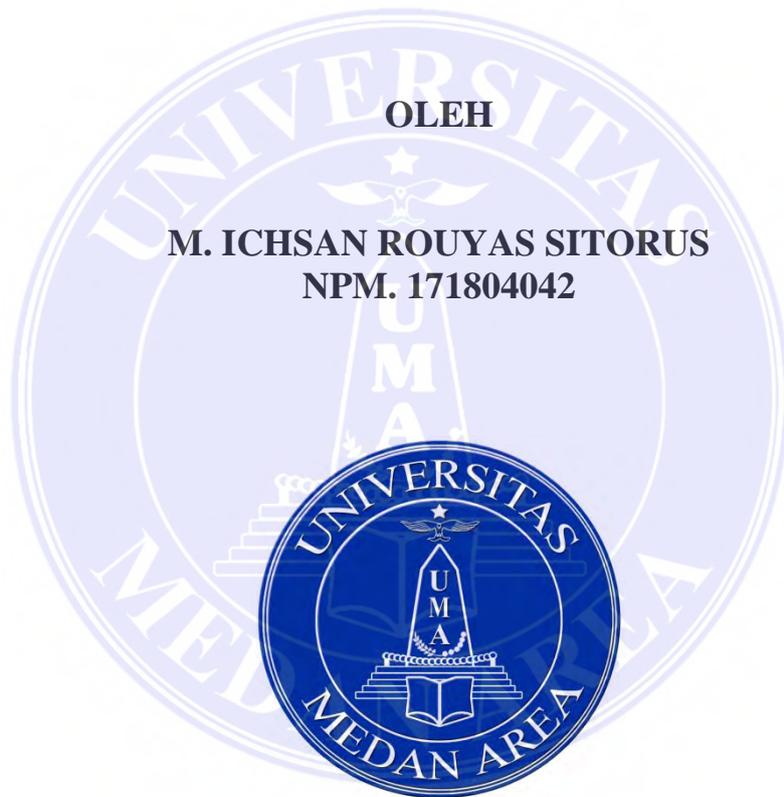


**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN *SELF EFFICACY*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BIRO
HUMAS DAN KEPROTOKOLAN SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**M. ICHSAN ROUYAS SITORUS
NPM. 171804042**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN *SELF EFFICACY*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BIRO
HUMAS DAN KEPROTOKOLAN SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**M. ICHSAN ROUYAS SITORUS
NPM. 171804042**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN *SELF EFFICACY*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BIRO
HUMAS DAN KEPROTOKOLAN SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**M. ICHSAN ROUYAS SITORUS
NPM. 171804042**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* dengan
Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

N a m a : M. Ichsan Rouyas Sitorus

N I M : 171804042

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Rajab Lubis, M.S.

**Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si.,
M.A., M.Psi., M.H.**

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur

Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.

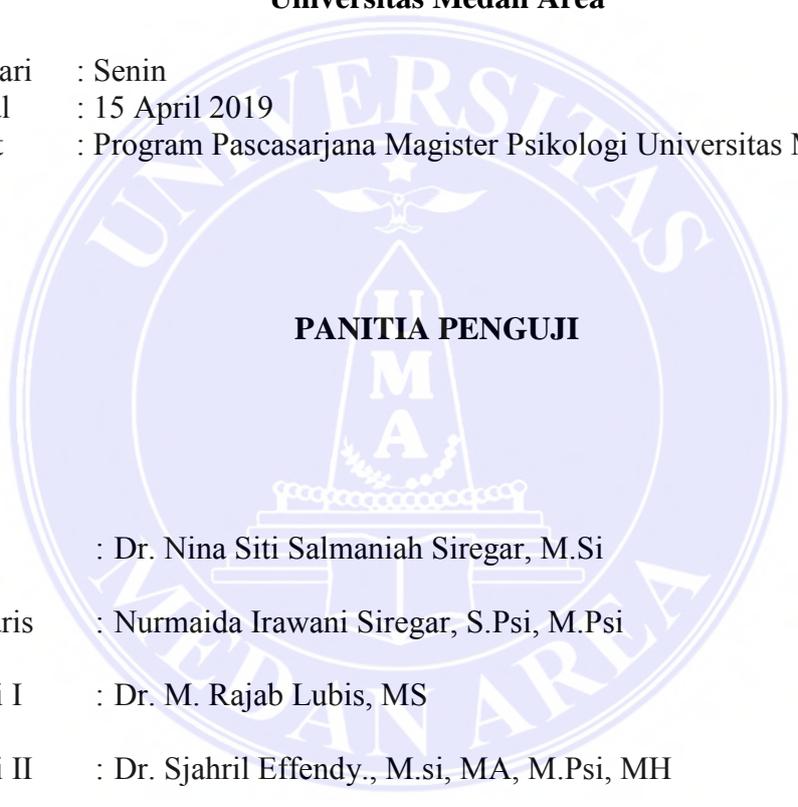
Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K, M.S.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Senin
Tanggal : 15 April 2019
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area



PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si
Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
Penguji I : Dr. M. Rajab Lubis, MS
Penguji II : Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH
Penguji Tamu : Drs. Hasanuddin, MA, Ph.D



UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA

*Program Studi : Magister Administrasi Publik - Magister Agribisnis
Magister Hukum Bisnis - Magister Psikologi*

Jalan Setia Budi No. 79-B Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331 Medan 20120

**PERMOHONAN PENGESAHAN SUSUNAN KOMISI PEMBIMBING
TESIS**

Tanda Kesiediaan

	Tanggal	T. Tangan
Mohon agar :		
1.
2.

Disahkan sebagai anggota Komisi Pembimbing Tesis dari :

N a m a :

N P M :

Judul yang diajukan :

Judul yang disetujui :

Demikian disampaikan atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

Medan,,.....200

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi
Magister Psikologi

(Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons., S.Psi.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, April 2019

MATERAI
Rp. 6000

(M. Ichsan Rouyas Sitorus)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN *SELF EFFICACY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BIRO HUMAS DAN KEPROTOKOLAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, April 2019

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul ” Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara ”.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan bimbingan (penulisan) dari berbagai pihak. Unutuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons., S.Psi.
4. Komisi Pembimbing : Bapak Dr. M. Rajab Lubis, M.S. dan Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si., M.A., M.Psi., M.H.
5. Ketua Panitia Seminar Proposal dan Seminar Hasil : Bapak Drs. Hasanuddin, M.Ag., Ph.D.
6. Ketua Panitia Ujian/Sidang Tesis : Ibu Dr. Dra. Nina Siti Salamiah Siregar, M.Si.
7. Panitia Ujian/Sidang Tesis : Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Si.
8. Seluruh Staff Pengajar Magister Psikologi Universitas Medan Area.
9. Orangtua Penulis Ilyas S. Sitorus, S.E., M.Pd. dan Roudhoh, S.H., M.Kn. kedua adik penulis serta semua saudara/keluarga.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2017.
11. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
12. Responden Pegawai di Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

13. Keluarga Besar Partai Golongan Karya Provinsi Sumatera Utara.
14. Keluarga Besar Persatuan Batak Islam Provinsi Sumatera Utara.
15. Keluarga Besar Angkatan Muda Partai Golkar (AMPG) Provinsi Sumatera Utara.
16. Keluarga Besar Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Provinsi Sumatera Utara.
17. Keluarga Besar Mahasiswa Partai Golkar Kota Medan.
18. Keluarga Besar Angkatan Muda Pembaharuan Indonesia (AMPI) Provinsi Sumatera Utara.
19. Keluarga Besar Barisan Muda KOSGORO 1957 Provinsi Sumatera Utara.
20. Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area.
21. Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Magister Hukum Universitas Sumatera Utara.



ABSTRAK

M. Ichsan Rouyas Sitorus. Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Magister Psikologi Universitas Medan Area 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja dan *self efficacy* dengan komitmen organisasi pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sumatera Utara sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil beberapa anggota populasi sebagai responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, uji hipotesis uji F untuk hipotesis simultan dan Koefisien Determinasi (R^2) yang pengolahannya dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: Pengalaman kerja (X_1) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,291 dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi tingkat hubungan rendah. *Self efficacy* (X_2) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* juga memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi tingkat hubungan sedang. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323 dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan *self efficacy* memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi sebesar 32,3%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran bahwa Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sumatera Utara harus meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan Humas dan Keprotokolan serta melakukan diskusi dengan pegawai yang lebih senior dengan melihat *track record* pegawai senior tersebut sehingga meningkatkan pengalaman dan keyakinan diri terhadap pekerjaan kehumasan dan keprotokolan yang mana akan memperkuat komitmen pegawai dalam organisasi.

