukur baru.
 - Jika hasil instrument valid pada tingkat alfa tertentu, maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
 - Jika hasil instrumen tidak normal, maka proses data dilakukan dengan menggunakan treatment atau solusi.
4. Melakukan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel yang diteliti.
5. Melakukan uji asumsi klasik untuk memenuhi criteria tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas, dan harus model berdistribusi normal.
6. Melakukan uji hipotesis yaitu uji-t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.
 - Jika dalam uji-t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan berdasarkan *trimming theory*.
 - Jika uji-t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan dan interpretasi hasil penelitian dengan menggunakan SPSS.
8. Menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
9. *Stop*, yaitu berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pasar Kabupaten Jember

4.1.1.1 Profil Dinas Pasar Kabupaten Jember

Dinas Pasar Kabupaten Jember sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan di bidang pasar yang baru terbentuk pada awal tahun 2009 melalui Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 15 Tahun 2008 tentang organisasi Tata Kerja Perangkat Kabupaten Jember dan Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jember untuk membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga Pemerintah Kabupaten dalam perumusan kebijakan pengelolaan retribusi pasar daerah dan melaksanakan tugas pembantuan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas meliputi :

1. Membina, mengelola dan mengembangkan Dinas Pasar;
2. Menyelenggarakan jasa dan manfaat umum di bidang kegiatan pasar bagi masyarakat;
3. Menyelenggarakan fasilitas serta kebutuhan sarana dan prasarana pasar lainnya;
4. Menyediakan tempat yang sehat dan memenuhi syarat untuk berjualan dan berbelanja bagi masyarakat;
5. Menyelenggarakan penarikan / pungutan retribusi, sewa dan jasa lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
6. Menyelenggarakan kebersihan, keindahan, ketertiban dan keamanan lingkungan pasar.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Dinas Pasar mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan serta pemberian perijinan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
3. Pengamanan dan pengendalian teknis serta pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Cakupan kerja di Dinas Pasar dibagi menjadi 2 (dua) Unit Pasar, yaitu Pasar Umum dan Pasar Hewan.

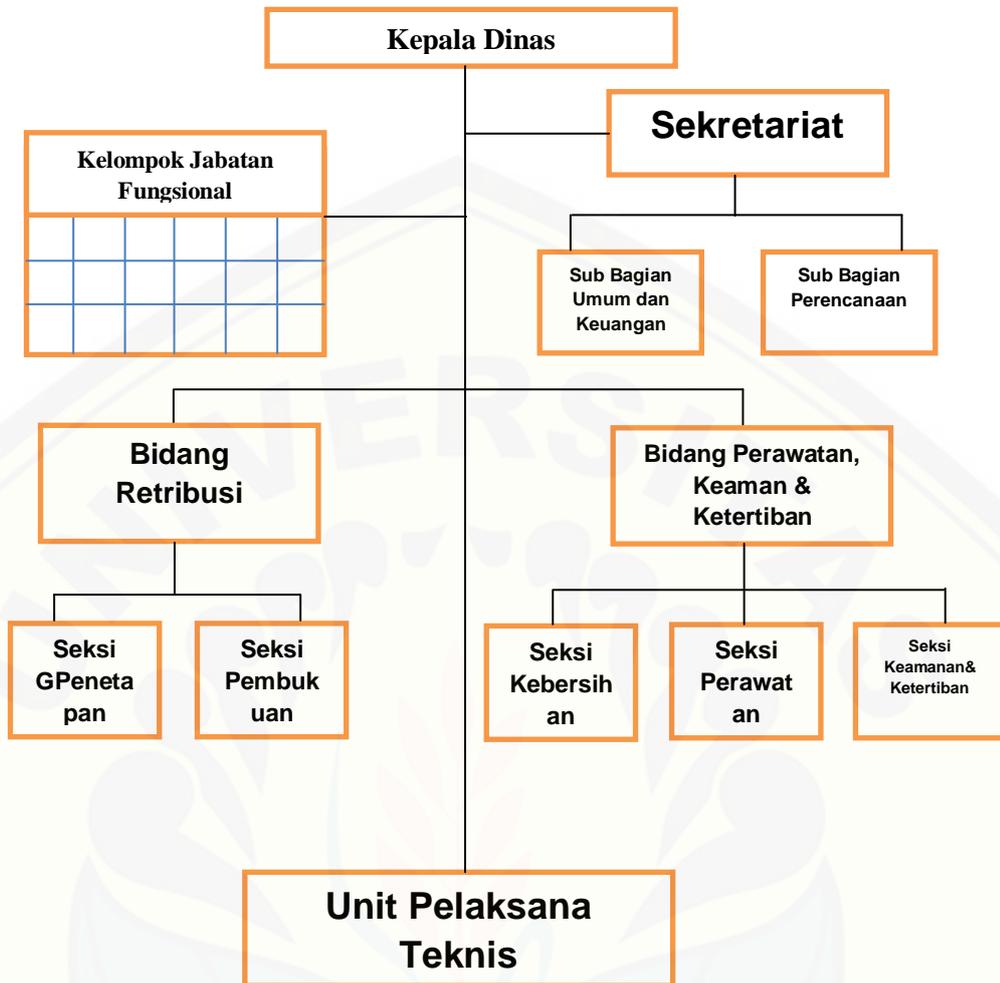
a. Pasar Umum yang terdiri dari :

1. Pasar Tanjung
2. Pasar Johar
3. Pasar Gebang
4. Pasar Kreyongan
5. Pasar Patrang
6. Pasar Tegal Boto
7. Pasar Sukorejo
8. Pasar Mangli
9. Pasar Tegal Besar
10. Pasar Bungur
11. Pasar Burung
12. Pasar Rambipuji
13. Pasar Jenggawah
14. Pasar Petung
15. Pasar Bangsalsari
16. Pasar Tanggul
17. Pasar Manggisari
18. Pasar Puger
19. Pasar Umbulsari
20. Pasar Menampu

21. Pasar Geladak Merah
 22. Pasar Balung Lor
 23. Pasar Ambulu
 24. Pasar Kalisat
 25. Pasar Sukosari
 26. Pasar Sukowono
 27. Pasar Mayang
 28. Pasar Sempolan
 29. Pasar Balung Kulon
 30. Pasar Wirolegi
- b. Pasar Hewan yang terdiri dari :
1. Pasar Jenggawah
 2. Pasar Rambipuji
 3. Pasar Menampu
 4. Pasar Bangsalsari
 5. Pasar Tanggul
 6. Pasar Kencong
 7. Pasar Mayang
 8. Pasar Kalisat

4.1.1.2 Struktur Organisasi Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan segenap fungsi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, untuk menjadi suatu organisasi yang baik struktur organisasi bagi suatu perusahaan atau organisasi mutlak diperlukan.



Gambar 4.1 Bagan Organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jember

Sumber: Kantor Dinas Pasar Kab. Jember 2015

4.1.1.3 Job Description Pegawai Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

Keterangan atau deskripsi tanggung jawab dari masing-masing bagian dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Sekretariat

1. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan administrasi dan urusan rumah tangga dinas, pelaporan, kearsipan dan dokumentasi terhadap seluruh unsur lingkup Dinas dan merencanakan program kerja Dinas dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan diatas, Sekterariat mempunyai fungsi meliputi:

- a. Pemberian pelayanan administrasi dan teknis yang menyangkut urusan umum, kerumahtanggaan, kepegawaian, keuangan dan perbekalan;
- b. Pembantuan pengkoordinasian rencana kegiatan dan rencana anggaran pendapatan dan belanja Dinas Pasar;
- c. Pelaksanaan kegiatan tata usaha umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;
- d. Pelaksanaan tugas-tugas penyempurnaan organisasi dan ketatalaksanaan serta aktifitas peningkatan aparatur Dinas;
- e. Pelaksanaan tugas protokoler dan perjalanan Dinas;
- f. Pelaksanaan urusan rumah tangga Dinas Pasar;
- g. Pelaksanaan urusan keamanan kedalam terhadap personel, material, finansial dan informasi;
- h. Pengusahaan terciptanya tertib program, tertib anggaran, tertib administrasi, tertib pelaksanaan dan tertib pengawasan bagi seluruh satuan organisasi Dinas

B. Sub Bagian Umum dan Keuangan

1. Sub Bagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan urusan ketatausahaan, keuangan, kehumasan, keprotokoleran dan tugas lain yang diberikan oleh Sekretariat.

