

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA PADA ANGGOTA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA DENPASAR**

**A.A. Sg. Siskarini Jayanti¹
I Wayan Gede Supartha²
Made Subudi³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail : Siskarini31@yahoo.com

ABSTRAK

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. Sampel di ambil secara stratified random sampling sebanyak 81 responden. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program *SPSS for Window 21*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi; 2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 3) variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja; 4) variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan 5) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja..

Kata kunci : pendidikan, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja

ABSTRACT

Data collected through interviews, observation, and questionnaires. The study population was a civil servant at the Civil Service Police Unit Member of Denpasar. Samples taken in stratified random sampling as much as 81 respondents. The analysis technique used to answer the problem of this research is the technique of path analysis with *SPSS for Window 21*. The results of this study indicate that 1) the education variable positive and significant effect on the variable organizational commitment; 2) variable work experience positive and significant effect on organizational commitment; 3) organizational commitment variable and not significant positive effect on job performance; 4) education variable positive and significant effect on work performance and 5) variable work experience and significant positive effect on work performance.

Keywords: education, work experience, organizational commitment and job performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai atau karyawan yang merupakan kekayaan (*asset*) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sudah selayaknya organisasi memperlakukan pegawai atau karyawannya secara manusiawi, karena perlu disadari bahwa pegawai atau karyawan merupakan makhluk hidup yang memiliki sifat, watak, harga diri, kepentingan serta motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Prestasi kerja ialah performa kerja yang dicapai karyawan dalam melakokan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. (Sutermeister, 1999:100).

Campbell (1999) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, masa kerja dan motivasi diarahkan pada peran perilaku kerja, seperti tanggung jawab pekerjaan formal. Baugh dan Roberts (1994) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya maka mereka akan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Meyer., *et al* (1991) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah perasaan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, perasaan yang berasal dari internalisasi tuntunan kaidah yang berlaku diberikan pada perseorangan sebelum masuk atau setelah masuk dalam organisasi. Karyawan berkomitmen memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi dengan melakukan semua hak-hak dan kewajiban untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pekerja yang berkomitmen untuk organisasi merasa senang menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut, sehingga percaya terhadap organisasinya, dan berniat untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi (George dan Jones, 1996:85).

Komponen-komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkolerasi dengan komitmen organisasi; Karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan memiliki sumbangan yang bermakna pada komitmen organisasi, karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras (Steers, 1977).

Penelitian Khan *et al.* (2010) menyatakan *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* terdapat berhubungan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada sektor minyak dan gas di pakistan. Darolia *et al.* (2010) mengemukakan terdapat korelasi positif antara komitmen organisasi, dukungan

organisasi dan kontribusi dalam organisasi juga mendukung prestasi kerja dari karyawan *National Fertilizer Ltd*, India. Clarke (2006), dalam penelitiannya pada unit keperawatan di Inggris membuktikan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dimana *affective commitment* dan *normative commitment* berhubungan positif terhadap prestasi kerja namun sebaliknya untuk *continuance commitment* berhubungan negatif terhadap prestasi kerja. Komitmen karyawan memberikan kontribusi besar kepada organisasi karena merasa melakukan pekerjaan dan berperilaku untuk pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, pekerja yang berkomitmen untuk organisasi merasa senang menjadi anggota organisasi, percaya terkadang organisasi serta nyaman untuk melakukan apa bagi organisasi (Sutanto, 1999).

Krausz., *et al* (1999) menyatakan bahwa baik pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang dapat mendukung para pekerja akuntan pada setiap pekerjaan yang akan diambil. Tyson (2012), menyatakan bidang keperawatan lebih memahami siswa Afrika yang memiliki pengalaman karena membantu siswa untuk mencapai hasil dalam menyelesaikan pendidikan keperawatannya. Jamaluddin (2014) menyatakan bahwa pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam pencapaian prestasi kerja di kantor satuan polisi pamong praja kota kabupaten Gowa. Purnamasari (2014) menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang menunjang hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Grahamas Intitirta.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan dalam peningkatan suatu penguasaan teori serta keterampilan memutuskan kepada suatu persoalan-persoalan yang menyangkut aktivitas yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan. Hal ini dilaksanakan untuk membenahi kontribusi yang produktif pada karyawan serta memperluas sumber daya manusia dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi disebabkan oleh perubahan eksternal. Pendidikan adalah syarat dasar seseorang untuk dapat menumbuhkan diri ke arah jaman modern saat ini. Melalui jenjang pendidikan seseorang diberikan pengetahuan yang baik serta berguna untuk mendidik moral maupun jasmani seseorang. Melalui pendidikan setiap orang di harapkan mampu untuk memiliki wawasan luas dan maju yang nantinya dapat diterapkan pada dunia kerja. Kepandaian dalam bekerja dan kelincahan untuk menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan adalah tujuan dari dunia pendidikan (Sutrisno, 2009:62).

Pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan jumlah dan jenis pekerjaan yang tepat serta sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74). Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang pegawai dapat meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja (Dinas Trantib dan Sat Pol PP) adalah dinas yang mendukung kepala daerah dalam pelaksana peraturan daerah serta peraturan kepala daerah, melaksanakan ketentraman dan ketertiban umum.

Jasa yang diberikan berupa pembentukan program dan perwujudan ketentraman dan ketertiban umum, penegasan Peraturan Daerah (Perda), penegasan Peraturan Kepala Daerah, pelaksana kebijakan pemeliharaan serta pelaksana Ketentraman dan Ketertiban Umum di daerah penerapan prosedur, pelaksana peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, penerapan koordinasi pemeliharaan, pelaksana ketentraman dan ketertiban umum, pelaksana peraturan daerah, peraturan kepala daerah dengan aparat kepolisian negara, penjagaan kepada masyarakat untuk mematuhi dan mengikuti peraturan daerah serta peraturan dari kepala daerah.

Berdasarkan Undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar, tugas dari Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol PP) di lapangan adalah menata dan menangani masyarakat serta lembaga hukum yang mengganggu ketentraman umum, melaksanakan pengawasan terhadap masyarakat ataupun lembaga hukum yang melaksanakan pelanggaran peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, melaksanakan langkah refrensif non yustisi kepada masyarakat ataupun lembaga hukum yang telah melakukan pelanggaran atas peraturan daerah serta peraturan kepala daerah, mengadukan kepada kepolisian negara atas temuan atau patut diduga aduan tindakan kriminalitas yang bersifat pelanggaran atau kejahatan.

Berdasarkan UU No. 19 Tahun 2013 tentang Pakaian Dinas dan UU No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Kantor Sat Pol PP memberikan bentuk dukungan organisasi kepada anggota Satuan Polisi Pamong Praja berupa pemberian atribut kerja serta penggunaan peralatan berupa sangkur (pisau), tameng serta pemberian finansial untuk resiko kerja bagi Anggota Sat Pol PP di lapangan. Dukungan

organisasi yang dilakukan Dinas Trantib dan Sat Pol PP bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja serta memperhatikan jaminan keselamatan terhadap Anggota Sat Pol PP yang bertugas dilapangan.

Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian Negeri Sipil mengatur tentang daftar Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dimana sebagian penilaian menggunakan penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yang mengatur tentang bagian-bagian yang dinilai mengenai kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan serta komitmen. Adapun prestasi kerja menurut SKP yakni hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai negeri bermakna pada pelaksanaan pekerjaan yang diwajibkan kepadanya. Pada dasarnya prestasi kerja berdasarkan oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin kerja dari pegawai itu sendiri. Pegawai Sat Pol PP dituntut untuk berperilaku kerja kreatif yang bertujuan untuk mengapai hasil kerja yang disetujui dan tidak hanya sekedar evaluasi atas personalitas dari Pegawai Negeri Sipil.

Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Parja Kota Denpasar (Dinas Trantib dan Sat Pol PP) diharapkan untuk dapat bersikap produktif, profesional, serta berkualitas, terlebih untuk saat ini masyarakat sudah sangat kritis dalam semua aspek. Sistem prestasi kerja dilakukan dengan terorganisasi yang pengkajiannya pada tingkat pencapaian sasaran kerja pegawai atau tingkat pencapaian hasil kerja yang telah disusun serta kesepakatan bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Dalam hal ini pegawai dituntut berperilaku kerja yang berpengaruh terhadap prestasi

kerja yang dievaluasi harus relevan serta berhubungan terhadap perwujudan kegiatan kerja dalam strata jabatan setiap Pegawai Negeri sipil yang diberi penilaian.

Penerapan sasaran kerja pegawai (SKP) dilaksanakan pada tahun 2014 di wilayah kantor Dinas Trantib dan Sat Pol PP Kota Denpasar. Sasaran kerja pegawai lebih menargetkan hasil kerja lalu di laporkan kepada atasan, berbeda seperti DP3 yang langsung dinilai oleh atasan.