Kata kunci : Pengalaman kerja, *self efficacy*, pegawai, komitmen organisasi

ABSTRACT

M. Ichsan Rouyas Sitorus. The relationship of work experience and self efficacy with organizational commitment on employee at Biro Humas dan Keprotokolan of North Sumatera. Master of Psychology University of Medan Area 2019.

This research aims to know the relationship of work experience and self efficacy with the commitment of the officers at Biro Humas dan Keprotokolan of North Sumatera. The methods used in this research is quantitative models with the korelasional approach. The population in this study was an employee of the Biro Humas dan Keprotokolan of North Sumatera as much as 51 employees. Sampling technique is the saturated samples namely determination of samples by taking some members of the population as the respondent. Measuring instrument used in this study is a questionnaire. The method in this research is descriptive analysis method, test the hypothesis test F for simultaneous determination of Coefficients and hypothesis (R^2) that of processing carried out with the help of SPSS program 23.0.

The conclusions of this study, namely: work experience (X_1) has a value of pearson correlation of 0.291 significance value of 0.01 0.05 so that < concluded that work experience have a relationship against the organizational commitment the low level of the relationship. Self efficacy (X_2) has a value of pearson correlation of 0.531 significance value of 0.05 0.00 < so it can inferred that self efficacy also has relations against the level of organizational commitment relationship. The coefficient of determination (R^2) of 0.323 can be concluded that the work experience and self efficacy have a relationship against the organizational commitment of 32.3%.

Based on the results of this research, then the researchers ask the suggestion that employees at Biro Humas dan Keprotokolan of North Sumatera should improve the quality of themselves by following a training-training related to public relations and protocol and conduct discussions with more senior officers so as to improve the experience and beliefs themselves against the work of public relations and protocol which will reinforce the commitment of the employees in the organization.

Keywords : Work experience, self efficacy, employees, organizational comitment.

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	19
1.3 Rumusan Masalah	19
1.4 Tujuan Penelitian	20
1.5 Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
2.1 Komitmen Organisasi	22
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi.....	23
2.1.2 Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi	24
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
2.1.3 Bentuk Komitmen Organisasi.....	27

2.1.4	Cara Menumbuhkan Komitmen Organisasi.....	28
2.1.5	Indikator Komitmen Organisasi.....	29
2.2	Pengalaman Kerja	30
2.2.1	Pengertian Pengalaman Kerja	30
2.2.2	Aspek Pengukuran Pengalaman Kerja.....	31
2.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	32
2.2.4	Cara Memperoleh Pengalaman Kerja	32
2.2.5	Manfaat Pengalaman Kerja.....	33
2.2.6	Indikator Pengalaman Kerja	34
2.3	<i>Self Efficacy</i>	36
2.3.1	Pengertian <i>Self Efficacy</i>	36
2.3.2	Aspek-aspek <i>Self Efficacy</i>	38
2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	39
2.3.4	Sumber-Sumber <i>Self Efficacy</i>	40
2.3.5	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Manusia	42
2.3.6	Indikator <i>Self Efficacy</i>	43
2.4	Kerangka Konsep.....	44
2.4.1	Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	44
2.4.2	Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara	45
2.4.3	Hubungan Pengalaman Kerja dan <i>Self Efficacy</i> dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	46
2.5	Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN		50
3.1	Desain Penelitian	50
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	50

3.3	Identifikasi Variabel	50
3.4	Defenisi Operasional.....	51
3.5	Populasi dan Sampel	52
3.6	Teknik Pengambilan Sampel	53
3.7	Metode Pengumpulan Data	53
3.8	Prosedur Penelitian	55
3.9	Uji Validitas dan Realibilitas	55
3.10	Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1	Hasil Penelitian	63
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.2	Kisi-Kisi Instrumen	67
4.1.3	Persiapan Penelitian	68
4.1.4	Hasil Uji Validitas	72
4.1.5	Hasil Uji Reliabilitas	74
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.1.7	Hasil Uji Hipotesis	79
4.2	Pembahasan	80
4.2.1	Hubungan Pengalaman Kerja dengan Komitmen Organisasi...	83
4.2.2	Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Komitmen Organisasi	85
4.2.3	Hubungan Pengalaman Kerja dan <i>Self Efficacy</i> dengan Komitmen Organisasi	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		89
5.1	Kesimpulan	89
5.2	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
3.4	Definisi Operasional 52
4.1.2.1.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 68
4.1.2.2.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia 69
4.1.2.3.	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja 69
4.1.2.4.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 70
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja 71
4.1.3.2.	Hasil Uji Validitas Self Efficacy 72
4.1.3.3.	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi 73
4.1.4.1.	Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Pengalaman Kerja 74
4.1.4.2.	Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Self Efficacy 74
4.1.4.3.	Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Komitmen Organisasi 75
4.1.5.1.	Hasil Uji Normalitas 76
4.1.5.2.	Hasil Uji Multikolinearitas 77
4.1.5.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas 77
4.1.6	Hasil Pengujian Hipotesis 78
4.1.6.0.	Interpretasi Koefisien Korelasi 79

DAFTAR GAMBAR

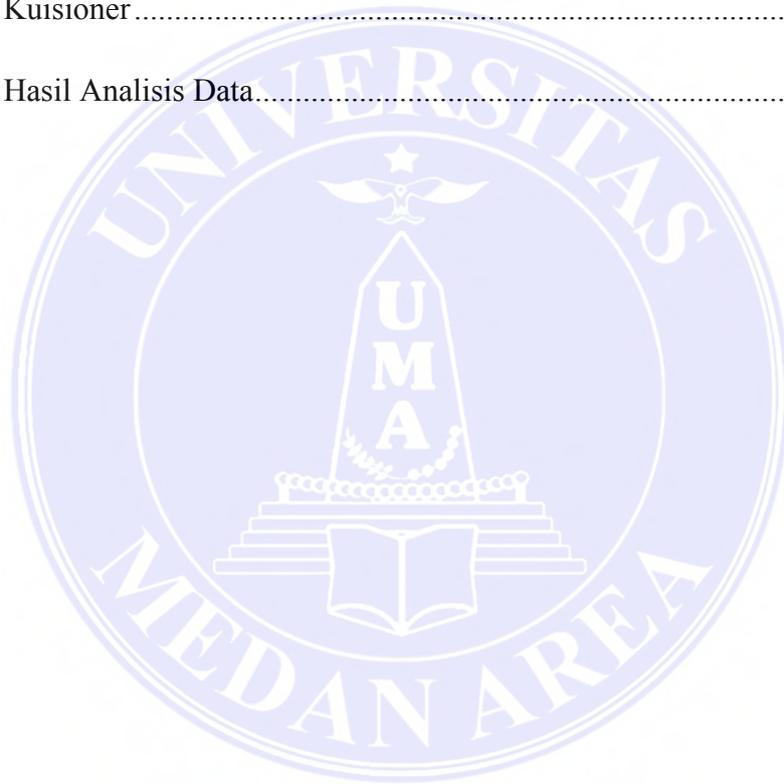
Halaman

- 2.4.3. Kerangka Konsep. Hubungan Pengalaman Kerja dan
Self Efficacy dengan Komitmen Organisasi 48



DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
1. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	95
2. Surat Keterangan Pelaksanaan/Selesai Penelitian.....	96
3. Kuisisioner.....	97
4. Hasil Analisis Data.....	100



DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian* edisi revisi. Malang : UMM Press.
- Amin Zainullah dkk, “*Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Begisting pada Pekerjaan Beton*”, Vol. 6, No. 2
- Artiana, Ryan. 2004. *Pengaruh Faktor Kepribadian Dan Demografi Terhadap Komitmen Karir*. Tesis (Tidak Diterbitkan). Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J., W., 2012, *Research design Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan Mixed; Cetakan ke-2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquitt, *et.al.* 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace Second Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Dede Rahmat Hidayat. 2011. *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Gillham, J.E., Reivich, K.J., dan Shatté, A.J. , “*Positive youth development, prevention and positive psychology: Commentary on Positive youth development in the United States*”. *Prevention and Treatment*, 5, Article 18., 2002
- Feist, J., dan Feist, G.J. 2010. *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Universitas Diponegoro: Jakarta.
- Ghufron. 2010. *Teori-teori Perkembangan*. Bandung: Refika Aditama
- Hadi, Muhmudi, M. S. 2014. Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona. Jurnal. Psikologi Indonesia*. Vol 3 No.02
- Hani T Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Geasindo, Jakarta.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Ivancevich, *et.al.* 2008. *Organizational Behavior and Management Eight Edition*. New York: Mc Graw-Hill Companies Inc.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba empat.
- Kuntjoro, S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali Press.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Monks. FJ & Knoers, AMP, Haditono. 1999. *Psikologi Perkembangan : Pengantar Dalam Berbagai bagiannya. (Terjemahan Siti Rahayu Haditono)*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Muafi. 2008. *Perilaku Organisasional (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Wimaya Press UPN Veteran.
- Nasution.S. 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newstrom, John W., *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Boston: McGraw Hill, 2007.
- Notoatmodjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Paratama, Putu Ivan Ady dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (4), h: 403.
- Rizki Hardiansah, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Produktifitas Pekerja Di UD. Farley"s Kota Mojokerto" *Jurnal Bisma Fakultas Ekonomi*, Unesa, Kampus Ketintang, Vol.2 No 4 Tahun 2014
- Sakina, N. 2009. Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Bank X Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul

- Shofiah, Vivik, Raudatussalamah. 2014. "Self-efficacy dan Self-regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter" *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 17, No. 2 Juli-Desember 2014.
- Siagian, Sondang P., 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Sitti Fitriana. 2015. Pengaruh Efikasi Diri, Aktivitas, Kemandirian Belajar Dan Kemampuan Berpikir Logis Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Siswa Kelas VIII SMP. *Journal of EST, Volume 1, Nomor 2, September 2015. ISSN:2460-1497*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabteha: Bandung.
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan(Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukur, 2001. "*Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*", Semarang : Medya Wiyata.
- Tsai, Ming-Ten; Tsai, Chung-lin; & Wang, Yi-Chou. (2011). A Study Relationship Between Leadership Style, Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Organizational Commitment : A Case Study of The Banking Industry in Taiwan. *African Journal of Bussnies Management* 5(13). 5319-5329
- Wibowo, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada

Kuesioner

Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara
di tempat

Dengan hormat .

Dengan hormat, sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan, maka saya:

Nama : M. ICHSAN ROUYAS SITORUS

NPM : 171804042

Jurusan : Psikologi Industri dan Organisasi

Program Studi: Magister Psikologi

Memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, agar dapat mengisi kuesioner penelitian ini yang berjudul “Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner. Seluruh data yang diperoleh dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademis dan tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin sehingga saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya (apa adanya) dari Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai kondisi di tempat kerja.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Terima kasih.

Hormat saya,

M. Ichsán Rouyas Sitorus

Profil Responden

1. Jenis Kelamin : a) laki-laki b) perempuan
2. Usia : a) 20-30 tahun b) 31-40 tahun
c) 40-50 tahun d) > 50 tahun
3. Masa Kerja : a) 1-5 tahun b) 5-10 tahun
c) 11-20 tahun d) > 20 tahun
4. Pendidikan Terakhir Responden Saat Ini : a) SMA/SMK b). Diploma c). Sarjana

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan cara memberikan tanda *Check List* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari jawaban yang tersedia adalah 0-10.
2. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin tinggi sebelah kanan. Semakin mendekati angka 10 maka Bapak/Ibu/Saudara/i semakin setuju dengan pernyataan kuesioner.
3. Jika Bapak/Ibu/saudara/i tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin rendah sebelah kiri. Semakin mendekati angka 0 maka Bapak/Ibu/Saudara/i semakin tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

B. Kuesioner

1) Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini.					
3	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi menjadi masalah pribadi.					
4	Saya tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi.					
5	Saya tidak percaya bahwa orang tersebut harus selalu setia kepada organisasinya. (R)					
6	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya. (R)					
7	Saya tidak takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan. (R)					
8	Akan sangat sulit bagi saya untuk					

	meninggalkan organisasi sekarang, walaupun saya ingin					
9	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.					

2) Variabel Pengalaman kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
2	Ketrampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari pegawai yang lain					
3	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh biro humas dengan baik					
4	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh Biro Humas					
5	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					

3) Variabel Self-Efficacy

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Sesulit apapun pekerjaan yang dihadapi, anda dapat menjalankan dan menyelesaikannya dengan baik					
2	Saya memahami dengan baik tugas yang diberikan kepada saya					
3	Saya sadar akan kemampuan yang saya miliki sehingga saya akan melakukan tugas sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya akan tetap bekerja secara professional meski dibawah tekanan sekalipun.					
5	Anda merasa yakin bahwa anda dapat melakukan berbagai tugas sesuai dengan bidang ke mampuan yang anda miliki/kuasai					
6	Anda merasa yakin mampu mengatasi semua tantangan yang ada dalam setiap tugas dengan baik					
7	Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan peliputan dengan baik dan konsisten pada pekerjaan yang dikerjakan					



Kuesioner

Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara
di tempat

Dengan hormat .

Dengan hormat, sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan, maka saya:

Nama : M. ICHSAN ROUYAS SITORUS

NPM : 171804042

Jurusan : Psikologi Industri dan Organisasi

Program Studi: Magister Psikologi

Memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, agar dapat mengisi kuesioner penelitian ini yang berjudul “Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner. Seluruh data yang diperoleh dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademis dan tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin sehingga saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya (apa adanya) dari Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai kondisi di tempat kerja.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Terima kasih.

Hormat saya,

M. Ichsán Rouyas Sitorus

Profil Responden

1. Jenis Kelamin : a) laki-laki b) perempuan
2. Usia : a) 20-30 tahun b) 31-40 tahun
c) 40-50 tahun d) > 50 tahun
3. Masa Kerja : a) 1-5 tahun b) 5-10 tahun
c) 11-20 tahun d) > 20 tahun
4. Pendidikan Terakhir Responden Saat Ini : a) SMA/SMK b). Diploma c). Sarjana

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan cara memberikan tanda *Check List* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari jawaban yang tersedia adalah 0-10.
2. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin tinggi sebelah kanan. Semakin mendekati angka 10 maka Bapak/Ibu/Saudara/i semakin setuju dengan pernyataan kuesioner.
3. Jika Bapak/Ibu/saudara/i tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin rendah sebelah kiri. Semakin mendekati angka 0 maka Bapak/Ibu/Saudara/i semakin tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

B. Kuesioner

1) Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini.					
3	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi menjadi masalah pribadi.					
4	Saya tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi.					
5	Saya tidak percaya bahwa orang tersebut harus selalu setia kepada organisasinya. (R)					
6	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya. (R)					
7	Saya tidak takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan. (R)					
8	Akan sangat sulit bagi saya untuk					

	meninggalkan organisasi sekarang, walaupun saya ingin					
9	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.					

2) Variabel Pengalaman kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
2	Ketrampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari pegawai yang lain					
3	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh biro humas dengan baik					
4	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh Biro Humas					
5	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					

3) Variabel Self-Efficacy

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Sesulit apapun pekerjaan yang dihadapi, anda dapat menjalankan dan menyelesaikannya dengan baik					
2	Saya memahami dengan baik tugas yang diberikan kepada saya					
3	Saya sadar akan kemampuan yang saya miliki sehingga saya akan melakukan tugas sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya akan tetap bekerja secara profesional meski dibawah tekanan sekalipun.					
5	Anda merasa yakin bahwa anda dapat melakukan berbagai tugas sesuai dengan bidang ke mampuan yang anda miliki/kuasai					
6	Anda merasa yakin mampu mengatasi semua tantangan yang ada dalam setiap tugas dengan baik					
7	Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan peliputan dengan baik dan konsisten pada pekerjaan yang dikerjakan					



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi instansi pemerintahan untuk tetap dapat menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan baik perusahaan maupun instansi pemerintah. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan maupun instansi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi pemerintahan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan atau instansi pemerintah itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi pemerintah akan menjadi kinerja perusahaan maupun instansi pemerintah menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Dari pengalamannya seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang berhasil dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2004). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka pegawai akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi pegawai yang baru bergabung ke dalam organisasi/perusahaan.

Biro Humas dan Keprotokolan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu struktur organisasi di dalam sekretariat daerah yang memiliki bidang tugas seperti Humas meliputi pemberitaan, publikasi dan dokumentasi, hubungan antar lembaga; pelayanan media dan informasi; keprotokolan meliputi acara keprotokolan, hubungan keprotokolan dan ketatausahaan pimpinan.