2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Sub Bagian Umum dan Keuangan mempunyai fungsi meliputi:

- a. Pelaksanaan tata usaha umum dan tata usaha pimpinan dinas;
- b. Pelaksanaan tata naskah dinas dan tata kearsipan;
- c. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan protocol;
- d. Pengurusan perbaikan kantor dan bangunan lain milik dinas;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang adminiastasi perkantoran dan perlengkapan;
- f. Pengurusan kendaraan dan alat-alat angkutan lain milik dinas;

- g. Pelaksanaan persiapan upacara, pertemuan, dan rapat dinas serta persiapan penerimaan dan pengaturan tamu;
- h. Penyelenggaraan dan pengelolaan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, buku induk pegawai, mutasi, pengangkatan dan kenaikan pangkat;
- i. Pemindahan, cuti, bebas tugas, kenaikan gaji berkala, pembinaan karir, dan pension pegawai di lingkup dinas;
- j. Penyiapan bahan dan melakukan upaya dalam rangka peningkatan disiplin dan kesejahteraan pegawai serta pengembangan pendidikan dan latihan pegawai lingkup dinas;
- k. Penyusunan formasi pegawai dilingkungan Dinas Pasar;
- l. Pelaksanaan usaha peningkatan mutu pengetahuan dan disiplin pegawai;
- m. Penyusunan rencana kebutuhan barang perlengkapan dan perbekalan;
- n. Pelaksanaan tata usaha barang peralatan dan perbekalan;
- o. Pelaksanaan pengadaan, pembinaan, penggunaan, penggudangan serta pemeliharaan barang peralatan dan perbekalan;
- p. Penyiapan bahan untuk penyusunan alokasi serta melakukan distribusi barang peralatan dan perbekalan;
- q. Penyiapan bahan untuk penghapusan barang serta melakukan inventarisasi barang yang dikelola maupun yang dikuasai oleh Dinas;
- r. Penghimpunan dan mengolah bahan untuk penyusunan anggaran;
- s. Penyiapan penyusunan rancangan anggaran pendapatan dan belanja Dinas;
- t. Pengolahan tata usaha keuangan atau pembukuan realisasi anggaran pendapatan dan belanja Dinas;
- u. Pelaksanaan perhitungan anggaran dan verifikasi;
- v. Pelaksanaan tata usaha pembayaran gaji pegawai;

- w. Pengurusan keuangan oerjalanan dinas, penyelesaian tuntutan ganti rugi serta biaya lain sebagai pengeluaran dinas;
- x. Pelaksanaan evaluasi dan penyusun laporan bidang keuangan.

C. Sub Bagian Perencanaan

1. Sub bagian perencanaaa mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program kegiatan anggaran, laporan dan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Sub Bagian Perencanaan mempunyai fungsi meliputi :
 - a. Pelaksanaan perencanaan terhadap pendaapatan retribusi pasar;
 - b. Melakukan perencanaan intensifikasi dan ekstensifikasi penerimaan retribusi pasar;
 - c. Penyusunan naskah rancangan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati tentang penerimaan retribusi pasar;
 - d. Pelaksanaan perencanaan program dan kegiatan dinas;
 - e. Pelaksanaan analisa, evaluasi dan pengendalian sebagai bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintahan.

D. Bidang Retribusi

1. Bidang Retribusi mempunyai tugas menyusun program perencanaan teknis pendapatan retribusi pasar, pengumpulan, mengolah data dan melaksanakan tagihan rekening sesuai dengan daftar rekening yang harus ditagih dan tugas lain yang di berikan Kepala Dinas.
2. Untuk melaksankan tugaas sebagaimana disebutkan diatas, bidang retribusi mempunyai fungsi meliputi :
 - a. Pelaksanaan tagihan rekening sesuai daftar rekening yang harus ditagih yang telah diterbitkan
 - b. Penyusunan secara sistematis dan mengolah data di bidang pendapatan dan jumlah pedagang di lingkungan pasar;
 - c. Penyelenggaraan perencanaan semua penerimaan atau pendapatan pasar;
 - d. Pembukuan penerimaan pada buku harian, bulanan dan tahunan;

- e. Pengadaan usaha-usaha intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan pasar.

E. Seksi Penetapan

1. Seksi penetapan mempunyai tugas melaksanakan urusan perhitungan dan penetapan retribusi hasil penerimaan maupun Pendapatan Asli Daerah terhadap pengelolaan pasar dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Retribusi.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Seksi Penetapan mempunyai fungsi meliputi :
 - a. Pelaksanaan perhitungan dan penetapan retribusi pasar;
 - b. Pelaksanaan penetapan, penertiban surat-surat perijinan serta menyiapkan arsip yang berkaitan dengan penetapan;
 - c. Pelaporan semua hasil penerimaan dan pendapatan terhadap pengelolaan pasar.

F. Seksi Pembukuan

1. Seksi pembukuan mempunyai tugas melaksanakan urusan pembukuan terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran terhadap benda berharga dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Seksi Pembukuan mempunyai fungsi meliputi :
 - a. Penyelenggaraan pembukuan terhadap segala hasil pendapatan dan pengelolaan dasar;
 - b. Pembukuan persediaan karcis, pengeluaran karcis dan formulir untuk pungutan retribusi dan pendapatan lainnya;
 - c. Penerimaan dan pembukuan hasil laporan penerimaan dan pendapatan pasar;
 - d. Penghitungan kebutuhan pengadaan benda berharga;
 - e. Penerimaan dan pencatatan tanda terima benda berharga;
 - f. Pelaksanaan pembukuan terhadap bukti penerimaan, pengeluaran dan pengambilan benda berharga;

- g. Pengevaluasian realisasi penggunaan benda berharga di unit-unit pasar;
- h. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban.

G. Bidang Perawatan, Keamanan Dan Ketertiban

1. Bidang Perawatan, Keamanan dan Ketertiban mempunyai tugas melaksanakan kebersihan, pemeliharaan serta perawatan sarana dan prasarana serta meningkatkan keamanan dan ketertiban dilingkungan pasar dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Perawatan, Keamanan dan Ketertiban mempunyai fungsi meliputi :
 - a. pelaksanaan kebersihan dan pemeliharaan serta perawatan sarana fisik;
 - b. penyelenggaraan perencanaan dan melakukan usaha kebersihan dan pemeliharaan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
 - c. pelaksanaan pemeliharaan gedung pasar, air, dan penerangan serta fasilitas milik Dinas.
 - d. penyelenggaraan serta bertanggung jawab tentang pengangkutan dan pembuangan sampah dari pasar ketempat penampungan sementara;
 - e. pengadaan perbaikan dan pengaturan saluran air dan penerangan dalam pasar;
 - f. bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban pasar;
 - g. pelaksanaan usaha-usaha untuk meningkatkan kewaspadaan serta menjaga keamanan dan stabilitas pasar, dan
 - h. pelaksanaan kegiatan dalam rangka ketertiban umum dan pemantapan ketertiban pasar.

H. Seksi Kebersihan

1. Seksi Kebersihan mempunyai tugas melaksanakan urusan kebersihan pasar, saluran pembuangan dan pengangkutan sampah dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perawatan, Keamanan dan Ketertiban.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas Seksi Kebersihan mempunyai fungsi meliputi :
 - a. Penyelenggaraan usaha dalam menggalakkan dan membina kebersihan pasar;
 - b. Penyelenggaraan pembersihan got, saluran pembuangan serta kamar mandi atau WC milik Dinas;
 - c. Pelaksanaan pembersihan sampah dalam pasar; dan
 - d. Penyelenggaraan serta bertanggung jawab tentang pengangkutan sampah dari pasar ketempat penampungan sementara.

I. Seksi Pemeliharaan

1. Seksi Pemeliharaan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan pemeliharaan bangunan pasar dan fasilitas lain dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perawatan, Keamanan dan Ketertiban.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas Seksi Pemeliharaan mempunyai fungsi meliputi :
 - a. Penyelenggaraan perencanaan dan melakukan usaha untuk mengadakan pemeliharaan bangunan pasar dan bangunan fasilitas lainnya;
 - b. Pengadaan pemeliharaan dan peralatan bedak atau los pasar;
 - c. Pemeliharaan dan menjaga kerapian bangunan pasar; dan
 - d. Pengadaan inventarisasi bangunan atau stand dan bedak pasar serta peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

J. Seksi Keamanan dan Ketertiban

1. Seksi Keamanan dan Ketertiban mempunyai tugas melaksanakan keamanan di lingkup pasar maupun penertiban pedagang pasar dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perawatan, Keamanan dan Ketertiban.

2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas Seksi Keamanan dan Ketertiban mempunyai fungsi meliputi;
 - a. Pertanggung jawaban terhadap keamanan pasar;
 - b. Pelaksanaan usaha-usaha dalam rangka meningkatkan keamanan dilingkungan pasar;
 - c. Pemberian pertimbangan terhadap legalitas yang berhubungan dengan keamanan pasar;
 - d. Pelaksanaan usaha-usaha untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap pencurian dan bahaya kebakaran;
 - e. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian terhadap ketertiban pedagang didalam pasar;
 - f. Pelaksanaan kegiatan dalam rangka ketertiban umum dan pemantapan ketertiban dalam pasar;
 - g. Pelaksanaan pemindahan para pedagang yang berada diluar lokasi ke dalam pasar yang telah disediakan;
 - h. Pertanggung jawaban terhadap ketertiban pasar; dan
 - i. Pelaksanaan tindakan awal penyegelan dan pembukaan kembali bedak/stand serta fasilitas pasar lainnya setelah memenuhi persyaratan administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

K. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Kepala Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
2. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam beberapa kelompok bidang keahliannya.
3. Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinir oleh tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Dinas.
4. Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kinerja dan Kebutuhan.