Prestasi Kerja pegawai Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja (Dinas Trantib dan Sat Pol PP) Kota Denpasar berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) belum mencapai target sasaran kerja di lapangan. Pencapaian sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 :
Sasaran Kerja Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun 2016

Sasaran Kerja Sat-Pol PP Di Lapangan	Kuant/Output	Target Kerja (%)	Hasil Kerja (%)	Selisih (%)
Menertibkan gelandangan dan pengemis	290 kali	100%	214 kali (74%)	76 kali (-26%)
Mengamankan penduduk pendatang yang tidak memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP)	435 kali	100%	348 kali (80%)	87 kali (-20%)
Menertibkan Wanita Tuna Susila (WTS)	125 kali	100%	100 kali (80%)	25 kali (-20%)
Menertibkan pedagang kaki lima	208 kali	100%	176 kali (85%)	32 kali (-15%)
Mengamankan Orang terlantar dan orang terlantar gila	290 kali	100%	232 kali (80%)	58 kali (-20%)

Sumber: Bag. Kepegawaian Dinas Trantib dan Sat Pol PP Kota Denpasar Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan dari kelima sasaran prestasi kerja Anggota Sat Pol PP Kota Denpasar di lapangan belum mencapai target dilapangan. Pencapaian target yang terendah terjadi pada sasaran kerja dalam menertibkan gelandangan dan

pengemis. Hal ini menunjukkan prestasi kerja Anggota Sat Pol PP kurang baik karena belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Fungsi dari dilaksanakan penertiban dan pengamanan yang dilakukan oleh Anggota Sat Pol PP bertujuan untuk mengurangi penyakit masyarakat maka efek dari kurang tuntasnya penertiban dan pengamanan bisa berdampak terhadap masyarakat sehingga perlunya mengamankan masyarakat dari dampak-dampak yang terjadi seperti masih banyaknya pengemis dan orang terlantar hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya kemiskinan terjadi disebabkan oleh pengemis dan orang terlantar kurang memiliki keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja maupun memiliki keterampilan khusus untuk membuka usaha sendiri. Masih adanya penduduk ilegal yang tidak memiliki kartu tanda penduduk dapat menyebabkan jumlah penduduk dan permasalahan kriminal yang terjadi tidak mudah terdeteksi sehingga penertiban yang dilakukan Anggota SatPol PP mengurangi angka kriminal di suatu daerah. Masih adanya permasalahan pedagang kaki lima yang memotong badan jalan bahkan mengambil lahan trotoar yang diperuntukkan kepada pejalan kaki sehingga menimbulkan kurang kenyamanan di masyarakat sehingga perlunya melakukan penataan kembali agar tidak mengganggu aktivitas masyarakat pada saat berada di jalanan dan akibat kurang tuntasnya menangani wanita tuna susila dapat menimbulkan wabah penyakit tertular seperti penyakit HIV/AIDS di masyarakat.

Komitmen organisasi yang di tanam pada diri setiap pegawai Dinas Trantib dan SatPol PP berguna untuk menjalankan setiap tugas yang di berikan, komitmen dalam menjalani segala tugas yang dijalankan diharapkan mencapai hasil kerja (prestasi kerja)

sesuai terhadap tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang sesuai prosedur. Tuntutan yang semakin tinggi, setiap pegawai diwajibkan untuk memenuhi sasaran kerja pegawai (SKP) yang diperuntukkan kepada pegawai untuk memenuhi sasaran kerja yang tak hanya untuk organisasi namun untuk pribadi.

Pengaduan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang merasa ditertibkan bahkan masyarakat kepada Anggota Sat Pol PP pada Kantor Dinas Trantib dan Sat Pol PP Kota Denpasar bertujuan agar mengetahui kejadian-kejadian yang terjadi diluar dari prosedur kerja yang diberikan oleh Kepala Satuan. Data pengaduan dapat dilihat pada data tabel 2.

Tabel 2 :
Data Pengaduan Masyarakat Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun 2016

Data Pengaduan	Jumlah Pertahun
Kerusakan lapak pedagang yang dilakukan oleh Anggota Sat Pol PP	14
Kekerasan kepada pelanggar yang dilakukan Anggota Sat Pol PP tanpa disengaja	11
Kerusakan barang dagangan yang dilakukan oleh Anggota Sat Pol PP	10
Tanggapan dari Anggota Sat Pol PP dengan laporan masyarakat masih kurang	4
Total Data Pengaduan	43

Sumber: Bag. Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan dari keempat data pengaduan masyarakat kepada Anggota Sat Pol PP, pengaduan yang banyak terjadi pada kerusakan lapak pedagang yang dilakukan Anggota Sat Pol PP, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dilakukan diluar dari SOP (Standar Operasional Prosedur). Kondisi ini mencerminkan masih rendahnya komitmen pegawai Anggota Sat Pol PP untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi.