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 22 November 2018 terhadap salah seorang pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan inisial AS mengatakan bahwa:

“Di Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara ini menurut saya masih terdapat sebuah fenomena dimana rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Beberapa hal yang mendukung apa yang saya sampaikan itu dilihat dari beberapa pegawai yang masih tidak dengan baik melaksanakan pekerjaannya, contohnya ada pegawai yang merasa tidak terikat dengan pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya karena dirinya merasa walaupun baik atau buruk pekerjaan yang dikerjakannya gaji dan pangkatnya tetap akan sama. Soalnya di Biro ini agak beda dengan Biro-Biro lainnya di kantor Gubernur ini. Disini karena rata-rata yang masuk di biro humas ini dari berbagai latar belakang pengalaman kerja. Ada yang berasal dari kalangan wartawan, ada yang dari bidang IT, ada juga yang berasal dari STPDN. Nah dari situ kemudian dimasukkan ke biro ini. Jadi karena pengalaman

kerja terdahulunya beda-beda, cara orang itu bereaksi sama biro ini juga beda-beda.”

Dari pernyataan pegawai tersebut di atas menunjukkan bahwa pegawai khawatir setiap pekerjaan yang dilakukannya tidak akan mendapatkan perhatian yang lebih. Hal ini membuat instansi sangat selektif dalam merekrut pegawai. Untuk itu, dibutuhkan orang-orang yang mempunyai mental yang kuat serta kompetensi yang tinggi agar dapat menjadi pegawai yang berhasil.

Menurut Siagian (2007:52), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Berdasarkan data masa kerja tahun 2017, terdapat masih sedikitnya pegawai yang bekerja di atas 5 tahun yakni sebesar 10%, hal ini dapat diindikasikan bahwa masih kurang banyaknya pengalaman yang dimiliki pegawai.

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Permasalahan lain yang dihadapi adalah terkait dengan penempatan kerja pegawai. Berdasarkan data penempatan pegawai tahun 2017 didapat bahwa masih ada 41 pegawai (65%) yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang studinya. Pegawai yang bekerja sesuai dengan bidang studinya yakni sebesar 10 pegawai (35%). Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya tentu tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai bidang studi yang dikerjakannya. Terlebih bagi pegawai yang masih tamatan SMA/Sederajat yang hanya memiliki pengetahuan secara umum.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Keharusan adanya komitmen organisasi di dalam diri pegawai guna untuk menselaraskan diri dengan kondisi perubahan yang terjadi di dalam organisasi/perusahaan.
2. Pegawai yang masih belum memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Terdapat pegawai yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang diemban.
4. Pegawai khawatir setiap pekerjaan yang dilakukannya tidak akan mendapatkan perhatian lebih dan karir jabatannya tidak naik sehingga tidak memiliki nilai lebih untuk membesarkan organisasi/tempatnya bekerja.
5. Pegawai mencari kerjaan sampingan disela-sela waktu bekerja untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan pengalaman kerja dan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah ada hubungan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah ada hubungan *Self-Efficacy* dengan komitmen organisasi pada pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara ?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan pengalaman kerja dan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Mengetahui hubungan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Mengetahui hubungan *Self-Efficacy* dengan komitmen organisasi pada pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangan keilmuan yang terkait. Khususnya berkaitan dengan hubungan pengalaman kerja dan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengaturan dan pengembangan terhadap komitmen organisasi sehingga memiliki alternatif/strategi jika mengalami masalah pada pegawai terkait.
- b. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pentingnya komitmen karir dalam mencapai jenjang organisasi yang lebih baik dan mampu memiliki strategi untuk memecahkan masalah dalam dirinya terkait pekerjaan yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang menggambarkan bahwa seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga berarti suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Robbins dan Judge (dalam Zelvia, 2015) mengemukakan bahwa: “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Alwi (dalam Nanda dkk, 2013) mendefinisikan “Komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.”

Berdasarkan definisi dari berbagai sumber mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan bentuk perilaku seseorang terhadap organisasinya dimana akan selalu berada dalam organisasi tersebut dan akan selalu memprioritaskan urusan organisasinya. Karena jika organisasi tersebut ditinggalkan individu tersebut akan lebih berfikir tentang kerugian organisasinya jika ditinggalkan.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen sangat diharapkan menunjukkan kekuatan untuk bekerja keras dalam mencapai efektivitas tujuan organisasi dan keinginan terbesar untuk tinggal dalam organisasi (Muafi, 2008). Steers (dalam Sakina, 2009) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencakup tiga hal penting. Hal-hal tersebut yaitu, identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008).

Menurut Ivancevich (2008) seseorang yang berkomitmen itu tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat maka dia akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi (Colquitt, *et.al* 2011).

2.1.3. Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi

Dessler (dalam Kaswan, 2012) memberikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi yang baik.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan pelatihan
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan menekankan kerja sama, saling mendukung dan kerja tim.
5. Mendukung perkembangan pegawai. Memajukan dan memberdayakan pegawai, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan.

2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut McShane dan Von Glinow yang dikutip oleh Wibowo (2015) sebagai berikut :

- a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan), hal ini lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan,

kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

- b. *Shared values* (nilai bersama), menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
- c. *Trust* (kepercayaan), kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan.
- d. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional), pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
- e. *Employee involvement* (pelibatan pekerja), pelibatan pekerja meningkatkan komitmen dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Menurut Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi yaitu :

- a. Faktor personal meliputi *job expectation, pschological contract, job choice* faktor, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik, maka pegawai akan meninggalkannya

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.
2. Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.
3. Faktor yang bukan bersal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

2.1.5. Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut John Meyer dan Natalie Allen (dalam Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki 2014) mengatakan terdapat tiga komponen dari komitmen organisasi, yakni:

1. Komitmen afektif, pelekatan emosi pegawai pada identifikasi pegawai dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen berkelanjutan, kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungan dasarnya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.
3. Komitmen normatif, mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di perusahaan.

2.1.6. Cara Menumbuhkan Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (dalam Chaniago, 2016), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

1. Identifikasi terlaksanakan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi jika dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan mereka dalam tujuan organisasi. Hal ini dibutuhkan untuk saling mendukung diantara para

karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena karyawan yang dipercaya menerima tujuan organisasi tersebut telah dipilih dan direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. Keterlibatan karyawan dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semua karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.
3. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi

2.1.7. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (dalam Zelvia, 2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam

organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

2.2. Pengalaman Kerja

2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan pegawai seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Sutrisno Edy (2017) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut: “Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang pegawai 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.”

Menurut Ranupandojo (dalam Nuruni, 2014) mengemukakan sebagai berikut: “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Siagian (2007), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Pengalaman kerja menurut Hariandja (2002), menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Disamping itu, juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

2.2.2. Aspek Pengukuran Pengalaman Kerja

Hardiansah (2014), Pengalaman kerja tidak hanya dinilai dari lamanya bekerja seseorang pada bidang pekerjaan tertentu saja, akan tetapi dapat dilihat dari keterampilan, keahlian, kemampuan, yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan yang sama atau sejenis akan mengakibatkan lebih tahu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu:

- a. Gerakan yang mantap dan lancar. Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dan bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakan berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda. Artinya tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.
- d. Dapat menduga atau timbul kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman dapat menduga akan terjadinya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Bekerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja . Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

2.2.4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2001) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui:

1. Pendidikan. Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan Tugas. Melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pangalaman kerja.
3. Media Informasi. Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penataran. Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
5. Pergaulan. Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
6. Pengamatan. Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya\\

2.2.5. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan, maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun pegawai.

Menurut Pajar (2008) manfaat pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai, semakin lama pengalaman kerja pegawai akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin kurang berpengalaman kerja pegawai akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

2.2.6. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah (2012), indikator untuk mengukur pengalaman kerja dapat diukur melalui beberapa hal sebagai berikut :

1. Lama masa kerja. Lama masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya pegawai dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan

bimbingan dibandingkan dengan pegawai yang pengalaman kerjanya sedikit.

2. Tingkat rutinitas pekerjaan / pengalaman yang dimiliki. Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat pegawai semakin mahir dalam pekerjaannya.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

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

keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.3. *Self-Efficacy*

2.3.1. Pengertian *Self-Efficacy*

Menurut Feist, (2010) *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan penengah antara tujuan dengan sasaran, untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak. Individu yang mempunyai tingkat efikasi diri tinggi akan percaya bahwa mereka bisa melakukan sesuatu untuk mengubah peristiwa atau kejadian dalam tingkah laku sekitarnya.