5. Jenjang Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai peraturan perundang-undangan.
6. Pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

L. Unit Peleksana Teknis (UPT)

1. UPT Dinas Pasar mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga di bidang Pendapatan Asli Daerah serta melaksanakan tugas pembantuan berdasarkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas UPT mempunyai fungsi meliputi :
 - a. Penyusunan rencana program bidang Pendapatan Asli Daerah pada sektor retribusi pasar;
 - b. Pelaksanaan kebersihan lingkup pasar, keamanan maupun penertiban pedagang pasar;
 - c. Pelaksanaan pembinaan terhadap pedagang pasar.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember yang berjumlah 30 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dan karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 30 responden, yaitu 25 – 35 tahun, 36 – 45 tahun, dan 46 – 60 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan usia ;

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
25 – 35 tahun	3	10%
36 – 45 tahun	11	36,67%
46 – 60 tahun	16	53,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah, Februari 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang berusia diantara 46 – 60 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang berusia diantara 25 – 35 tahun, dan diantara 36 – 45 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 30 responden, yaitu pria dan wanita. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin ;

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Wanita	5	16,67%
Pria	25	83,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah, Februari 2015

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang berjenis kelamin pria, dan minoritas responden yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang berjenis kelamin wanita.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden terbagi dalam 5 kelompok dari 30 responden, yaitu SD, SMP, SMA, Diploma dan Stara 1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan ;

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SD	2	6,67%
SMP	2	6,67%
SMA	12	40%
Diploma	2	6,67%
Strata 1	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah, Februari 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang telah menempuh pendidikan SMA dan Strata 1, dan minoritas responden yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang telah menempuh pendidikan SD, SMP dan Diploma.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam 7 kelompok dari 30 responden, yaitu kurang dari 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun, 21 – 25 tahun dan lebih dari 25 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4. Berikut data responden berdasarkan masa kerja ;

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	1	3,33%
6 – 10 tahun	1	3,33%
11 – 15 tahun	4	13,33%
16 – 20 tahun	6	20%
21 – 25 tahun	9	30%
Lebih dari 25 tahun	9	30%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah, Februari 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang telah berkerja antara 20 – 25 tahun dan lebih dari 25 tahun, Dan minoritas responden yang menjadi PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember adalah responden yang telah berkerja selama kurang dari 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun dan 16 – 20 tahun.

4.1.3 Uji Instrument

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.5, hasil pengujian validitas ;

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	A	Keterangan
X _{1.1}	0,820	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.2}	0,861	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.1}	0,486	0,007	< 0,05	Valid
X _{2.2}	0,804	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.3}	0,757	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.4}	0,592	0,001	< 0,05	Valid
Z ₁	0,836	0,000	< 0,05	Valid
Z ₂	0,798	0,000	< 0,05	Valid
Z ₃	0,853	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,544	0,002	< 0,05	Valid
Y ₂	0,486	0,006	< 0,05	Valid
Y ₃	0,598	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,744	0,000	< 0,05	Valid
Y ₅	0,692	0,000	< 0,05	Valid
Y ₆	0,546	0,002	< 0,05	Valid
Y ₇	0,599	0,000	< 0,05	Valid
Y ₈	0,700	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,007 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*.

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.6 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,683	> 0,6	2	Reliabel
X ₂	0,664	> 0,6	4	Reliabel
Z	0,769	> 0,6	3	Reliabel
Y	0,763	> 0,6	8	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,683, 0,664, 0,769 dan 0,763 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

4.1.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			Keterangan
	Sig.	<i>Cutt off</i>		
X ₁	0,052	>	0,05	Normal
X ₂	0,140	>	0,05	Normal
Z	0,157	>	0,05	Normal
Y	0,566	>	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,052, 0,140, 0,157, dan 0,566 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Analisis Jalur

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan variabel *intervening* yaitu komitmen PNS, serta variabel *dependen* yaitu kinerja PNS. Berikut pada Tabel 4.9 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 4.8 Hasil Analisis Jalur

<i>Unstandardized</i>		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan
Jalur	Beta (β)					
$X_1 \rightarrow Z$	0,280	2,509	> 2,051	0,019	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,419	3,497	> 2,051	0,003	< 0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,254	2,844	> 2,051	0,011	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,643	4,856	> 2,051	0,000	< 0,05	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,563	5,649	> 2,051	0,000	< 0,05	Signifikan
ϵ_1	0,656	-	-	-	-	-
ϵ_2	0,472	-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 6 – 9

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.8, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 1,069 + 0,280 X_1 + 0,419 X_2 + 0,656 \epsilon_1$$

$$Y = 0,937 + 0,254 X_1 + 0,643 X_2 + 0,563 Z + 0,472 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-2-1 = 27$ Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan variabel *intervening* yaitu komitmen PNS, serta variabel *dependen* yaitu kinerja PNS. Berdasarkan

hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

a. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen PNS

Variabel tingkat pendidikan terhadap komitmen PNS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,509 > 2,051$) dan signifikansi $0,019 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen PNS. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan komitmen PNS;

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen PNS

Variabel pengalaman kerja terhadap komitmen PNS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,497 > 2,051$) dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen PNS. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan komitmen PNS;

c. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja PNS

Variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja PNS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,844 > 2,051$) dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja PNS. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan kinerja PNS;

d. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja PNS

Variabel pengalaman kerja terhadap kinerja PNS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,856 > 2,051$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja PNS. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja PNS;

e. Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja PNS

Variabel komitmen pegawai terhadap kinerja PNS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,649 > 2,051$) dan signifikansi $0,000 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh komitmen PNS terhadap kinerja PNS.

t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel komitmen PNS akan meningkatkan kinerja PNS;

f. Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,569}$$

$$= \sqrt{0,431}$$

$$= 0,656 \text{ atau } 65,6\%$$

g. Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Y

$$= \sqrt{1 - R}$$

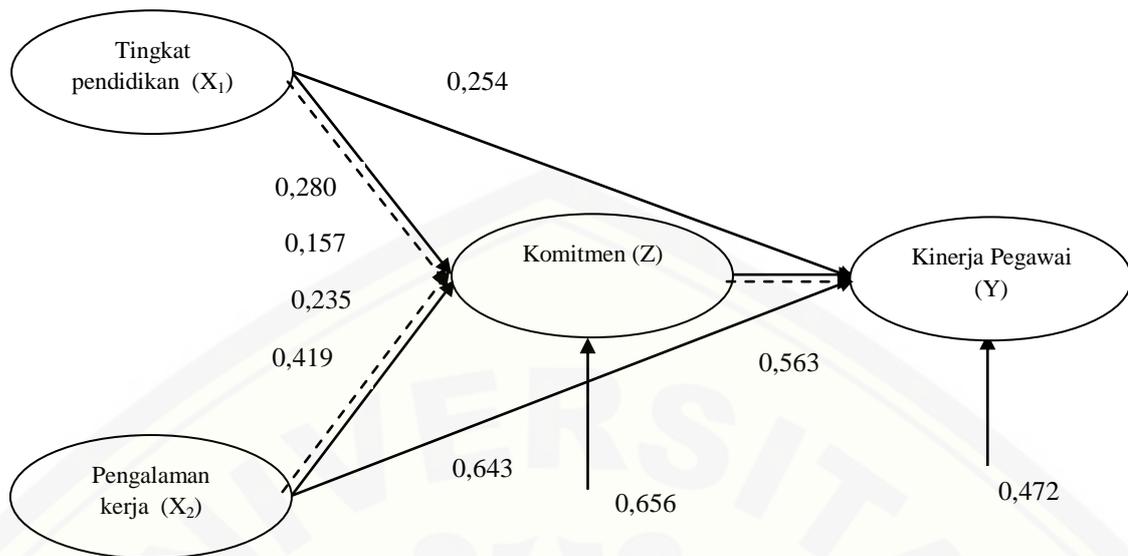
$$= \sqrt{1 - 0,777}$$

$$= \sqrt{0,223}$$

$$= 0,472 \text{ atau } 47,2\%$$

4.1.4.2 Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”. Berdasarkan Tabel 4.8, berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya ;



Gambar 4.2 : Hasil Analisis Jalur

Sumber : Tabel 4.8 dan Lampiran 6 - 8

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel tingkat pendidikan terhadap komitmen PNS adalah sebesar 28% (berpengaruh signifikan dengan arah positif);
- 2) Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap komitmen PNS adalah sebesar 41,9% (berpengaruh signifikan dengan arah positif);
- 3) Pengaruh langsung variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja PNS adalah sebesar 25,4% (berpengaruh signifikan dengan arah positif);
- 4) Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap kinerja PNS adalah sebesar 64,3% (berpengaruh signifikan dengan arah positif);
- 5) Pengaruh langsung variabel komitmen PNS terhadap kinerja PNS adalah sebesar 56,3% (berpengaruh signifikan dengan arah positif).

