

PENGARUH PENGALAMAN, KOMITMEN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKANKOTA PADANG

Yuliarman Mahmuddin
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
yuliarmanmahmudin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengalaman, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Penelitian ini terdiri dari tiga Variabel Independen yaitu Pengalaman, Komitmen, dan Motivasi Kerja dan satu Variabel Dependen Kinerja Pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Korelasi dan Regresi Berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan persamaan yakni $Y = 14,998 + 0,395X_1 + 0,202X_2 + 0,141X_3$, persamaan tersebut dapat menginterpretasikan adanya hubungan dan pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , dengan Y . Hal ini di dukung oleh oleh hasil analisis korelasi yang menunjukkan adanya hubungan antara variable X_1 , X_2 , dan X_3 , dengan Y . Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) nilainya adalah 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman, komitmen, dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran Sumber Daya Manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012 : 10). Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dari pegawai adalah pengalaman. Pengalaman merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, 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.

Selain pengalaman dan komitmen kerja juga harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah motivasi. Menurut Robbins dan Couter dalam Donni Juni Priansa (2016:200) motivasi adalah merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk

mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Salah satu instansi yaitu lembaga pemerintahan dimana memiliki peran yang penting dalam melaksanakan sumber daya manusia yang berkualitas,berkompeten dan mampu bersaing. . Semua lembaga pemerintah dituntut dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas dengan cara meningkatkan mutu lembaga tersebut. Hal tersebut dapat di capai dengan adanya sumber daya karyawan yang bermutu serta didukung dengan adanya pengalaman,kemampuan,komitmen dan motivasi.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut **wibowo (2013:7)** kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut **Sedarmayanti (2011:260)** kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan bukitinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Ada beberapa hal untuk menentukan kinerja seseorang pegawai sekaligus sebagai indikator-indikator kinerja menurut **wibowo (2014)** mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

2.2 Pengalaman Kerja

Menurut **Komang (2008:1-10)** pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang.

Ada beberapa indikator-indikator untuk menentukan pengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut **Ratnaningsih (2013:19)**:

- A. Lama waktu/masa kerja adalah ukuran tentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- B. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki adalah pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
- C. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3 Komitmen

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya.

Komitmen menjelaskan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha yang baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif. Rosenholtz menyatakan

bahwa komitmen lebih mengacu kepada pengaturan dan manajemen dan perputaran di dalam organisasi daripada kualitas personal seseorang dalam lingkungan kerja. Komitmen merupakan subjek dari ketertarikan dalam organisasi yang membuat pekerja lebih suka menetap di dalam organisasi. Komitmen merupakan keadaan psikologis yang mengidentifikasi suatu keterbukaan individual yang diasosiasikan dengan hasrat untuk melibatkan diri.

Adanya indikator-indikator menurut **mowday et.al. dalam Sopiah (2008:165)** dalam mengembangkan suatu skala yang disebut self scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan dari tiga aspek indikator komitmen, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- b. Keinginan untuk bekerja keras
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.4 Pengertian motivasi

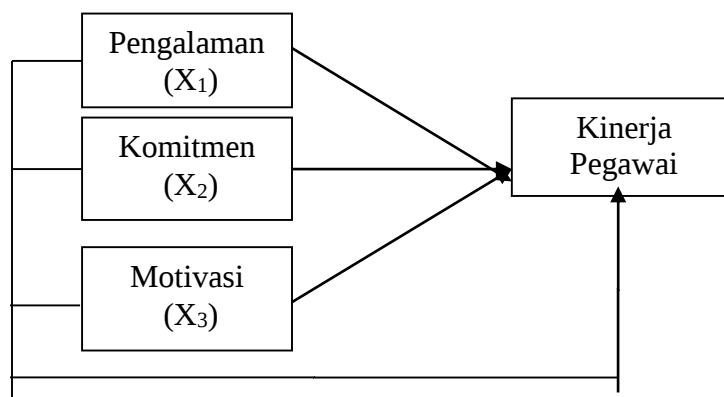
Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan satu tindakan atau perbuatan. kata “*movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan atas penghargaan.

Ada beberapa hal yang dapat menentukan indikator-indikator dalam motivasi kerja pegawai adalah menurut **Donni Juni Priansa (2014:221)** :

1. Keinginan
2. Kepercayaan
3. Kepercayaan diri
4. Kredibilitas
5. Komunikasi.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu maka terbentuklah kerangka berfikir sebagai berikut:



3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan kota Padang yang merupakan suatu Instansi Pemerintahan yang bergerak dibidang pendidikan yang beralamat di Jalan Bagindo Aziz Chan, Alang Laweh, Padang, Kota Padang, Sumatera Barat 2517, Telepon : (0751) 21554

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:117)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek –objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3.2.1 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dinas pendidikan kota padang, Perempuan dan laki-laki dinas pendidikan kota padang yang berjumlah 80 orang. Pegawai yang menjadi subjek penelitian ini adalah Pegawai tetap. Pegawai tetap diasumsikan memiliki rasa keterikatan terhadap instansi yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan Pegawai kontrak ataupun honorer.