Bandura (dalam Hadi Muhmudi, 2014), *self efficacy* mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan dan kesanggupan seorang pelajar untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas belajar dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan. *Self efficacy* mengacu pada pertimbangan seberapa besar keyakinan seseorang tentang kemampuannya melakukan sejumlah aktivitas belajar dan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas belajar. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas akademik yang didasarkan atas kesadaran diri tentang pentingnya pendidikan, nilai dan harapan pada hasil yang akan dicapai dalam kegiatan belajar.

Gist dan Mitchell (dalam Siti Fitriana, 2015) mengatakan bahwa *self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *self efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk

mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Berdasarkan definisi yang telah diungkapkan, efikasi diri merupakan sebuah keyakinan diri untuk mampu mengerjakan segala tugas yang telah dihadapi dan juga menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dengan baik.

2.3.2. Aspek-aspek *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010), efikasi diri (*self-efficacy*) pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

1. Tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakan.

2. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkain aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkain keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara

sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

b. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat

stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.3.4. Sumber-Sumber *Self-Efficacy*

Bandura (dalam Alwisol, 2009) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber, yaitu:

- a. Pengalaman performansi. Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Performansi masa lalu menjadi pengubah *self-efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi masa lalu yang bagus meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*. Mencapai keberhasilan akan memberikan dampak *self-efficacy* yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya.
- b. Pengalaman individu lain (*vikarius*). Pengalaman *vikarius* diperoleh melalui model sosial. *Self-efficacy* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain. Sedangkan, *self-efficacy* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Jika sosok yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh *vikarius* tidak besar. Sedangkan, jika mengamati kegagalan sosok yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan sosok yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.
- c. Persuasi sosial *Self-efficacy* dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada

kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi *self-efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

- d. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan memengaruhi *self-efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress dapat mengurangi *self-efficacy*, Akan tetapi, jika terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self-efficacy*.

Berdasarkan penjelasan di atas, pengalaman keberhasilan seseorang (*performance*) merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *self-efficacy*, karena pengalaman keberhasilan yang diperoleh individu itu sendiri akan lebih memperkuat keyakinan individu, misalnya mengenai prestasi yang pernah diraih di masa lalu, yang akan sangat berpengaruh terhadap *self-efficacy* untuk kasus yang serupa kelak. Selain itu, pengalaman *vikarius* dapat dijadikan sumber informasi tentang kemampuan yang individu miliki, yakni mengobservasi orang lain (berdasarkan pengalaman orang yang di observasi) dan ketika orang tersebut berhasil, maka *self-efficacy* individu dapat meningkat, tetapi jika gagal *self-efficacy* individu dapat menurun. Kemudian, persuasi sosial yang meyakinkan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya, untuk menyelesaikan suatu hal, akan berpengaruh baik terhadap *self-efficacy* jika seorang tersebut percaya kepada yang memberi persuasi, dan keadaan emosi yang buruk juga dapat menurunkan *self-efficacy*.

2.3.5. Pengaruh *self-efficacy* terhadap manusia

Menurut Hidayat (2011), apapun faktor yang mempengaruhi sebuah perilaku, pada dasarnya berakar pada keyakinan bahwa mereka dapat mencapai target yang diharapkan. Orang yang memiliki *self-efficacy* cenderung memilih tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan yang membuat mereka merasa kompeten dan percaya diri, dan sebaliknya akan menghindari kegiatan yang mereka anggap tidak dapat diselesaikan. Apabila seorang individu memiliki keyakinan diri yang besar untuk dapat menyelesaikan suatu masalah, ia cenderung memiliki usaha yang lebih hingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Bandura (dalam Hidayat, 2011) menjelaskan bahwa *self-efficacy* seseorang akan mempengaruhi tindakan, upaya, ketekunan, fleksibilitas, dan realisasi tujuan dari individu sehingga *self-efficacy* yang terkait dengan kemampuan seseorang seringkali menentukan *outcome* sebelum tindakan terjadi. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan upaya dan selalu optimis dalam melakukan suatu kegiatan. Mereka akan terus berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.6. Indikator *Self-Efficacy*

Bandura (dalam Shofiah, 2014) dimensi-dimensi yang nantinya akan digunakan sebagai indikator *self-efficacy* antara lain:

- 1) *Magnitude*/tingkat kesulitan tugas.

Aspek ini berhubungan dengan pemilihan tingkatan seseorang dalam meyakini usaha yang dilakukannya dalam hal kesulitan tugas.

Individu akan melakukan tugas yang menurutnya mampu untuk

dilaksanakan ataupun tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuannya.

2) *Generality*/luas bidang perilaku.

Aspek ini berkaitan dengan luasnya wewenang atau tindakan yang diperbolehkan. Beberapa pengalaman tersebut akan menimbulkan penguasaan terhadap bidang tugas akan dihadapi selanjutnya.

3) *Strenght*/kemantapan keyakinan.

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan terhadap keyakinan individu itu sendiri. Tingkat *self-efficacy* yang rendah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan tingkat *self-efficacy* yang kuat akan berusaha dalam meningkatkan potensinya meskipun pernah mengalami pengalaman yang memperlemahnya.

2.4. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep- konsep atau variabel- variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. (Notoatmodjo, 2012).

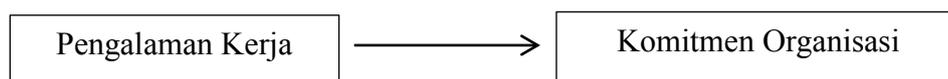
2.4.1. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Salah satu upaya penting dalam perkembangan tingkah laku dan sikap seorang pegawai sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan

adalah bertambahnya potensi untuk bertingkah laku. Selain itu suatu perkembangan juga dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. (Knoers & Haditono, 1999).

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang pegawai 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).

Pratama dan Utama (2013) dari hasil penelitiannya terdahulu mengungkapkan bahwa karyawan dengan masa atau lama kerja yang panjang akan loyal kepada organisasi karena merasa nyaman dengan pekerjaannya, tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya sehingga tidak ingin bekerja di tempat lain. Sebaliknya masa kerja yang pendek akan membuat karyawan belum memiliki loyalitas. Masa kerja yang panjang juga akan membentuk identifikasi karyawan terhadap organisasi hal tersebut berbeda dengan masa kerja yang pendek. Karyawan dengan masa kerja yang pendek kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi atau identifikasi belum akan terbentuk.



Gambar 2.4.1.
Hubungan Pengalaman Kerja dengan Komitmen Organisasi
Sumber : Diolah oleh Peneliti

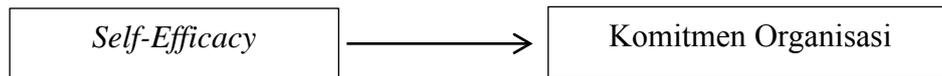
2.4.2. Hubungan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Menurut Newstrom (2007), “*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it.*” Komitmen organisasi merupakan derajat identifikasi diri pegawai dengan organisasi dan keinginan-keinginannya untuk meneruskan partisipasi aktifnya dalam organisasi.

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi juga memperlihatkan hasil yang sesuai dengan hasil penelitian ini. Menurut Gillham, Reivich dan Shatté (2002) menyatakan bahwa “*individuals with high selfefficacy is committed to solving the problem and will not give up when it finds that the strategies that are being used that did not work*”. Individu-individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil. Dalam konteks dinamika kehidupan organisasi, komitmen seperti itu sangat dibutuhkan terutama untuk memecahkan berbagai persoalan organisasi, termasuk pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Tsai dkk (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keyakinan ini mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan mengubah suatu halangan menjadi tantangan bagi dirinya. *Self efficacy* juga membuat pegawai lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan, yang

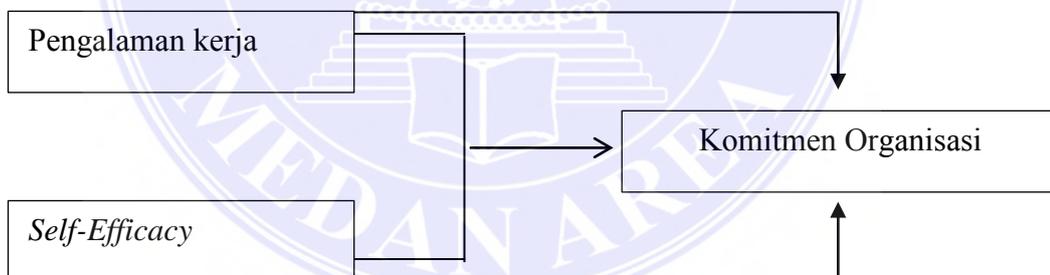
kemudian membuat pegawai memiliki kinerja yang lebih baik dan mengevaluasi suatu perusahaan dengan baik, sehingga pegawai yang memiliki *self efficacy* akan cenderung untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan dan mengembangkan komitmen organisasinya terhadap perusahaan.