Penertiban yang dilaksanakan oleh Anggota Sat Pol PP kepada masyarakat bertujuan agar masyarakat lebih sadar dengan keindahan kota sehingga terciptanya kota yang asri, teratur dan bersih. Banyaknya penolakan yang dilakukan oleh pelanggar membuat pekerjaan dari Anggota Sat Pol PP tidak menjadi maksimal. Terjadinya permasalahan pengaduan yang dilakukan oleh pihak pelanggar kepada Anggota Sat Pol PP yaitu kerusakan lapak pedagang, kekerasan kepada pedagang, serta kerusakan barang dagangan diakibatkan penolakan yang berupa aksi bentrok, perkelahian bahkan terjadinya peristiwa yang tak diharapkan yang dilakukan oleh pihak pelanggar yang telah merasa dirugikan secara material.

Sebagian besar dari pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Trantib Dan Sat Pol PP Kota Denpasar tidak seluruhnya mengenyam tingkat pendidikan di bangku perkuliahan. Sebagian besar pegawai merupakan lulusan SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas) dan sederajatnya. Perlunya dukungan dalam peningkatan pendidikan di Kantor Dinas Tramtib dan Sat Pol PP yang berguna untuk peningkatan kualitas kerja yang baik serta menghasilkan pegawai-pegawai yang memiliki prestasi kerja yang maksimal. Tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Dinas Tramtib dan Sat Pol PP dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 :
Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun 2016

Tingkat Pendidikan	Pegawai
S2	6
S1	30
SMA/SLTA/SMEA/STM	107
SMP/SLTP	5
SD	5
Jumlah Pegawai	153

Sumber: Bag. Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun 2016

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang kurang sesuai terhadap tugas yang diberikan sebagai permasalahan yang cukup berarti yang perlu diperhatikan Dinas Trantib Dan Anggota Sat Pol PP Kota Denpasar khususnya pada Anggota Sat Pol PP yang membutuhkan pegawai dengan kualifikasi tertentu dan memiliki keterampilan khusus agar dapat bekerja dengan baik di lapangan.

Disamping tingkat pendidikan, pengalaman kerja yang dilihat dari masa kerja juga akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dilapangan untuk lebih jelas, masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 :
**Data Masa Kerja Anggota Sat Pol PP Pada Kantor Dinas Ketentraman
Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun
2016**

Masa Kerja Pegawai	Jumlah Pertahun
1-5	20
6-10	30
11-15	34
16-20	17
Jumlah Anggota Sat Pol PP	101

Sumber: Bag. Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa ada pegawai Anggota Sat Pol PP yang memiliki masa kerja yang kurang dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya pengalaman pegawai dalam mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi dilapangan.

Pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, seperti mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja (Diklatsar Sat Pol PP),

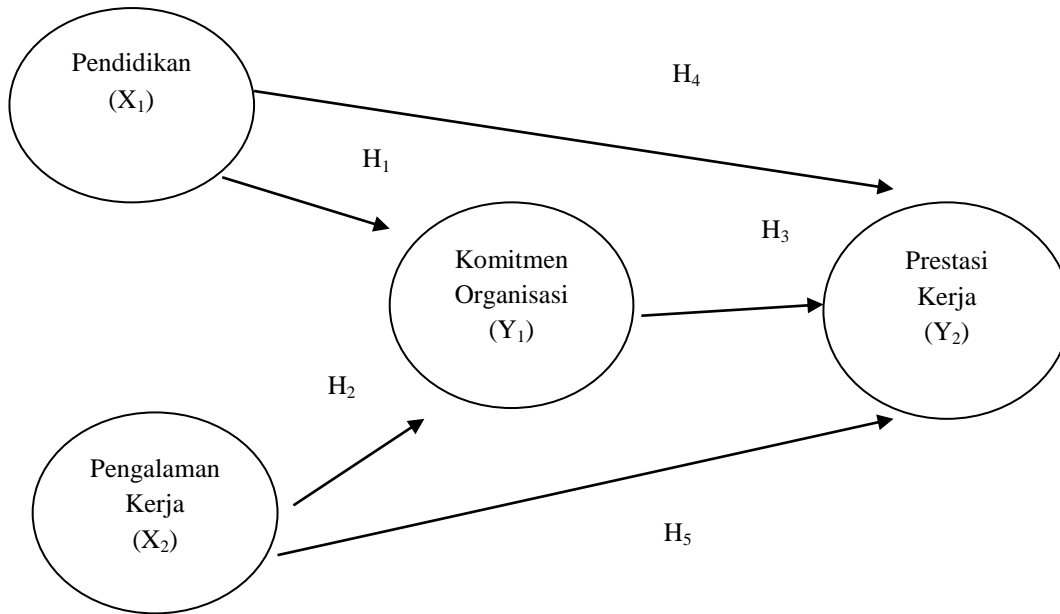
serta meneruskan pendidikan ke tingkatan yang lebih tinggi. Kantor Dinas Trantib dan Sat Pol PP memberikan pelatihan-pelatihan kepada Anggota Sat Pol PP bertujuan memberikan materi dasar kepamongprajaan, keterampilan dasar kepamongprajaan, sikap dan perilaku kepamongprajaan. Pelatihan dasar ini berupa latihan dasar seperti latihan baris-berbaris, latihan fisik (olahraga), pembelaan diri serta pelatihan penggunaan atribut. Pemberian pelatihan-pelatihan dasar berdasarkan pengalaman yang terjadi di lapangan yang diakibatkan dari pelanggaran yang tidak menerima di tindaklanjuti oleh pihak Anggota Sat Pol PP, sehingga Anggota Sat Pol PP yang berada dilapangan untuk bisa melindungi diri dari aksi-aksi kericuhan serta perlawanan dari pelanggaran yang tidak mau menerima dengan berbagai alasan seperti merasa dirugikan akibat penyegelan serta pembongkaran yang dilakukan pihak Anggota Sat Pol PP.

Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah dijabarkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap komitmen organisasi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar.
4. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar.

5. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian kausalitas adalah menjabarkan hubungan kausalitas pada variabel penelitian yang sesuai terhadap hipotesis yang telah disusun (Sugiyono, 2012:5). Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah penelitian memiliki pengaruh mediasi, yang dimana melihat pengaruh pendidikan, pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi serta pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar dengan obyek penelitian pengaruh pendidikan dan

pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi. Subjek ini dipilih didasarkan atas pertimbangan bahwa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar adalah salah satu pegawai pemerintah yang memiliki kewajiban melaksanakan dalam menertibkan kota Denpasar serta mengayomi masyarakat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012:13). Data kuantitatif yang di perlukan dalam penelitian ini yaitu data sasaran kerja pegawai, data tingkat pendidikan dan data jumlah pegawai pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar serta khusus terhadap pengisian kuesioner untuk variabel prestasi kerja ditujukan kepada Kepala Satuan Dinas Trantib dan Sat Pol PP untuk penilaian kepada Anggota Sat Pol PP yang telah mengisi kuesioner tersebut.

Sejumlah data pendukung diperlukan untuk keperluan analisis data bersumber dari:

2. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2012:129). Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner oleh Anggota Sat Pol PP yaitu sebagai responden tentang seputar variabel yang diteliti yaitu pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi.

3. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melainkan melalui sumber lainnya (Sugiyono, 2012:129). Data Sukender dalam penelitian ini meliputi data jumlah pegawai Anggota Sat Pol PP, data sasaran kerja pegawai, data tingkat pendidikan, data pengaduan masyarakat, data masa kerja pegawai, dan struktur organisasi Dinas Trantib dan Sat Pol PP.

Cara Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data, antara lain sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian yang dilakukan, yaitu melakukan wawancara dengan Kepala Satuan Dinas Trantib dan Sat Pol PP Kota Denpasar beserta Anggota Sat Pol PP yang menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap pada obyek penelitian. Observasi langsung kepada obyek penelitian yakni dengan cara mencari data mengenai jumlah karyawan Anggota Sat Pol PP, data sasaran kerja pegawai, data tingkat pendidikan, data masa kerja pegawai, data pengaduan masyarakat dan struktur organisasi dari Dinas Trantib dan Sat Pol PP.

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dalam bentuk daftar pertanyaan secara tertulis mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja serta menyiapkan kuesioner khusus untuk variabel prestasi kerja kepada Kepala Satuan Dinas Trantib dan Sat Pol PP untuk menjawab kuesioner variabel prestasi kerja dari Anggota Sat Pol PP terkait yang telah menjawab variabel sebelumnya.

IDENTIFIKASI VARIABEL

1. Variabel Eksogen

Pada pengkajian ini sebagai variabel eksogen yakni pendidikan (X_1), dan pengalaman kerja (X_2).

2. Variabel Endogen

Pada pengkajian ini sebagai variabel endogen adalah prestasi kerja (Y_2) dan komitmen organisasi (Y_1).

Pengambilan data dalam penelitian ini memakai dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Pola penarikan sampel penelitian dilakukan dengan tata cara penarikan sampel stratifikasi (*stratified random sampling*) yang dimana pola ini menggunakan tolak ukur yang jelas, dimana akan berfungsi sebagai alur penetapan strata (kelas/kelompok/lapisan) serta mengkaitkan 81 responden, responden dalam penelitian ini adalah Anggota Sat Pol PP Kota Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas untuk variabel komitmen organisasi, prestasi kerja, pendidikan dan pengalaman kerja dinyatakan valid sebab nilai koefisien korelasinya dengan besaran (r) 0.3 pada tiap susunan pertanyaan mendapatkan hasil koefisien korelasi pada kisaran 0.409 sampai 0.798.