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel tingkat pendidikan melalui komitmen PNS terhadap kinerja PNS
($0,280 \cdot 0,563$) = 0,157 atau 15,7%

- 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel pengalaman kerja melalui komitmen PNS terhadap kinerja PNS

$$(0,419.0,563) = 0,235 \text{ atau } 23,5\%$$

c. *Total Effect*

- 1) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,254 + 0,157 = 0,411$ atau 41,1%;
- 2) *Total Effect* : $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,643 + 0,235 = 0,878$ atau 87,8%.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

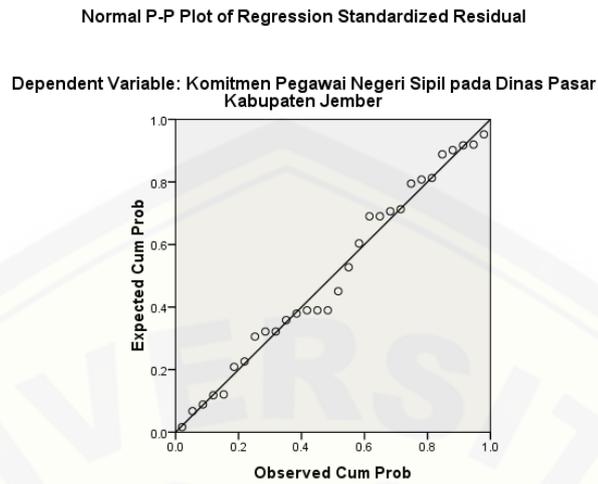
Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

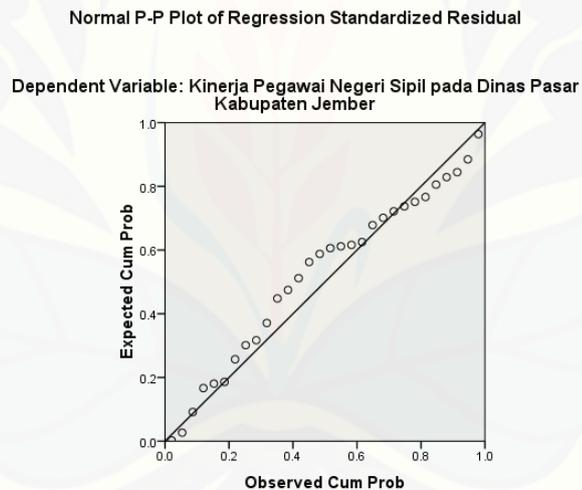
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian atau persamaan disajikan pada Gambar 4.3 dan 4.4, sebagai berikut ;



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1

Sumber : Lampiran 8



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Sumber : Lampiran 8

Gambar 4.3 dan 4.4, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas ;

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF	<i>Cutt off</i>	Keterangan
X ₁	1,453	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	1,453	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6

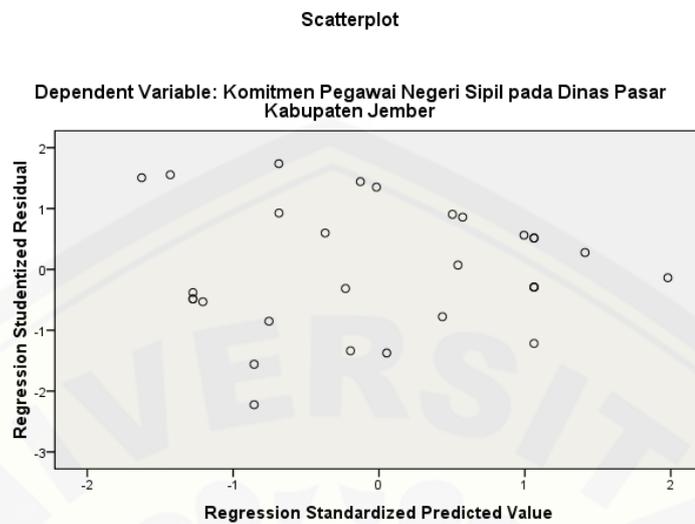
Tabel 4.9, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

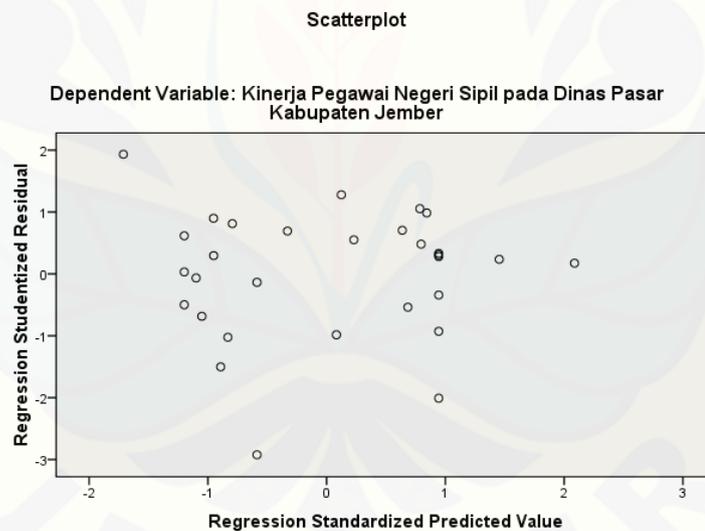
- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 4.5 dan 4.6, sebagai berikut ;



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Sumber : Lampiran 6



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Sumber : Lampiran 6

Gambar 4.5 dan 4.6, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.2 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen PNS dan kinerja PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa komitmen PNS berpengaruh signifikan kinerja PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap komitmen PNS dan kinerja PNS, dan ada pengaruh komitmen PNS terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember” adalah diterima.

4.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebagai tingkat jenjang atau kemampuan seorang PNS yang didapatkan dari hasil belajarnya secara formal sewaktu menempuh pendidikan di sekolahnya. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan pendidikan dari seorang PNS tentunya akan membentuk adanya karakter dan pola pikir dari seorang PNS dalam menekuni atau melakukan aktivitas kesehariannya. Karakter yang ada pada diri seorang PNS dan pola pikir seorang PNS akan menentukan adanya kesadaran pada diri seorang PNS, dengan adanya kesadaran dari seorang PNS maka PNS yang berkerja akan senantiasa melakukan berbagai macam pekerjaan dengan sungguh – sungguh, seperti melakukan kegiatan pengawasan dan pengontrolan didalam pasar atau melakukan tertib administrasi yang berhubungan kegiatannya di tempat kerjanya. Pendidikan yang dimiliki seorang PNS akan membentuk karakter dan pola pikir dari seorang PNS yang akan menentukan adanya kesadaran untuk berkomitmen dan berkerja pada diri seorang PNS. PNS yang memiliki tingkat pendidikan formal

tinggi banyak yang memiliki jabatan yang tinggi. Semakin tinggi pencapaian kerja yang diraih oleh PNS, maka akan semakin tinggi komitmen PNS terhadap instansi. Karena status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat dalam suatu instansi/organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2011:65) yang menyatakan, “pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya”.

Untuk meningkatkan komitmen PNS maka sebaiknya Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember memiliki standar pendidikan untuk mengangkat pegawainya menjadi PNS. Bagi PNS yang masih memiliki tingkat pendidikan di bawah standar dianjurkan untuk mengikuti program kejar paket guna penyetaraan pendidikan pada PNS Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

4.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang PNS yang didapatkan dari aktivitas atau kegiatannya selama berkerja dalam menghadapi permasalahan dan menyelesaikan permasalahan yang ada dengan solusi yang ditemukannya dilapangan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman PNS dalam berkerja akan memberikan kemampuan dan keterampilan khusus pada PNS dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam kantor atau lingkungan kerjanya, pengalaman yang ada akan sangat membantu PNS yang ada dalam menyelesaikan permasalahannya, PNS yang berpengalaman dalam melakukan kontrol pasar akan sangat terampil dalam melakukan pengecekan harga – harga kebutuhan bahan pokok yang dijual dipasar, PNS administrasi yang memiliki pengalaman akan

lebih mudah dalam menarik retribusi atau pajak didalam pasar apabila ada pedagang yang relatif sulit untuk membayarkan retribusi pasarnya, dan PNS kantor dengan pengalaman selama berkerja dalam bidang administrasi akan mengetahui berbagai macam masalah yang akan menghambat pembukuan atau pelaporan yang ada didalam instansi. Pengalaman kerja yang ada akan sangat membantu dan mendukung PNS dalam berkerja, pengalaman memberikan banyak kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola suatu masalah yang ada dilingkungan kerjanya. PNS yang memiliki masa kerja lama akan semakin memiliki komitmen tinggi, hal ini disebabkan oleh bertambahnya peluang PNS untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang. Hal ini sesuai dengan pendapat Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah masa kerja. Dyne dan Graham menjelaskan bahwa masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang. Semakin lama PNS bekerja pada suatu instansi, maka PNS tersebut akan semakin mencintai pekerjaannya dan instansinya. Kecintaan terhadap pekerjaan dan instansi inilah yang akan membangun komitmen pada diri PNS. Berdasarkan tingkat usia, semakin tua usia seorang PNS maka akan semakin tinggi komitmennya terhadap instansi. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa semakin tua para pekerja, makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka. Pekerja yang lebih tua, kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi. Umumnya

karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dibanding karyawan muda (Robbins, 2001:43).