Gambar 2.4.2.
 Hubungan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi
 Sumber : Diolah oleh Peneliti

2.4.3. Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dalam kerangka berpikir seperti di bawah ini:

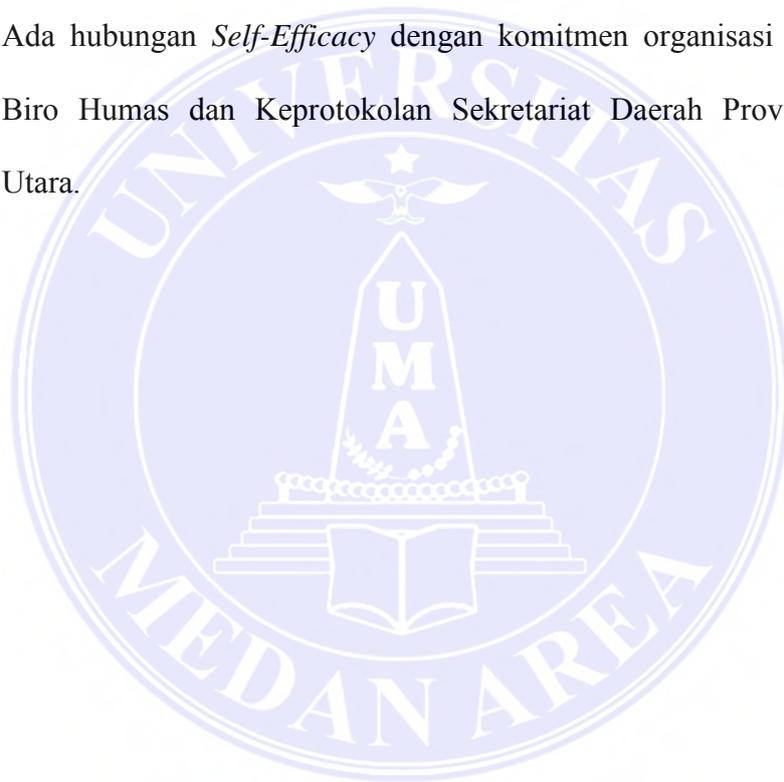


Gambar 2.4.3.
 Kerangka Konsep. Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi
 Sumber : Diolah oleh Peneliti

2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Ada hubungan pengalaman kerja dan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ : Ada hubungan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- H₃ : Ada hubungan *Self-Efficacy* dengan komitmen organisasi pada pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, karena di dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Menurut Sukardi (2009) penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara beralamat Jl. Pangeran Diponegoro No.30, Madras Hulu, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20151. Waktu penelitian dimulai pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019.

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dan (2) variabel

dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

3.3.1. Variabel Independen

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

3.3.2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono, (2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y)

3.4. Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Di samping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Berikut adalah operasionalisasi variabel dari penelitian ini.

Tabel 3.1.
Definisi Operasional

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala pengukuran
Pengalaman kerja (X ₁)	Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja	1. Lama Masa Kerja. 2. Tingkat Rutinitas	Likert

	yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.	Pekerjaan / Pengalaman yang dimiliki. 3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	
<i>Self-Efficacy</i> (X_2)	Penengah antara tujuan dengan sasaran, untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak.	1. <i>Magnitude</i> /tingkat kesulitan tugas 2. <i>Generality</i> /luas bidang perilaku 3. <i>Strenght</i> /kemantapan keyakinan	Likert
Komitmen organisasi	Suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) 2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)	Likert

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 51 orang pegawai.

3.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil beberapa anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 51 orang.

3.7. Metode Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dari penelitian ini adalah :

1. Metode Observasi

Margono (2010) observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadinya atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, disebut observasi langsung. Metode observasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang kondisi dilapangan terlebih dahulu.

2. Metode Angket / Kuisisioner

Menurut Nasution (2009) metode angket adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Tujuan dari teknik ini adalah untuk memperoleh informasi dari pegawai. Angket dalam penelitian ini bersifat tertutup agar terdapat kesamaan jawaban masing-masing responden sehingga proses pengolahan datanya lebih mudah. Metode angket pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan pengalaman kerja dan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010) teknik dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan jumlah pegawai.

3.8. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic (Creswell, 2012). Menurut Azwar (2011) pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.

Dari jenis masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Dimana penelitian korelasi, menurut Arikunto, adalah penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2017).

3.9. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Umar, (2013) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka akan digunakan teknik korelasi produk moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_1 y_1) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_1$ = jumlah pengamatan variabel X

Σy	= jumlah pengamatan variabel Y
(Σx_i^2)	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
(Σy_i^2)	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\Sigma x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\Sigma y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\Sigma x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Menurut Ghozali (2016) mendefinisikan, reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menyatakan bahwa tujuan pengujian reabilitas adalah untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal kuesioner ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2013) Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Cronbch Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b_2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reabilitas instrument

k = Banyak butiran pertanyaan

σ^2 = Varians Total

$\Sigma \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

3.10. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan. Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode analisis data yang dilakukan dengan mengumpulkan data, menyusun, merumuskan dan menafsirkan serta menganalisis data yang telah diperolehnya, sehingga memberikan gambaran mengenai Hubungan Pengalaman Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS 23 windows. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1 (pengalaman kerja)

b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2 (*self-efficacy*)

X_1 = Variabel pengalaman kerja

X_2 = Variabel *self-efficacy*

e = Persentase Kesalahan (0,5)

Di dalam metode regresi linier berganda ada beberapa tahapan yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016)

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen

manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang sama dapat ditolerir. Sebagai missal nilai $tolerance = 0.10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang berkorelasi. Ghozali (2016)

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi *heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja dan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$).

Sugiyono (2016) untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:



Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2016) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Menurut Ghozali, (2016) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum objek penelitian akan menggambarkan atau merincikan secara singkat sejarah atau profil dari objek penelitian ini yaitu Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

a. Profil Singkat.

Sebelumnya Humas dan Keprotokolan Provinsi Sumatera Utara ini bergabung fungsi di bawah kendali Badan Informasi dan Komunikasi Provinsi Sumatera Utara sejak pemberlakuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 41 Tahun 2007 yang lalu, yang kemudian “disisipkan” lagi dalam struktur Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 37 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Sekretariat dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016, Biro Humas dan Keprotokolan Setdaprovsu terbentuk kembali kedalam struktur organisasi sebagai Biro.

Meski ada yang mengidomkan sebagai “barang baru stok lama”, namun kehadiran kembali Biro Humas dan Keprotokolan tahun ini Insya Allah bisa menjadi lebih baik. Hal ini dimungkinkan akibat saat ini kemajuan teknologi komunikasi dan informatika sudah sedemikian pesat, apalagi dasar pembentukan biro baru ini adalah PP Nomor 18 Tahun 2016 yang dikenal memiliki ciri khas ‘*rightsizing*’ (tepat fungsi dan tepat ukuran) dengan penekanan pada unsur efisiensi, efektivitas dan kompetitif. Cukup besar harapan dan optimisme semua pihak terhadap pemberlakuan PP Nomor 18 Tahun 2016 yang merupakan penjabaran Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ini.

Walaupun pada tahun 2017 terjadi beberapa perubahan sebagai implikasi dari terbentuknya susunan organisasi perangkat daerah yang baru itu, namun pemerintah optimis hal ini akan menjadikan Provinsi Sumatera Utara lebih maju, sejahtera dan semakin paten. Selain penataan susunan perangkat daerah, pada paruh awal 2017 Provinsi Sumatera Utara juga semakin percaya diri berbicara tentang komitmen dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*).

Biro Humas dan Keprotokolan Setdaprovsu mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan umum, koordinasi, pembinaan, pengendalian, fasilitasi, pelayanan publik, administrasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan aspek hubungan masyarakat dan keprotokolan.