3.2.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2015:136)** “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Sampel yang digunakan dalam penyusunan skripsi menggunakan *Teknik Sampling Jenuh*. Menurut **Sugiyono (2015:143)** “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan banyaknya pegawai Dinas Pendidikan Kota padang dengan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan pegawai dinas pendidikan kota padang yaitu sebanyak 80 karyawan.

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

3.3.1.1 Analisis Korelasi

Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus yang dikutip oleh **Sugiyono (2014:255)**.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \sqrt{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}$$

dimana:

r: Koefisien korelasi linier variabel X1, X2 sendiri-sendiri terhadap variabel y

n: Jumlah sampel

x_i : Variabel bebas

y_i : Variabel Terikat

3.3.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2009: 88) menyatakan, analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Konflik Kerja
- X2 = Kesesuaian Penempatan Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0 ditolak, H1 diterima.
- b. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0 diterima, H1 ditolak.

Menurut **Riduwan (2013:98)** merumuskan t_{hitung} dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- r = korelasi parsial yang di temukan
- n =Jumlah sampel
- t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t tabel.

3.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Jika F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0 ditolak, H1 diterima.
- b. Jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0 diterima, H1 ditolak.

Menurut **Riduwan (2013:142)**, Fhitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- n = jumlah data
- k = jumlah variabel independent

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai (R^2) (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2)mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan satu variabel dengan variabel lain. Berikut nilai korelasi berganda variabel Pengalaman, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1.1
Hasil Analisis Korelasi variabel Pengalaman (X1), Komitmen (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat Signifikan
Pengalaman (X1)	.754**	0,000
Komitmen (X2)	.607**	0,000
Motivasi (X3)	.303**	0,003

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Interprestasi dari hasil analisis tabel diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel Pengalaman dengan Kinerja Pegawai adalah 0,0,754 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.
2. Korelasi antara variabel Komitmen dengan Kinerja Pegawai adalah 0,607 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.
3. Korelasi antara variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah 0,303 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel signifikan.

4.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : Pengalaman(X1), Komitmen (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap variable dependen : Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi variable independen lain dianggap konstan.

Tabel 1.2
Hasil Regresi Berganda Variabel Pengalaman(X1), Komitmen (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.998	2.564		5.850	.000
Pengalaman X1	.395	.057	.563	6.932	.000
Komitmen X2	.202	.056	.290	3.625	.001
Motivasi X3	.141	.050	.192	2.819	.006

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 14.998 + 0,395X_1 + 0,202X_2 + 0,141X_3 + e$$

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $80 - 4 - 1 = 86$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk terlihat t_{tabel} sebesar 1,992.

Dari pengujian pada variabel dukungan sosial, pengMotivasian dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan maka dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen

No	Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig.
1	Pengalaman	6.932	1,992	.000
2	Komitmen	3.625	1,992	.001
3	Motivasi	2.819	1,992	.006

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel ($6.932 > 1,992$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pengalamandengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 Tolak dan H_a diterima.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengalamanterhadap Kinerja Pegawai.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara Pengalamanterhadap Kinerja Pegawai.

2. Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas di ketahui t hitung < t tabel ($3.625 > 1,992$) dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.

3. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel ($2,819 > 1,992$) dengan tingkat signifikan ($0,006 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan yang positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara tanggung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Nilai F tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% (jumlah variabel – 1) atau $4 - 1 = 3$, dan $(n - k - 1)$ atau $80 - 4 - 1 = 86$, maka hasil untuk F tabel 2,698.