Untuk meningkatkan komitmen karyawan maka Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dianjurkan untuk memberikan reward berupa materiil maupun non materiil kepada PNS yang memiliki masa kerja cukup lama. Tujuannya adalah agar meningkatkan kecintaan dan kesetiaan PNS terhadap instansi.

4.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja PNS

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pendidikan sebagai kemampuan seorang PNS yang didapatkan dari hasil belajarnya secara formal didalam suatu instansi yang memberikan kemampuan dan keterampilan dalam berkerja. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan adanya kesesuaian jurusan pendidikan selama menempuh proses belajar disuatu instansi, diketahui memberikan dampak yang baik dalam aktivitas kerja PNSnya, PNS dengan lulusan atau pendidikan yang pernah ditempuhnya sesuai dengan bidang kerjanya, seperti kesesuaian jurusan ilmu administrasi mengatasi permasalahan seperti pembukuan dan pelaporan kedinasan, PNS yang ada dapat dengan mudah melakukan berbagai macam pelaporan kegiatan administrasi pemasukan keuangan atau pengeluaran dalam anggaran kegiatan operasional didalam instansi. PNS dengan lulusan atau tingkat keilmuan manajemen ditempatkan sebagai humas yang menangani permasalahan lapangan dan ditempatkan sebagai staf didalam instansi untuk mengurus berbagai macam aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan kemasyarakatan atau lingkungan pasar dan serta efektifitas didalam instansi. Pendidikan yang ada akan mendukung adanya aktivitas kerja didalam suatu lingkungan kerjanya, dengan kesesuaian pendidikan PNS dan penempatan PNS akan menjadikan kinerja organisasi atau PNS lebih efektif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganjar Mulya Sukmana (2013) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan dapat mempengaruhi

tingkat produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan ilmu dan pengetahuan akan semakin memadai untuk melakukan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja PNS maka sebaiknya diadakan program pelatihan dan pengembangan untuk PNS yang masih memiliki tingkat pendidikan rendah. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan kinerja antara PNS yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dengan PNS yang memiliki tingkat pendidikan rendah.

4.2.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja PNS

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang didapatkan dari hasil proses kerjanya selama dilapangan atau lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja dari seorang PNS tentunya akan dapat memberikan atau menciptakan berbagai macam jalan keluar atau solusi dari permasalahan yang ada didalam lingkungan kerjanya. Pengalaman PNS dalam menangani permasalahan mengenai perizinan mengenai usaha yang dilakukan oleh masyarakat dapat dengan mudah diproses tanpa harus menunggu proses yang lama dalam pengurusannya, penarikan retribusi yang dilakukan oleh seorang PNS dapat dilakukan dengan proses yang cepat dalam mengatasi permasalahan yang ada didalam pasar, dan proses pendataan, pembukuan serta pelaporan anggaran yang ada didalam instansi dapat dicatat dengan baik dan sesuai dengan ketentuan prosedur tertib administrasi yang ada didalam instansi. Pengalaman kerja yang ada akan memberikan banyak manfaat pada PNS dalam menuntaskan pekerjaan yang sedang dihadapainya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simanjuntak (1982:16) yang menyatakan, “Pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, maka akan bertambah pula ketrampilan kerjanya,

dengan bertambahnya ketrampilan kerja ini sudah barang tentu akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan kinerja PNS maka Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember sebaiknya melakukan pelatihan dan pengembangan untuk PNS baru. Hal ini bertujuan untuk menyesuaikan kemampuan PNS yang memiliki masa kerja lama dengan PNS yang baru bekerja, sehingga akan mengurangi kesenjangan kinerja antar PNS.

4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS. Dengan adanya komitmen akan mendorong PNS untuk berusaha keras demi mempertahankan status keanggotaannya dan juga mencapai tujuan organisasi. Menurut Luthan (dalam Yuwono 2005:24), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

4. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
5. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
6. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

PNS yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka PNS akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, instansi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen. komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa PNS dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Berdasarkan jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga

komitmennya lebih tinggi. Banyak yang dikorbankan oleh seorang wanita untuk mencapai kariernya. Pengorbanan itulah yang membuat wanita menjadi komitmen dengan instansinya. Dengan adanya komitmen yang baik, maka setiap PNS akan selalu berusaha melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan instansi. Keinginan ini akan berpengaruh pada kinerja masing-masing PNS.

Komitmen dapat ditingkatkan dengan memberikan reward kepada PNS yang berprestasi. Sehingga akan memotivasi PNS untuk bekerja lebih baik lagi. Reward dapat berupa materiil atau non materiil. Reward berhubungan erat dengan punishment. Adanya reward mengharuskan Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember mengeuarkan punishment bagi PNS yang melanggar.

4.2.6 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi PNS

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan melalui komitmen organisasi terhadap kinerja PNS, diketahui bahwa dengan adanya tingkat pendidikan PNS yang akan membentuk adanya karakter dan pola pikir PNS dalam mengatasi permasalahan dan aktivitas kerja yang ada didalam instansi tentunya akan memberikan banyak manfaat dalam membentuk komitmen kerja dari seorang PNS. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2011:65) yang menyatakan, “pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya”.

PNS dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi akan lebih menghormati tamu atau masyarakat yang berkunjung diinstansinya dan lebih bersungguh – sungguh dalam mengerjakan permasalahan atau tugas yang ditanggjawabkan yang ada didalam instansinya, dengan adanya kesadaran dan komitmen dalam memajukan

instansinya, PNS yang bertugas akan menjaga nama baik dari instansinya dengan memberikan berbagai macam keterangan yang sesuai dengan prosedur kerja yang ada didalam instansinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthan (dalam Yuwono 2005:24) bahwa, komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

PNS pasar akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan penerikan retribusi, pembuatan pelaporan yang baik, dan rencana kerja yang baik untuk instansinya.

Komitmen dan kinerja dapat ditingkatkan secara bersamaan dengan menyelaraskan tingkat pendidikan PNS Dinas Pasar Kabupaten Jember. Pengangkatan PNS baru sebaiknya memiliki standar tingkat pendidikan tertentu. Sedangkan untuk PNS yang masih memiliki tingkat pendidikan rendah sebaiknya diikutkan program kejar paket. Dengan begitu akan mengurangi kejenjangan tingkat pendidikan pada PNS.

4.2.7 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi PNS

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja PNS, diketahui bahwa dengan adanya pengalaman kerja dari seorang PNS akan sangat mendukung proses aktivitas kerja dari seorang PNS, dengan adanya pengalaman dalam berkerja yang memberikan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan selama berkerja tentunya akan memberikan kemudahan pada PNS dalam mengatasi permasalahan kerjanya, dengan selesainya atau tuntasnya permasalahan yang ada tentunya akan memberikan rasa puas bagi PNS dalam berkerja dengan adanya kepuasan dari

seorang PNS dalam berkerja akan membentuk PNS untuk lebih berkomitmen dalam berkerja atau berorganisasi, dengan komitmen yang baik yang dimiliki oleh PNS maka PNS yang ada akan cenderung lebih bersungguh – sungguh dalam mengatasi permasalahan yang ada ditempat kerjanya. PNS yang memiliki masa kerja lama akan semakin memiliki komitmen tinggi, hal ini disebabkan oleh bertambahnya peluang PNS untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang. Hal ini sesuai dengan pendapat Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah masa kerja. Dyne dan Graham menjelaskan bahwa masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthan (dalam Yuwono 2005:24) bahwa, komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

7. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
8. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
9. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

PNS yang ada akan datang lebih pagi kepasar untuk menjalankan tugas dalam menarik retribusi yang ada, dan PNS staf akan merencanakan berbagai macam program yang akan dilakukan dan dijalankan tiga bulan sebelum kegiatan tersebut dilakukan.

Komitmen dan kinerja dapat ditingkatkan secara bersamaan dengan meningkatkan keterampilan PNS. PNS yang memiliki masa kerja lebih lama pastinya akan lebih terampil dibandingkan PNS yang baru. Bagi PNS yang baru sebaiknya diadakan program pelatihan dan pengembangan, sehingga kejenjangan antara PNS lama dengan PNS baru tidak terlalu terlihat

4.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah : 1) Penelitian ini hanya meneliti objek kedinasan atau PNS yang ada didalam Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember. Sehingga tidak mencakup seluruh PNS dan Pegawai Dinas Pasar Kabupaten Jember yang berada pada setiap unit pasar. Karena untuk mencapai tujuan Dinas Pasar Kabupaten Jember dipengaruhi juga oleh Unit Dinas Pasar di setiap pasar di Kabupaten Jember dan seluruh Pegawai Dinas Pasar Kabupaten Jember baik PNS maupun non PNS; 2) Penelitian ini menggunakan skala pengukuran dengan skala Likert yang modifikasi menjadi katagori yang genap. Seharusnya skala Likert ini memiliki katagori yang ganjil.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- b. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- c. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- d. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- e. Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- f. Tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember;
- g. Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.

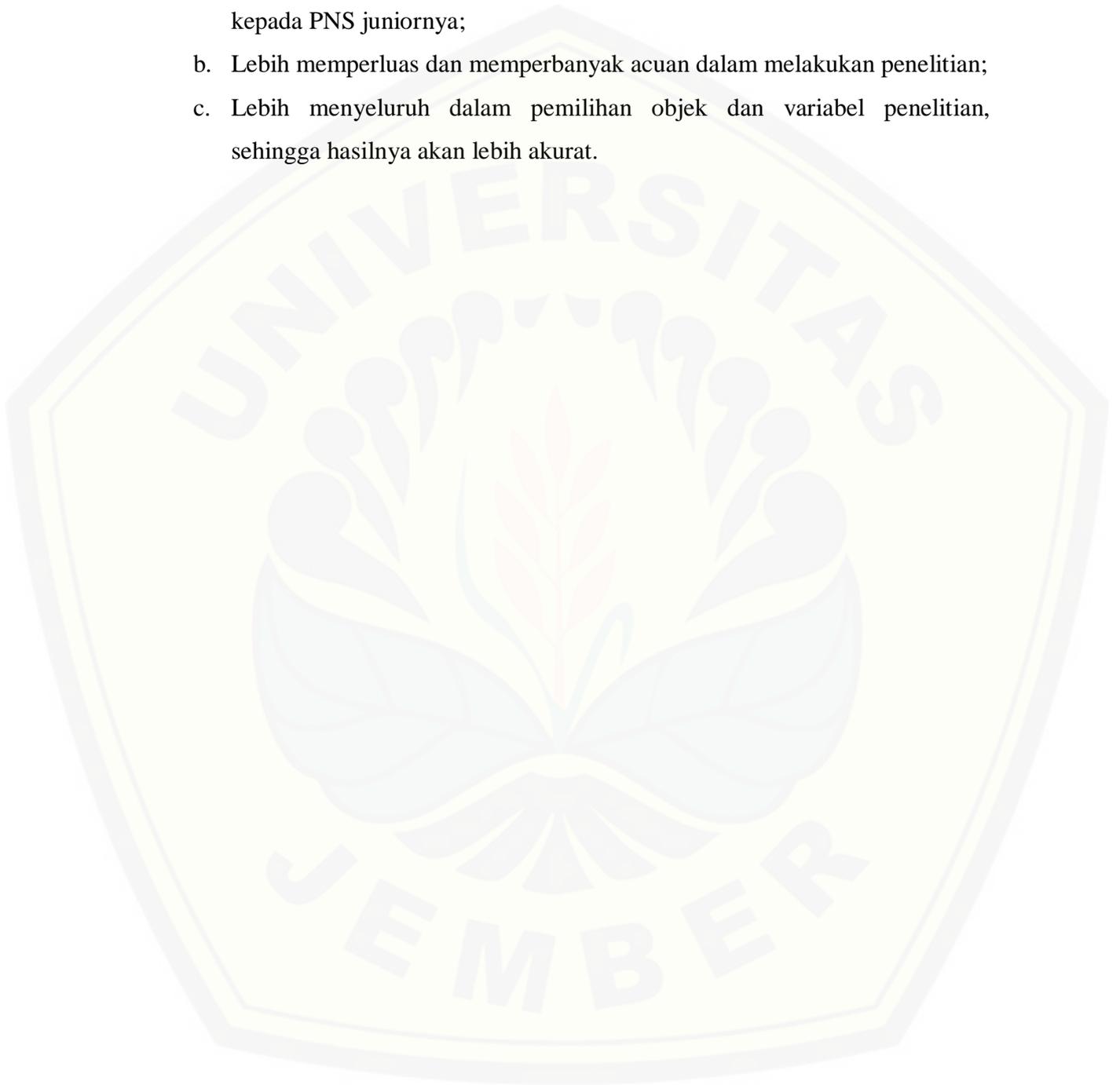
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

- a. Pihak Instansi Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dihimbau lebih meningkatkan kemampuan kerja PNS dengan mengikutsertakan PNS dalam pendidikan formal dengan jenjang yang lebih tinggi, pihak instansi Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dihimbau lebih menyesuaikan penempatan kerja PNS dengan bidang pendidikannya secara formal, pihak instansi Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dihimbau lebih meningkatkan pengalamannya melalui pelatihan atau rotasi kerja V,

dan pihak instansi Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember dihimbau lebih membentuk komitmen dan kepuasan kerja PNS dengan memberikan atau mentrasformasikan pengetahuan dan pengalaman kerja PNS seniornya kepada PNS juniornya;

- b. Lebih memperluas dan memperbanyak acuan dalam melakukan penelitian;
- c. Lebih menyeluruh dalam pemilihan objek dan variabel penelitian, sehingga hasilnya akan lebih akurat.



DAFTAR BACAAN

Buku

Abdullah. 1986. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Barber, David. 1982. *Penerapan Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.

Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hardjanto, Imam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.

Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT. Bumi. Jakarta: Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi. Jakarta: Aksara.

Idris, Zahara. 1986. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Padang: Angkasa Raya.

Idris, Zahara. 1994. *Strategi Pendidikan Nasional. Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remja Rosda Karya.

- Mathis, R. L dan Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2. Alih bahasa : Bayu Brawijaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution. Mulia N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Jakarta: Prentice Hall.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simanjuntak, Mangantar. 1982. *Pemerolehan Bahasa Melayu: Bahagian Fonologi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pelajar Malaysia.
- Simanjuntak, J. Payaman, 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UII.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Kreativitas*. Jakarta: Gramedia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbitan Universitas Jember.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yarnes, 2004. *Panduan Aplikasi Statistik*. Dhioma: Malang.
- Zurnali, Cut 2010. Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset MSDM di Masa Depan. Bandung: Unpad Press.

Jurnal Elektronik

- Dwijayanthi, Diah Maha dan I.B. Dharmadiaksa. 2013. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Skpd Dispemda Kota Denpasar. [serial online]. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/6232/4814>. [15 Oktober 2014].
- Gusrini Vionita, Vevi. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Smk Negeri Di Kota Payakumbuh. [serial online]. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/444/0>. [15 Oktober 2014].
- Jayanti, A.A. Sg. Siskarini dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2013. Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan, Dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. [serial online]. <https://www.mysciencework.com/publication/read/9546900/pengaruhprestasi-kerja-pendidikan-pengalaman-kerja-pengenalan-dan-kesempatan-untuk-tumbuh-terhadap-pengembangan-karir-pegawai-n#page-null>. [15 Oktober 2014].
- Nur Rofi, Ahmad. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. [serial online]. <http://www.google.com/url?q=http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/JurnalIlmuManajemendanAkunta/article/download/67/64&sa=U&ei=HUbXVNjNC8e6uATz5oLgDw&ved=0CCQQFjAD&sig2=aGizHSz4oI7t4p-NRUYszQ&usg=AFQjCNE5gGU4YkaOcmHTsEmf0UoBAqh3AQ>. [15 Oktober 2014].
- Sukmana, Ganjar Mulya. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada Cv. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember). [serial online]. <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/522/465>. [16 Oktober 2014].

Internet

Rosita, Nadiyah Harfiana. 2012. Uji Asumsi Klasik. <http://extraordinarynad.lecture.ub.ac.id/2012/12/uji-asumsi-klasik/>. [21 September 2014].



LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**KUISIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberi informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember”**.

Informasi yang Bapak/ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi responden serta jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih,

Peneliti,

Minhatul Aidiyah

NIM 110810201115

LEMBAR KUISIONER PENELITIAN**1. Identitas Responden**

- No. responden : (diisi oleh peneliti)
- Umur : tahun
- Jenis kelamin :
- Masa Kerja : tahun
- Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3 *) coret yang tidak perlu

2. Petunjuk Pengisian

- Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
- Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama bekerja.
- Setiap jawaban pada masing-masing pernyataan akan diberi skor sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Setuju (S) = 3

Sangat Setuju (SS) = 4

3. Daftar Pernyataan

No.	Pernyataan	Tanggapan			
		SS	S	TS	STS
1.	Dibutuhkan pendidikan minimal tingkat menengah atas (SMA/SMU/SMK/STM) atau sederajat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.				
2.	Dibutuhkan kesesuaian jurusan pada pendidikan formal yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.				
3.	Saya membutuhkan waktu 1 tahun untuk menguasai secara detail pekerjaan dan peralatan yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu.				
4.	Pengalaman kerja meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
5.	Pengalaman kerja membantu saya mengetahui adanya suatu kesulitan atau masalah sehingga saya dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan dan juga cara menyelesaikan masalah tersebut.				
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri				
7.	Saya senantiasa bekerja keras untuk mencapai tujuan Dinas Pasar Kabupaten Jember.				
8.	Saya selalu mempertahankan keanggotaan saya sebagai bagian Dinas Pasar Kabupaten Jember dan menjalankan segala peraturan yang berlaku.				
9.	Saya merasa Dinas Pasar Kabupaten Jember memiliki visi dan misi yang baik dan mampu mensejahterakan saya, sehingga saya bangga menjadi bagian pada Dinas Pasar Kabupaten Jember.				
10.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan dengan baik dan tepat waktu.				
11.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tanpa harus diawasi.				
12.	Saya selalu mengikuti prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan.				
13.	Saya selalu berusaha mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.				
14.	Saya merasa nyaman bekerjasama dengan orang lain.				
15.	Saya memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja.				
16.	Saya senang bersikap hangat kepada semua rekan kerja yang ada dalam instansi.				
17.	Saya bertanggungjawab atas sikap, tindakan dan hasil kerja saya.				

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESSION INTERVAL*

No.	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
7	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
11	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
14	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4
15	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
16	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
17	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
18	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
19	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
21	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
28	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
30	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3

No.	Successive Interval				X2.3	X2.4	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2													
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
2	1	3,9306	2,33935	1	1	1	2,14535	1	2,35093	2,54611	2,64582	1	2,59638	1	2,38022	1	1
3	1	2,44207	2,33935	1	1	1	3,6751	1	1	4,03921	4,15512	1	2,59638	1	2,38022	1	1
4	2,59618	3,9306	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	2,35093	4,03921	4,15512	1	2,59638	1	3,80715	1	2,59618
5	2,59618	2,44207	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	2,35093	4,03921	4,15512	1	4,09606	2,60611	2,38022	2,64913	2,59618
6	2,59618	3,9306	3,67272	1	1	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	4,03921	4,15512	2,59945	2,59638	2,60611	3,80715	1	1
7	1	2,44207	2,33935	1	2,59945	1	1	1	1	1	2,64582	1	1	1	1	1	1
8	1	3,9306	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	4,03921	2,64582	2,59945	4,09606	2,60611	3,80715	2,64913	2,59618
9	2,59618	3,9306	3,67272	2,59945	2,59945	1	3,6751	2,59618	3,74213	2,54611	4,15512	2,59945	4,09606	2,60611	3,80715	2,64913	2,59618
10	1	2,44207	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	4,03921	4,15512	2,59945	4,09606	2,60611	2,38022	1	2,59618
11	1	2,44207	1	2,59945	1	1	2,14535	1	2,35093	2,54611	2,64582	1	4,09606	1	2,38022	1	1
12	2,59618	3,9306	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	4,03921	2,64582	1	2,59638	1	2,38022	1	2,59618
13	2,59618	3,9306	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	2,35093	4,03921	2,64582	2,59945	4,09606	2,60611	2,38022	2,64913	2,59618
14	1	3,9306	1	1	2,59945	1	3,6751	2,59618	2,35093	2,54611	1	2,59945	2,59638	1	3,80715	1	2,59618
15	2,59618	2,44207	1	2,59945	1	2,59618	3,6751	1	2,35093	2,54611	2,64582	1	4,09606	2,60611	3,80715	2,64913	1
16	2,59618	3,9306	1	1	1	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	2,54611	4,15512	2,59945	2,59638	1	2,38022	2,64913	1
17	1	2,44207	2,33935	1	2,59945	1	2,14535	1	1	2,54611	2,64582	1	2,59638	2,60611	3,80715	1	1
18	2,59618	3,9306	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	2,35093	4,03921	2,64582	2,59945	4,09606	1	3,80715	1	2,59618
19	1	1	3,67272	1	1	1	3,6751	2,59618	2,35093	2,54611	2,64582	1	2,59638	1	2,38022	1	1
20	1	2,44207	1	1	1	1	3,6751	1	3,74213	2,54611	2,64582	2,59945	4,09606	1	2,38022	1	2,59618
21	1	2,44207	1	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	1	3,74213	4,03921	4,15512	1	4,09606	1	3,80715	2,64913	2,59618
22	1	2,44207	2,33935	1	1	1	2,14535	1	2,35093	2,54611	2,64582	1	2,59638	1	2,38022	1	1
23	2,59618	3,9306	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	1	2,35093	2,54611	2,64582	2,59945	4,09606	2,60611	3,80715	2,64913	2,59618
24	2,59618	3,9306	3,67272	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	2,54611	4,15512	2,59945	4,09606	2,60611	3,80715	2,64913	2,59618
25	1	3,9306	3,67272	2,59945	2,59945	1	3,6751	1	2,35093	4,03921	4,15512	1	2,59638	2,60611	2,38022	1	2,59618
26	1	2,44207	2,33935	1	1	1	2,14535	1	2,35093	2,54611	2,64582	1	2,59638	1	3,80715	1	1
27	2,59618	3,9306	2,33935	1	1	1	2,14535	1	2,35093	2,54611	2,64582	1	2,59638	1	1	1	1
28	1	3,9306	1	1	1	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	4,03921	4,15512	2,59945	2,59638	1	2,38022	1	1
29	2,59618	3,9306	2,33935	2,59945	2,59945	2,59618	3,6751	2,59618	3,74213	4,03921	4,15512	2,59945	4,09606	2,60611	2,38022	1	2,59618
30	2,59618	2,44207	3,67272	2,59945	1	1	2,14535	1	2,35093	4,03921	2,64582	1	2,59638	1	3,80715	1	1

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	XT.1
X1.1	Pearson Correlation	1	.415'	.820''
	Sig. (2-tailed)		.023	.000
	N	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.415'	1	.861''
	Sig. (2-tailed)	.023		.000
	N	30	30	30
XT.1	Pearson Correlation	.820''	.861''	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	XT.2
X2.1	Pearson Correlation	1	.098	.098	-.195	.486''
	Sig. (2-tailed)		.607	.607	.301	.007
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.098	1	.598''	.535''	.804''
	Sig. (2-tailed)	.607		.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.098	.598''	1	.401'	.757''
	Sig. (2-tailed)	.607	.000		.028	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-.195	.535''	.401'	1	.592''
	Sig. (2-tailed)	.301	.002	.028		.001
	N	30	30	30	30	30
XT.2	Pearson Correlation	.486''	.804''	.757''	.592''	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	ZT
Z1.1	Pearson Correlation	1	.539**	.559**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000
	N	30	30	30	30
Z1.2	Pearson Correlation	.539**	1	.503**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.002		.005	.000
	N	30	30	30	30
Z1.3	Pearson Correlation	.559**	.503**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005		.000
	N	30	30	30	30
ZT	Pearson Correlation	.836**	.798**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	YT
Y1.1	Pearson Correlation	1	.420*	.112	.257	.170	.183	.042	.420*	.544**
	Sig. (2-tailed)		.021	.557	.170	.370	.333	.826	.021	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.420*	1	.152	.176	.324	-.003	.172	.139	.486**
	Sig. (2-tailed)	.021		.423	.352	.081	.986	.362	.465	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.112	.152	1	.462*	.384*	.248	.238	.413*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.557	.423		.010	.036	.186	.206	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.257	.176	.462*	1	.516**	.358	.511**	.555**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.170	.352	.010		.004	.052	.004	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.170	.324	.384*	.516**	1	.293	.433*	.355	.692**
	Sig. (2-tailed)	.370	.081	.036	.004		.117	.017	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.183	-.003	.248	.358	.293	1	.273	.236	.546**
	Sig. (2-tailed)	.333	.986	.186	.052	.117		.145	.210	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.042	.172	.238	.511**	.433*	.273	1	.378*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.826	.362	.206	.004	.017	.145		.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.420*	.139	.413*	.555**	.355	.236	.378*	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.021	.465	.023	.001	.055	.210	.039		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YT	Pearson Correlation	.544**	.486**	.598**	.774**	.692**	.546**	.599**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =X.1 X.2 Z Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember
N		30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	2.5257	2.0133	2.6174	2.4427
	Std. Deviation	.72180	.59608	.70090	.54069
Most Extreme Differences	Absolute	.247	.211	.206	.144
	Positive	.201	.182	.152	.101
	Negative	-.247	-.211	-.206	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.351	1.153	1.128	.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052	.140	.157	.566

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 Z Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat Pendidikan	30	1.00	3.50	2.5257	.72180
Pengalaman Kerja	30	1.00	3.25	2.0133	.59608
Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	30	1.00	3.34	2.6174	.70090
Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	30	1.21	3.38	2.4427	.54069
Valid N (listwise)	30				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X.1 X.2

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	2.6174	.70090	30
Tingkat Pendidikan	2.5257	.72180	30
Pengalaman Kerja	2.0133	.59608	30

Correlations

		Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
Pearson Correlation	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	1.000	.487	.517
	Tingkat Pendidikan	.487	1.000	.558
	Pengalaman Kerja	.517	.558	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember		.003	.002
	Tingkat Pendidikan	.003		.001
	Pengalaman Kerja	.002	.001	
N	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	30	30	30
	Tingkat Pendidikan	30	30	30
	Pengalaman Kerja	30	30	30

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.274	.59722

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.617	2	2.308	6.472	.005 ^a
	Residual	9.630	27	.357		
	Total	14.247	29			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.069	.446		2.397	.024		
	Tingkat Pendidikan	.280	.185	.288	2.509	.019	.688	1.453
	Pengalaman Kerja	.419	.224	.356	3.497	.003	.688	1.453

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
1	1	2.926	1.000	.01	.01	.01
	2	.041	8.491	.94	.08	.39
	3	.033	9.399	.05	.91	.60

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

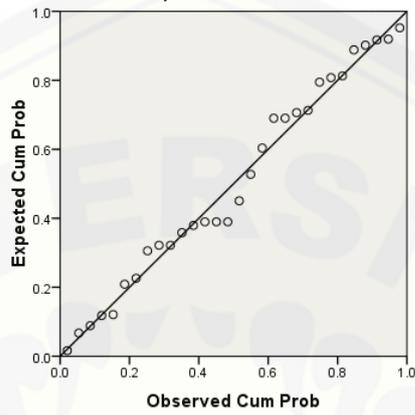
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.9683	3.4075	2.6174	.39899	30
Std. Predicted Value	-1.627	1.980	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.110	.277	.184	.042	30
Adjusted Predicted Value	1.8324	3.4241	2.6056	.41761	30
Residual	-1.27587	.99443	.00000	.57626	30
Std. Residual	-2.136	1.665	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.224	1.738	.009	1.025	30
Deleted Residual	-1.38289	1.08333	.01182	.65128	30
Stud. Deleted Residual	-2.415	1.810	.007	1.053	30
Mahal. Distance	.014	5.287	1.933	1.410	30
Cook's Distance	.000	.208	.045	.061	30
Centered Leverage Value	.000	.182	.067	.049	30

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

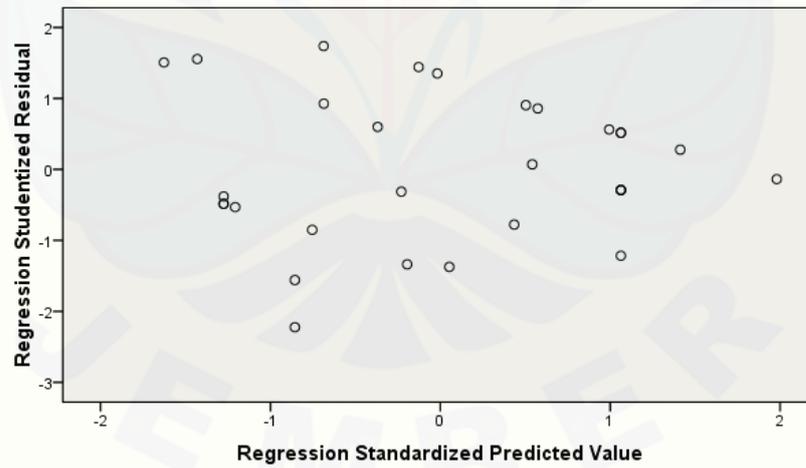
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	2.4427	.54069	30
Tingkat Pendidikan	2.5257	.72180	30
Pengalaman Kerja	2.0133	.59608	30

Correlations

		Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	1.000	.508	.771
	Tingkat Pendidikan	.508	1.000	.558
	Pengalaman Kerja	.771	.558	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember		.002	.000
	Tingkat Pendidikan	.002		.001
	Pengalaman Kerja	.000	.001	
N	Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	30	30	30
	Tingkat Pendidikan	30	30	30
	Pengalaman Kerja	30	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.574	.35277

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.118	2	2.559	20.563	.000 ^a
	Residual	3.360	27	.124		
	Total	8.478	29			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.937	.263		3.557	.001		
	Tingkat Pendidikan	.294	.109	.323	2.844	.011	.688	1.453
	Pengalaman Kerja	.643	.132	.709	4.856	.000	.688	1.453

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja
1	1	2.926	1.000	.01	.01	.01
	2	.041	8.491	.94	.08	.39
	3	.033	9.399	.05	.91	.60

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

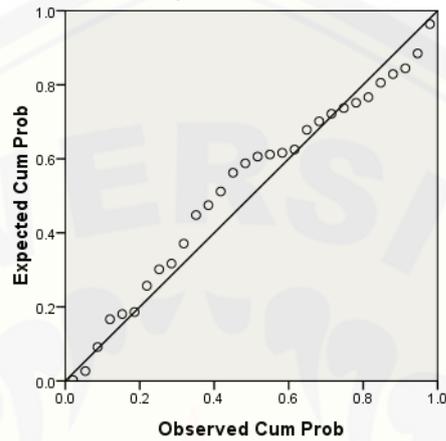
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.7237	3.3197	2.4427	.42009	30
Std. Predicted Value	-1.712	2.087	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.065	.164	.109	.025	30
Adjusted Predicted Value	1.6253	3.3072	2.4422	.42014	30
Residual	-.99057	.63428	.00000	.34039	30
Std. Residual	-2.808	1.798	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.923	1.932	.001	1.019	30
Deleted Residual	-1.07366	.73272	.00046	.38046	30
Stud. Deleted Residual	-3.470	2.043	-.020	1.093	30
Mahal. Distance	.014	5.287	1.933	1.410	30
Cook's Distance	.000	.239	.040	.065	30
Centered Leverage Value	.000	.182	.067	.049	30

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

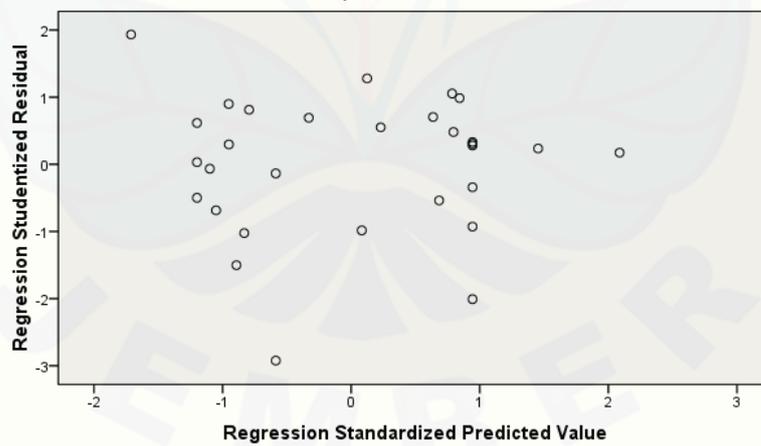
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember



LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS JALUR Z → Y

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
    
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	2.4427	.54069	30
Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	2.6174	.70090	30

Correlations

		Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	1.000	.730
	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	.730	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember		.000
	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	.000	
N	Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	30	30
	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.516	.37616

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.516	1	4.516	31.916	.000 ^a
	Residual	3.962	28	.141		
	Total	8.478	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

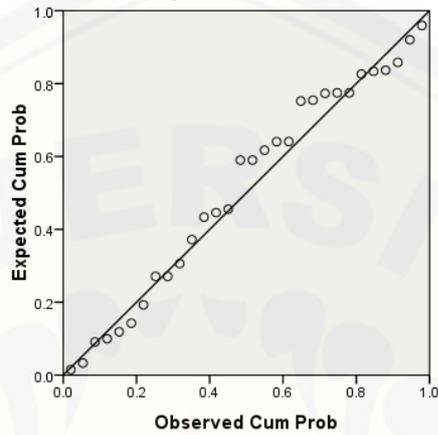
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.969	.270		3.593	.001
	Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember	.563	.100	.685	5.649	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kabupaten Jember



LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688