Biro Humas dan Keprotokolan SetdaprovSU menyelenggarakan beberapa fungsi:

- Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan umum serta koordinasi, pembinaan dan pengendalian aspek hubungan masyarakat dan keprotokolanan;
- Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan aspek kehumasan dan keprotokolan;
- Penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik dan administrasi aspek hubungan masyarakat dan keprotokolan; dan
- Penyelenggaraan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kehumasan dan keprotokolan pemerintah.

b. Visi dan Misi.

Sebagai bagian dari kelembagaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, maka visi dan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara merupakan landasan dalam penyusunan visi Biro Humas dan Protokol. Berdasarkan visi Sumatera Utara yaitu “Terwujudnya Sumatera Utara yang Makmur dan Berakhlak dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia”, maka selanjutnya dirumuskan Visi Biro Humas dan Protokol sebagai yaitu ”Terwujudnya komunikasi dua arah atau timbal-balik yang intensif antara Pemerintah Provinsi dan masyarakat guna mendukung terciptanya tujuan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara serta terselenggaranya suatu

acara/upacara yang tertib dan lancar sesuai ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku”.

Berdasarkan Visi dan dengan memperhatikan peran dan kedudukan lembaga serta tugas pokok dan fungsinya, maka Misi Biro Humas dan Protokol adalah sebagai berikut:

- 1) Memantapkan organisasi dan tata kerja Biro Humas dan Protokol agar berdayaguna dan berhasil guna melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen secara terencana dan metodik.
- 2) Mengembangkan upaya-upaya dalam rangka mewujudkan komunikasi dua arah atau timbale balik yang intensif antara Pemerintah Provinsi dan masyarakat.
- 3) Mengembangkan upaya-upaya dalam rangka kelancaran dan keberhasilan suatu acara/upacara dilingkungan Pemerintah Provinsi.
- 4) Memantapkan peran dan fungsi Biro Humas dan Protokol sebagai juru bicara Pemerintahan Provinsi dalam rangka mempublikasikan berbagai kebijakan Pemerintah Provinsi baik secara internal maupun eksternal guna pencapaian tujuan Pemerintah Provinsi.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan kumpulan data atau profil responden berdasarkan isi jawaban kuesioner yang disebarkan kepada para responden dalam penelitian ini yang terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.2.1.
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	39	76,5
Perempuan	12	23,5
Total	51	100,0

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat penjelasan dengan uraian bahwa dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang (76,5%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang (23,5%). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.2.2.
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	10	19,6
31-40 Tahun	25	49,0
40-50 Tahun	9	17,6
> 50 Tahun	7	13,7

Total	51	100,0
--------------	-----------	--------------

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat penjelasan dengan uraian bahwa dalam penelitian ini responden yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 10 orang (19,6%), responden yang berusia antara 31-40 tahun berjumlah 25 orang (49,0%), responden yang berusia 40-50 tahun berjumlah 9 orang (17,6%) dan responden yang berusia > 50 tahun berjumlah 7 orang (13,7%). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang berusia antara 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.2.3.
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	7	13,7
5-10 Tahun	31	60,8
11-20 Tahun	11	21,6
> 20 Tahun	2	3,9
Total	51	100,0

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat penjelasan dengan uraian bahwa dalam penelitian ini responden yang telah bekerja pada kurun waktu antara 1-5 tahun berjumlah 7 orang (13,7%), responden yang bekerja pada kurun waktu antara 5-10 tahun berjumlah 31 orang (60,8%), responden yang bekerja pada

kurun waktu antara 11-20 tahun berjumlah 11 orang (21,6%) dan untuk responden yang bekerja pada kurun waktu > 20 tahun berjumlah 2 orang (3,9%).

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang telah bekerja pada kurun waktu antara 5-10 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.2.4.
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	2	3,9
Diploma	55	9,8
Sarjana	44	86,3
Total	51	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat penjelasan dengan uraian bahwa dalam penelitian ini responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang (3,9%), yang berpendidikan diploma berjumlah 55 orang (9,8%) dan yang berpendidikan sarjana berjumlah 44 orang (86,3%). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan diploma dan sarjana.

4.1.3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Jika seluruh butir pertanyaan kuesioner valid maka kuesioner tersebut dapat di gunakan untuk menjadi model pengujian dan jika seluruh atau salah satu dari butir pertanyaan kuesioner ada yang tidak valid maka kuesioner tersebut tidak dapat digunakan untuk menjadi model pengujian. Adapun pengujian validitas dari kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Kuesioner Pengalaman Kerja.

Hasil dari pengujian validitas butir pertanyaan kuesioner pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.3.1.
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
x1_01	0,776	0,235	Valid
x1_02	0,607	0,235	Valid
x1_03	0,723	0,235	Valid
x1_04	0,717	0,235	Valid
x1_05	0,730	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir pertanyaan kuesioner pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh butir pertanyaan variabel pengalaman kerja $> r_{tabel}$ 0,235 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Kuesioner *Self Efficacy*.

Hasil dari pengujian validitas butir pertanyaan kuesioner *self efficacy* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.3.2.
Hasil Uji Validitas Self Efficacy

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
x2_01	0,704	0,235	Valid
x2_02	0,585	0,235	Valid
x2_03	0,503	0,235	Valid
x2_04	0,647	0,235	Valid
x2_05	0,713	0,235	Valid
x2_06	0,613	0,235	Valid
x2_07	0,637	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir pertanyaan kuesioner pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh butir pertanyaan variabel *self efficacy* $>$ r_{tabel} 0,235 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner variabel *self efficacy* dapat dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Kuesioner Komitmen Organisasi.

Hasil dari pengujian validitas butir pertanyaan kuesioner komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.3.3.
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
y_01	0,546	0,235	Valid
y_02	0,584	0,235	Valid
y_03	0,586	0,235	Valid
y_04	0,673	0,235	Valid
y_05	0,741	0,235	Valid

y_06	0,562	0,235	Valid
y_07	0,652	0,235	Valid
y_08	0,617	0,235	Valid
y_09	0,586	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir pertanyaan kuesioner pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh butir pertanyaan variabel komitmen organisasi $> r_{tabel}$ 0,235 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau belum. Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini antara lain terdiri dari uji reliabilitas variabel pengalaman kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi.

1. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja.

Hasil pengujian reliabilitas butir pertanyaan kuesioner pengalaman kerja dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.4.1.
Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Pengalaman Kerja

Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
x1_01	0,676	Reliabel
x1_02	0,747	Reliabel
x1_03	0,717	Reliabel
x1_04	0,706	Reliabel
x1_05	0,709	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas butir pertanyaan variabel pengalaman kerja pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel pengalaman kerja telah reliabel dengan tingkat reliabilitas baik.

2. Hasil Uji Reliabilitas *Self Efficacy*.

Hasil pengujian reliabilitas butir pertanyaan kuesioner *self efficacy* dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.4.2.
Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan *Self Efficacy*

Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
x2_01	0,700	Reliabel
x2_02	0,728	Reliabel
x2_03	0,739	Reliabel
x2_04	0,721	Reliabel
x2_05	0,699	Reliabel
x2_06	0,721	Reliabel
x2_07	0,713	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas butir pertanyaan variabel *self efficacy* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel *self efficacy* telah reliabel dengan tingkat reliabilitas baik.

3. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian reliabilitas butir pertanyaan kuesioner komitmen organisasi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.4.3.
Hasil Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
y_01	0,786	Reliabel
y_02	0,777	Reliabel
y_03	0,784	Reliabel
y_04	0,765	Reliabel
y_05	0,753	Reliabel
y_06	0,781	Reliabel
y_07	0,768	Reliabel
y_08	0,776	Reliabel
y_09	0,780	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas butir pertanyaan variabel komitmen organisasi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel komitmen organisasi telah reliabel dengan tingkat reliabilitas baik.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat kelayakan model regresi dalam penelitian ini, apakah model regresi yang digunakan normal atau tidak, kemudian untuk menguji multikolinearitas antar variabel dan heteroskedastisitas antar variabel. Adapun pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.5.1.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28168217
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,100
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,08 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas dan layak digunakan sebagai model regresi.