Tabel 1.4
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1682.602	3	560.867	48.951	.000 ^b
Residual	870.785	76	11.458		
Total	2553.388	79			

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ angka ini menunjukkan $F_{hitung} 48.951 > F_{tabel} 2,492$ maka penulis berkesimpulan Pengalaman, Komitmen, Motivasi mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan Kinerja Pegawai. Karena dari hasil pengujian F_{hitung} diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $48.951 > F_{tabel} 2,492$.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya ke (empat) hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Sig.	Pembanding	Keputusan
H1	Pengalaman secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.	0,000	0,05	Diterima
H2	Komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.	0,001	0,05	Diterima
H3	Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.	0,006	0,05	Diterima
H4	Pengalaman, Komitmen dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.	0,000	0,05	Diterima

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat **Imam Ghozali, (2012:79)**. Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Pengalaman (X_1), Komitmen (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1.6
Hasil Koefisien Determinasi Variabel Dukungan Pengalaman(X1), Komitmen (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.646	3.385

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,646 atau 64,6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Pengalaman(X₁), Komitmen (X₂) dan Motivasi(X₃) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,646 atau 64,6%. Sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh Positif dan signifikan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (6.932 > 1,992) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,00 < 0,05).
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.625 > 1,992) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,029 < 0,05).
3. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,819 < 1,992) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,00 > 0,05).
4. Bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman, Komitmen, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Dimana nilai F dengan F karena nilai F lebih besar dari nilai F (48.951 > 2,698). dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%.
5. Koefesien determinasi (R²) sebesar 0,646 artinya variabel Pengalaman, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 64,6% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Pengalaman, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa:

1. Bahwa terdapat pengaruh Positif dan signifikan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kota Padang . Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (6.932 > 1,988) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,00 < 0,05). Hal ini sesuai dengan Peneliti **Ramadhanty (2013)** yang “berjudul Pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor”. Maka dari penulis menyarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan pengalaman sebagai penunjang kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan kota Padang. Hal – hal yang penulis rekomendasikan adalah sebagai berikut :
 - a. Penempatan karyawan sesuai pengalamannya.
 - b. Untuk menunjang pengalaman pegawai diperlukannya pelatihan dan pengembangan.
 - c. Pegawai bekerja sesuai dengan jurusan pada pendidikan yang dia tempuh sebelumnya.
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kota Padang. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.625 > 1,988) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,029 < 0,05). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh **Apriliana (2013)**. Yang berjudul “pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Bentara Sinergies Multifinance”

Maka dari itu untuk meningkatkan komitmen terhadap kinerja penulis merekomendasikan hal – hal berikut :

- a. lebih meningkatkan komitmen bersama diperusahaan
 - b. lebih meningkatkan aturan dalam perusahaan
 - c. meningkatkan rasa memiliki kepada pegawai
 - d. meningkatkan rasa tanggung jawab pada pegawai
3. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kota Padang. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,819 < 1,988$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,00 > 0,05$) Hal ini sesuai dengan dugaan awal yang dilakukan oleh **Hosnawati (2016)**. Yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi”
- Maka dari itu penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut :
- a. Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai
 - b. Lebih memperhatikan kompensasi untuk meningkatkan motivasi diri pegawai.
 - c. Menghargai penjaapaian hasil yang dilakukan pegawai.
 - d. Memberikan bonus untuk setiap pencapaian pegawai.
 - e. Penghargaan sebagai motivasi kepada pegawai.
4. Bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman, Komitmen, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan kota Padang. Dimana nilai F dengan F karena nilai F lebih besar dari nilai F ($48,951 > 2,698$). dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 artinya variabel Pengalaman, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi, 2008, **Perilaku Keorganisasian**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2014. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Cetakan ke15. Jakarta: Rineka Cipta
- Donni Juni Priansa 2016 “**Perencanaan dan Pengembangan SDM**”. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Fahmi, Irham, 2014. **Perilaku Organisasi**, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. “**Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS** “. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “**Manajemen Sumber Daya manusia**”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS**. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Graha Ilmu. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, 2013. **Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika**. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhanty, Rezki Wulan. 2013. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY. Jurnal Nominal Vol. II No. 2 Tahun 2013.
- Sedarmayanti, 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Bandar Maju
- Siregar, Syofian. 2014. **Statistik Deskriptif untuk Penelitian**. Edisi Kedua. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta. C.V Andi offset.

- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Cetakan ke 20. Bandung:CV. ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno. 2013. **Budaya Organisasi**. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Pariansa. 2016. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Wibowo. 2013. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo . (2014) . **Manajemen Kinerja** . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Apriliana Sarrah. 2013. **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 1 No. 1 April 2013. Halaman 180-181.
- Aristarini Luh. 2014. **Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja**. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 2 Tahun 2014. Halaman 2-5.
- Hosnawati. 2016. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi**. Jurnal Profita. Volume 2 Tahun 2016. Halaman 1-14.
- Juhana Dudung, dan Haryati. 2013. **Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi**. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 7, No. 2. Halaman 84-86.
- Priansa, Donni Juni. 2014. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta
- Respatiningsih Ida. 2015. **Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)**. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. Volume 4, 2015. Halaman 1-13
- Ratnaningsih. 2014. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta**. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yudiatmaja. 2014. **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun**. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 2 Tahun 2014. Halaman 2-3.