Pengujian reliabilitas pada variabel komitmen organisasi, prestasi kerja, pendidikan dan pengalaman kerja dinyatakan *reliable* dikarenakan nilai *alpha cronbach* lebih besar serta r table >0.60 setiap variabel penelitian ini mendapatkan *alpha cronbach* yaitu 0.740, 0.778, 0.805, 0.807, 0.820, 0.828, 0.848, 0.850, 0.873, 0.895, 0.897.

Path Analysis ialah teknik analisis yang dimanfaatkan dalam menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan peranan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel *independent* “eksogen” (pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap

variabel *dependent* “endogen” (komitmen organisasi dan prestasi kerja) (Sarwono, 2012:17). Analisis ini digunakan untuk membuktikan secara empiris hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dengan memakai dari *Program SPSS for Windows 21.0*.

STRUKTURAL 1

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F	
					Change	Change	Change	Change	Change	
1	,594 ^a	,352	,336	1,91381	,352	21,231	2	78	,000	1,993

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	16,084	2,131		7,547	,000					
Pendidikan	,367	,099	,400	3,714	,000	,546	,388	,338	,716	1,396
Pengalaman Kerja	,262	,103	,275	2,553	,013	,488	,278	,233	,716	1,396

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

STRUKTURAL 2

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F	
					Change	Change	Change	Change	Change	
1	,508 ^a	,258	,229	7,44420	,258	8,910	3	77	,000	,747

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan

Coefficients^b

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Struktural 1

$$Z_{\text{Komitmen Organisasi}} = P_1 \text{Pendidikan} + P_2 \text{Pengalaman Kerja} + e_1$$

$$Z_{\text{DPK}} = 0,400 \text{ Pendidikan} + 0,275 \text{ Pengalaman Kerja} + e_1$$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,617	10,904		-,423	,673					
	Pendidikan	,856	,417	,258	2,050	,044	,441	,227	,201	,609	1,643
	Pengalaman Kerja	,919	,416	,266	2,206	,030	,441	,244	,217	,661	1,513
	Komitmen Organisasi	,274	,440	,076	,622	,536	,347	,071	,061	,648	1,544

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Struktural 2

$$Z_{\text{Prestasi Kerja}} = P_4 \text{Pendidikan} + P_5 \text{Pengalaman Kerja} + P_3 \text{Komitmen Organisasi} + e_2$$

$$Z_{\text{Prestasi Kerja}} = 0,258 \text{ Pendidikan} + 0,266 \text{ Pengalaman Kerja} + 0,076 \text{ Komitmen Organisasi} + e_2$$

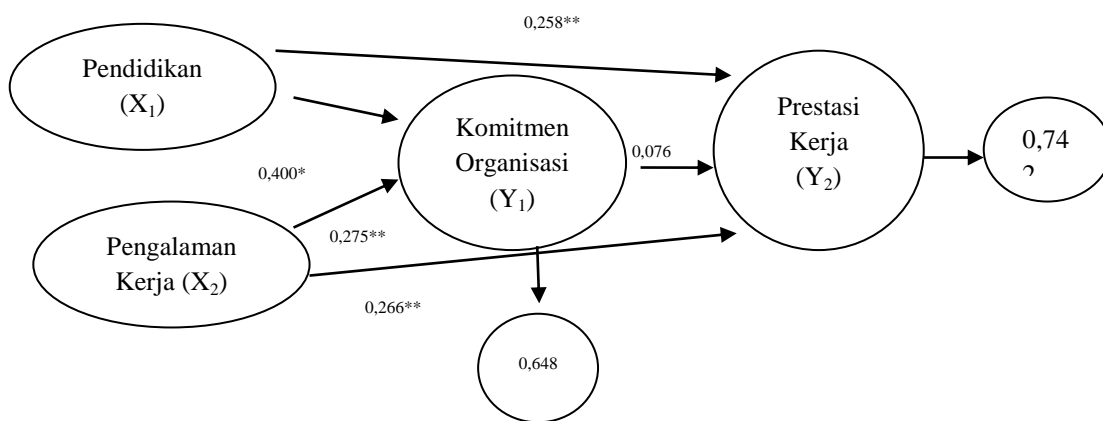
Bersumber pada bagan struktural 1 dan struktural 2, bahwa dapat memperoleh model diagram jalur akhir, namun sebelumnya terlebih dahulu akan dihitung nilai standar *error*nya seperti dibawah.

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_i^2} = \sqrt{1 - 0,352} = 0,648$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_i^2} = \sqrt{1 - 0,258} = 0,742$$

Jika disajikan ke dalam model jalur, maka nilai koefisien Pi beserta nilai standar *error*nya akan terlihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Validasi Model Gambar Jalur Akhir

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berlandaskan diagram jalur tersebut, bahwa bisa dihitung besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel yakni,

- Pengaruh Langsung Pendidikan ke Prestasi Kerja, $P_4 = 0,258$
- Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja ke Prestasi Kerja, $P_5 = 0,266$
- Pengaruh tidak langsung Pendidikan ke Prestasi Kerja melalui Komitmen Organisasi,

$$P_1 \times P_3 = 0,400 \times (0,076) = 0,304$$

- d. Pengaruh tidak langsung Pengalaman Kerja ke Prestasi Kerja melalui Komitmen Organisasi,

$$P_2 \times P_3 = 0,275 \times (0,076) = 0,209$$

- e. Pengaruh total (*total effect*),

$$P_4 + [(P_1 \times P_3)(P_2 \times P_3)] = 0,258 + (0,513) = 0,771$$

$$P_5 + [(P_1 \times P_3)(P_2 \times P_3)] = 0,266 + (0,513) = 0,779$$

Pemeriksaan validitas model dapat dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi total, dimana hasilnya dapat diperoleh sebagai berikut.

$$R_m^2 = 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2$$

$$R_m^2 = 1 - (0,648)^2 (0,742)^2$$

$$R_m^2 = 0,77$$

Artinya variasi data yang dapat dipengaruhi oleh model adalah sebesar 77 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data adalah sebesar 77 persen yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 23 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model dan *error*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan jabaran analisis serta pengkajian hasil penjabaran pada bab sebelumnya, dapat diterima kesimpulan yaitu. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki setiap Anggota Sat Pol PP akan berpengaruh terhadap pangkat/golongan dari pegawai itu sendiri dan juga untuk memenuhi kriteria dalam promosi jabatan, dengan mempertimbangkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi menyatakan bahwa semakin lama masa kerja pegawai dia lebih mengenal organisasi sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja pegawai tetapi tidak signifikan (sangat kecil) berpengaruh terhadap prestasi kerja secara keseluruhan. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang wajib dibuat oleh pegawai Anggota Sat Pol PP setahun sekali menyatakan bahwa tingkatan pendidikan menjadi pertimbangan dalam penilaian kerja pegawai, semakin tinggi tingkatan pendidikan maka semakin tinggi SKPnya dan diharapkan prestasi kerja semakin meningkat. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, menyatakan bahwa semakin lama pengalaman dalam suatu bidang kerja maka semakin terampil pegawai maka semakin meningkat prestasi kerja sehingga berdampak pada promosi jabatan yang juga memperhatikan masa kerja dari pegawai.

Berdasarkan jabaran analisis beserta simpulan yang diperoleh, maka dapat penyimpulan saran-saran sebagai berikut. Bagi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja, dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada Anggota Sat Pol PP Kota Denpasar, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dari pegawai sangat kecil dibandingkan pengaruh pendidikan dan pengaruh pengalaman kerja. Oleh karena itu, sebaiknya pegawai agar dapat meningkatkan jenjang kerja yang lebih baik yang tidak

hanya berada di lapangan serta lebih meningkatkan kerja sama kepada pegawai lainnya terutama kepada tim kerjanya dilapangan karena hal tersebut bukan hanya sebatas tupoksi dan tanggung jawab yang dibebankan. Bagi peneliti selanjutnya, dalam hasil penelitian ini pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini bahwa komitmen organisasi pada lingkungan Pegawai Negeri Sipil termasuk salah satu penilaian namun memiliki pengaruh yang sangat kecil dibandingkan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja dari Pegawai Negeri Sipil. Kelemahan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang digunakan masih sangat sedikit sehingga hasil yang diperoleh belum mampu menjawab permasalahan secara maksimal. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggali variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi dan prestasi kerja.

REFERENSI

- Albar, Zulkifli. 2009. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Ayura, Dies Pra. 2013. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Bhargava, R. Kotur., S Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III, PP 104-110.*
- Baugh, S. & Roberts, R. 1994. Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementing. *Engineering Management journal*, 41, 2, 108-114.

- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., and Sager, C. E. (1993). 'A Theory of Performance.' In N. Schmitt and W. Borman (eds.), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Campbell, J. P. (1999). The definition and measurement of performance in the new age. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds), *the changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development: 399-429*, San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Colquitt, LePine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior Improving Performace and Commitment in The Workplace*. New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, Vol 29 Iss: 5 pp.567 –592
- Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S. (2010). Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 69–78.
- Ellena Mar., Pharm D., Barnett, Mitchell J, PharmD, MS Tang, Terril T-L, PharmD, MS. Sasaki-Hill, Debra, PharmD. Impact of Previous Pharmacy Work Experience on Pharmacy School Academic Performance. 2010. *American Journal of Pharmaceutical Education* 74.3 : 42-60.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta:Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar* (Terjemahan Sumarno Zain). Erlangga : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Marlia dan Abdullah. 2014. Pengaruh Tingka Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong. *Thesis*. Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Husaini, Usman. 2013. *Manajemen*, Cetakan Keempat Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2002. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Hlengane, Nombuso Antonio; Bayat MS. 2013. Poor Employee Work Performance- A Case Study-Cambridge Police Station. *Kuwait Chapter the Arabian Journal of Business and Management Review* 2.12 (August) pp: 80-92.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Jamaluddin, 2014. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gowa. *Thesis*. Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia. Makassar.
- Kasika, Bwendo Duscan. 2015. The Effect Education Qualification On Job Performance: The Case Of Social Security Commission in Namibia (SSC). *Tesis*. The University Of Namibia.
- Kotur, Bhargava R., S. Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110.*
- Krausz, Joshua; Schiff, Allen I; Schiff, Jonathan B; VanHise, Joan. 1999. The effects of prior accounting work experience and education on performance in the initial graduate level accounting course. *Issues in Accounting Education, Volume: 14, Issue: 1 pp 47-55, Scholarly Journals ISSN: 07393172 Scholarly Journals.*
- Khasawneh, Samer; Alzawahreh, Abdelghafour. 2012. High-performance work practices, innovation and perceived organizational performance: Evidence from the Jordanian service sector. *African Journal Of Business Management, (March, 7) : pp 3320-3326.*
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292–298.
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meyer, P. Jhon., Natalie. J. Allen. 1991. A Three Component Conceptualization Of Orgnizational Commitment. *Human Resource Management Review, Vol. 1 (1), pp: 61-89*
- Mudiarta Utama Wayan., Ni Wayan Mujiati., Komang Ardana. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.

- Memari, Negin; Omid Mahdieh, Ahmad Barati Marnani. 2013. The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank". *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS SEPTEMBER VOL 5, NO 5* pp 50-60
- Nicholas Clarke (2006), The relationships between network commitment, its antecedents and network performance. *Management Decision*, 44 (9), 1183-1205.
- Nur Rofi, Ahmad. 2012. Pengaruh Displin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE Totalwin).
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riaz Khan, Muhammad., Ziauddin., Farooq Ahmed Jam., M. I. Ramay. 2010. The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences – Volume 15, Number 3*.
- Rosyawati, A.A. Sagung. 2007. Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pejabat Perempuan di Pemerintah Provinsi Bali. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Program Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analysis*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung. Alfabeta.
- Solimun. 2005. *Structural Equation Modelling*. Surabaya : Universitas Widya Katolik Mandala
- Shinta Dewi., Ni Kadek. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT Kembar Putra Makmur. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Program Ekstensi Universitas Udayana.

- Shipley., Natalie L, Mary Jo Jackson, Sharon Larisa Segrest. 2010. The effects of emotional intelligence, age, work experience, and academic performance. *Research in Higher Education Journal (9)*, 1-18
- Stinglhamber, Florence., Géraldine Marique., Gaëtane Caesens., Donatienne Desmette., Isabelle Hansez., Dorothée Hanin., Françoise Bertrand. 2015. Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach. *PLOS ONE Journal 10 (4)* : *journal.pone.0123955*
- Sutanto, Edy Madiono. 1999. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 1, No. 1. September 1999* : 47 - 55
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sutermeister., R.A, (1999). *People and Productivity*. Toronto: Mc. Graw Hill.
- Setiowati, Risca Irin. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA 1 Kepajen. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang. Malang.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Tolentino, Rebecca C. 2013. Organizational Commitment and Job Performace of the Academic and Administrative Personel. *29th July. Vol.15 No.1 pp 25-30*.
- Tyson, Donald Lee. 2012. The Experience of African Students Studying Nursing in the United States in Relation to Their Use of Critical Thinking. *ProQuest Dissertations and Theses ISBN: 9781267316165 pp 233-237*.
- Utami, Hamidah Nayati., Mochammad Al Musadieq., Irfan Nanda Rikiawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu). *Skripsi*. Universitas Brawijaya.

- Uppal, Nishant., Sushanta Kumar Mishra, Neharika Vohra. 2014. Prior Related Work Experience and Job Performance: Role of personality. *International Journal of Selection and Assessment Volume 22 Number 1 March pp 100-112.*
- Utama, Suyana. 2008. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Paynich., Rebecca L. 2009. The Impact of a College-Educated Police Force: A review of the literature. *Tesis Curry College.*
- Purnamasari, Fanny. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di PT Grahamas Intitirita Kab. Kuningan. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Polak, Yanti Sriwulan. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Weihui Fu . Satish P. Deshpande. 2014. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal Bus Ethics 124:339–349 DOI 10.1007/s10551-013-1876-y.*
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Denpasar : Keraras Emas.
- Veithzal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.