2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.5.2.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Syarat	VIF	Syarat	Keterangan
X ₁	0,970	>0,1	1,030	<10	Terpenuhi
X ₂	0,970	>0,1	1,030	<10	Terpenuhi

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel pengalaman kerja (X₁) dan *self efficacy* (X₂) telah memenuhi syarat yaitu untuk variabel pengalaman kerja nilai

tolerance sebesar $0,970 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1,030 < 10$ kemudian untuk variabel *self efficacy* memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,970 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1,030 < 10$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam penelitian ini dan data yang didapati dalam penelitian ini telah layak digunakan sebagai model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.5.3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Nilai Sig.	Syarat	Keterangan
X ₁	0,07	>0,05	Terpenuhi
X ₂	0,18	>0,05	Terpenuhi

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat dengan nilai Sig. variabel pengalaman kerja (X₁) sebesar $0,07 > 0,05$ dan nilai Sig. variabel *self efficacy* (X₂) sebesar $0,18 > 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam penelitian ini dan data yang didapati melalui penelitian ini telah layak digunakan sebagai model regresi.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis dari penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi, simultan dan koefisien determinasi. Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.6.
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Korelasi (R)		Determinasi (R ²)	Simultan (F)	
	P. Cor	Sig.	R Square	F	Sig.
X ₁	0,291	0,01	0,323	11,45	0,00
X ₂	0,531	0,00			

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* variabel pengalaman kerja (X₁) sebesar 0,291 dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Kemudian variabel *self efficacy* memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* juga memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Melalui nilai dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0,323 dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan *self efficacy* memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi sebesar 32,3%. Sedangkan melalui pengujian secara simultan diketahui nilai F_{hitung} sebesar $11,45 > F_{tabel} 2,80$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan *self effiucacy* juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang (76,5%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 12 orang (23,5%) sehingga dapat

disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 10 orang (19,6%), pegawai yang berusia antara 31-40 tahun berjumlah 25 orang (49,0%), pegawai yang berusia 40-50 tahun berjumlah 9 orang (17,6%) dan pegawai yang berusia > 50 tahun berjumlah 7 orang (13,7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang berusia antara 31-40 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah bekerja pada kurun waktu antara 1-5 tahun berjumlah 7 orang (13,7%), pegawai yang bekerja pada kurun waktu antara 5-10 tahun berjumlah 31 orang (60,8%), pegawai yang bekerja pada kurun waktu antara 11-20 tahun berjumlah 11 orang (21,6%) dan untuk pegawai yang bekerja pada kurun waktu > 20 tahun berjumlah 2 orang (3,9%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang telah bekerja pada kurun waktu antara 5-10 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pegawai pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang (3,9%), pegawai yang

berpendidikan diploma berjumlah 55 orang (9,8%) dan pegawai yang berpendidikan sarjana berjumlah 44 orang (86,3%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan diploma dan sarjana.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh butir pertanyaan kuesioner pengalaman kerja $> r_{tabel}$ 0,235 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner pengalaman kerja dapat dinyatakan valid. Kemudian r_{hitung} dari seluruh butir pertanyaan kuesioner *self efficacy* $> r_{tabel}$ 0,235 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner *self efficacy* dapat dinyatakan valid. Setelah itu untuk nilai r_{hitung} dari seluruh butir pertanyaan kuesioner komitmen organisasi $> r_{tabel}$ 0,235 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner komitmen organisasi dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* dari butir pertanyaan kuesioner pengalaman kerja $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner pengalaman kerja telah reliabel dengan tingkat reliabilitas baik. Kemudian nilai *Cronbach's Alpha* dari butir pertanyaan kuesioner *self efficacy* $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner *self efficacy* telah reliabel dengan tingkat reliabilitas baik. Setelah itu untuk nilai *Cronbach's Alpha* seluruh butir pertanyaan kuesioner komitmen organisasi juga $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner komitmen organisasi telah reliabel dengan tingkat reliabilitas baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pada pengujian normalitas didapati nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,08 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas dan layak digunakan sebagai model regresi. Kemudian hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel pengalaman kerja dan *self efficacy* telah memenuhi syarat yaitu untuk variabel pengalaman kerja nilai *tolerance* sebesar $0,970 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1,030 < 10$ kemudian untuk variabel *self efficacy* memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,970 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1,030 < 10$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam penelitian ini dan data yang didapati dalam penelitian ini telah layak digunakan sebagai model regresi. Setelah itu melalui hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui nilai Sig. seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat dengan nilai Sig. variabel pengalaman kerja sebesar $0,07 > 0,05$ dan nilai Sig. variabel *self efficacy* sebesar $0,18 > 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam penelitian ini dan data yang didapati melalui penelitian ini telah layak digunakan sebagai model regresi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* variabel pengalaman kerja sebesar $0,291$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian variabel *self efficacy* memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pula bahwa *self efficacy* juga memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Melalui nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323 dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan *self efficacy* memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebesar 32,3%. Sedangkan melalui pengujian secara simultan diketahui nilai F_{hitung} sebesar $11,45 > F_{tabel} 2,80$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan *self efficacy* juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristinar (2017) dengan judul penelitian Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Di Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan (BKB & PP) Di Kabupaten Sidrap, yang melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lukmada (2012) dengan judul penelitian “Hubungan Efikasi Diri Dengan Komitmen Organisasi

Pegawai PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya” juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang melalui hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. *Self efficacy* juga memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengalaman kerja dan *self efficacy* memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebesar 32,3%.
4. Secara simultan pengalaman kerja dan *self efficacy* juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang terkait penelitian ini antara lain:

1. Kepada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara diharapkan benar-benar mampu dalam memilih pegawai

yang memiliki pengalaman kerja yang baik dalam bidangnya serta efikasi dirinya agar dapat tercipta komitmen organisasi yang baik pula.

2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk mengembangkan penelitian ini dengan mencari tahu variabel-variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian* edisi revisi. Malang : UMM Press.
- Amin Zainullah dkk, “*Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Begisting pada Pekerjaan Beton*”, Vol. 6, No. 2
- Artiana, Ryan. 2004. *Pengaruh Faktor Kepribadian Dan Demografi Terhadap Komitmen Karir*. Tesis (Tidak Diterbitkan). Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J., W., 2012, *Research design Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan Mixed; Cetakan ke-2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquitt, *et.al.* 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace Second Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Dede Rahmat Hidayat. 2011. *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Gillham, J.E., Reivich, K.J., dan Shatté, A.J. , “*Positive youth development, prevention and positive psychology: Commentary on Positive youth development in the United States*”. *Prevention and Treatment*, 5, Article 18., 2002
- Feist, J., dan Feist, G.J. 2010. *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Universitas Diponegoro: Jakarta.
- Ghufron. 2010. *Teori-teori Perkembangan*. Bandung: Refika Aditama
- Hadi, Muhmudi, M. S. 2014. Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona. Jurnal. Psikologi Indonesia*. Vol 3 No.02
- Hani T Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Geasindo, Jakarta.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Ivancevich, *et.al.* 2008. *Organizational Behavior and Management Eight Edition*. New York: Mc Graw-Hill Companies Inc.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba empat.
- Kuntjoro, S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali Press.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Monks. FJ & Knoers, AMP, Haditono. 1999. *Psikologi Perkembangan : Pengantar Dalam Berbagai bagiannya. (Terjemahan Siti Rahayu Haditono)*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Muafi. 2008. *Perilaku Organisasional (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Wimaya Press UPN Veteran.
- Nasution.S. 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newstrom, John W., *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Boston: McGraw Hill, 2007.
- Notoatmodjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Paratama, Putu Ivan Ady dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (4), h: 403.
- Rizki Hardiansah, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Produktifitas Pekerja Di UD. Farley"s Kota Mojokerto" *Jurnal Bisma Fakultas Ekonomi*, Unesa, Kampus Ketintang, Vol.2 No 4 Tahun 2014
- Sakina, N. 2009. Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Bank X Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul

- Shofiah, Vivik, Raudatussalamah. 2014. "Self-efficacy dan Self-regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter" *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 17, No. 2 Juli-Desember 2014.
- Siagian, Sondang P., 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Sitti Fitriana. 2015. Pengaruh Efikasi Diri, Aktivitas, Kemandirian Belajar Dan Kemampuan Berpikir Logis Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Siswa Kelas VIII SMP. *Journal of EST, Volume 1, Nomor 2, September 2015. ISSN:2460-1497*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabteha: Bandung.
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan(Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukur, 2001. "*Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*", Semarang : Medya Wiyata.
- Tsai, Ming-Ten; Tsai, Chung-lin; & Wang, Yi-Chou. (2011). A Study Relationship Between Leadership Style, Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Organizational Commitment : A Case Study of The Banking Industry in Taiwan. *African Journal of Bussnies Management* 5(13). 5319-5329
- Wibowo, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada