



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5827-5837

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman

Minda Rositonia^{1✉}, Heliyani²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: minda.tonia@mail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya keterlibatan ASN dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri, tidak puas dengan apa yang diterima karena beban pekerjaan berat dan tidak menjadikan pengalaman untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini adalah 94 orang ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel menggunakan metode total sampling dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan program Smart Partial Least Square (PLS) 3. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman

Kata Kunci: *Karakteristik Individu; Karakteristik Pekerjaan; Pengalaman Kerja; Komitmen Organisasi.*

Abstract

This study aims to determine the effect of individual characteristics, job characteristics and work experience on the organizational commitment of the ASN Regional Secretariat of Pasaman Regency. The background of this research is the lack of ASN involvement in the organization due to self-will, dissatisfaction with what is received because of the heavy workload and not making experience to realize better performance at the Pasaman Regency Regional Secretariat. This type of research uses a quantitative approach using the Partial Least Square (PLS) approach with the Structural Equation Modeling (SEM) equation model. Data collection techniques with questionnaires, observation and interviews. Respondents to this study were 94 ASNs at the Regional Secretariat of Pasaman Regency. The sampling method uses the total sampling method where the entire population in this study is used as the research sample. Hypothesis testing is calculated using the Smart Partial Least Square (PLS) 3 program. From the results of this study it was found that individual characteristics affect organizational commitment, job characteristics affect organizational commitment and work experience influences organizational commitment to the ASN Regional Secretariat of Pasaman Regency.

Keywords: Individual Characteristics; Job Characteristics; Work Experience; Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Manusia adalah unsur terpenting dalam suatu organisasi, baik dalam suatu institusi maupun perusahaan. Walaupun semua faktor yang diperlukan dalam suatu organisasi telah terpenuhi akan tetapi tanpa peran manusia maka organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia (SDM) ialah penggerak dan penentu berjalannya organisasi, maka dari itu organisasi harus memberikan arahan positif pada anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada era milenial ini sering kita temui begitu mudahnya seorang pegawai yang keluar dan masuk dari suatu organisasi tempat mereka bekerja dengan berbagai macam alasan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, di tahun 2022 ada sejumlah 30 (tiga puluh) orang ASN yang mengajukan permohonan pindah instansinya. Begitu juga dengan ASN yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari instansinya. Meskipun sekarang sangat sulit untuk mencari pekerjaan, tetapi para pegawai yang telah masuk ke suatu organisasi terkadang menunjukkan komitmen yang tidak baik. Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian Negara mencatat sebanyak 105 Calon Pegawai Negeri Sipil mengundurkan diri pada Mei 2022.

Menurut Robbins dan Coulter (Coulter., 2010) komitmen organisasi adalah derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi

tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu lebih mementingkan kepentingan organisasinya dari pada kepentingan pribadinya, sehingga individu tersebut menjadi lebih loyal terhadap organisasinya (S. Robbins, 2008). Gambaran teori komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi.

Setiap organisasi menginginkan pegawainya agar memiliki komitmen yang tinggi, komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap misi dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pegawai berusaha mencapai tujuan Organisasi dengan memegang komitmen yang kuat, selalu berpikiran positif dan berusaha berbuat yang terbaik untuk organisasinya. Apabila komitmen pegawai tersebut rendah menyebabkan kinerja pegawai juga rendah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki disiplin yang tinggi juga dan begitu sebaliknya. Indikator komitmen organisasi menurut Sugiyono (Sugiyono., 2017) yaitu dilihat dari disiplin yang tinggi. Disiplin dalam hal ini dapat kita lihat dari Absensi Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Rekap Absensi ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	%	Izin	%	Alpa	%	Hadir	%
Januari	98	4	4,08	3	3,06	6	6,12	85	86,73
Februari	96	8	8,33	4	4,17	13	13,54	71	73,96
Maret	102	2	1,96	2	1,96	14	13,73	84	82,35
April	103	2	1,94	2	1,94	11	10,68	88	85,44
Mei	103	7	6,80	7	6,80	4	3,88	85	82,52
Juni	103	4	3,88	5	4,85	1	0,97	93	90,29
Juli	103	3	2,91	6	5,83	2	1,94	92	89,32
Agustus	101	5	4,95	2	1,98	0	0,00	94	93,07
September	100	5	5,00	4	4,00	1	1,00	90	90,00
Oktober	98	3	3,06	1	1,02	2	2,04	92	93,88
November	97	2	2,06	2	2,06	1	1,03	92	94,85
Desember	97	2	2,06	3	3,09	10	10,31	82	84,54

Sumber: Data Sekunder, Sekretariat Kabupaten Pasaman, Data diolah 2023.

Tabel 1.1 menunjukkan persentase kehadiran terendah terjadi pada bulan Februari yaitu dengan persentase kehadiran 73,96%, sakit 8,33%, izin 4,17% dan alpa 13,54%, selanjutnya pada bulan Maret dengan persentase kehadiran 82,35%., sakit 1,96%, izin 1,96%

dan alpa 13,73%. Kemudian pada bulan Mei persentase kehadiran 82,52%, sakit 6,80%, izin 6,80% dan alpa 3,88%. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran komitmen atau tidaknya seorang ASN tersebut.

Dari tabel 1.1 dapat terlihat perubahan jumlah pegawai yang hampir disetiap bulannya, hal ini dikarenakan adanya mutasi dan rotasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Selain tingkat kedisiplinan, tingkat rotasi yang terlalu cepat akan mempengaruhi komitmen seorang pegawai. (Sopiah, 2008) menyatakan Ada 3 faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja. ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ASN, namun penulis mengambil tiga faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja.

(Fatimah, 2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang kuat memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap pencapaian kinerja pegawai. Menurut Priansa (Priansa, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik individual, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan pengalaman kerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, dan tentu saja hal ini mempengaruhi dalam pekerjaan dan instansinya

Karakteristik individual menurut Mifta Thoha (Thoha, 2011) bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Untuk meningkatkan karakteristik individu karyawan, pimpinan harus memberikan pelatihan dan pengetahuan pada karyawan dengan memberikan saran untuk bersikap baik dan bertanggung jawab dalam bekerja (Yuyun S & Darmawati, 2020).

Faktor selanjutnya ialah karakteristik pekerjaan, menurut Bangun (Bangun, 2012) analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk mengenal karakteristik suatu pekerjaan. Berbagai informasi dapat diperoleh melalui analisis pekerjaan mencakup tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dituntut suatu pekerjaan.

Kemudian faktor Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang didalam organisasi (Priansa, 2016). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan di dalam suatu organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk

mengemban tanggungjawab dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepadanya (Lukito et al., 2019).

Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Pasaman melalui berbagai program kebijakannya, selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. Mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana, guna mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif sehingga bisa mendorong ASN untuk berinovasi dan berkreasi.

Perubahan peraturan tentang pemerintahan daerah dan kepegawaian membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang harus dihadapi para ASN. Tantangan yang kompleks adalah bagaimana merubah budaya lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan budaya organisasi baru, yang harus diikuti seluruh ASN baik secara sukarela atau terpaksa.

Fenomena rendahnya komitmen organisasi ASN Sekretariat Daerah salah satunya diduga karena faktor karakteristik individu. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa ASN yang kurang memiliki ikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. Kurangnya keterlibatan ASN pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten karena adanya pola pikir untung dan rugi yang diperoleh ASN serta kurangnya keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Selain itu ASN memiliki loyalitas yang kurang terhadap instansinya. Hal ini dapat terlihat dari tabel 1.1 data rekap absen Sekretariat Daerah Tahun 2022. Fenomena ini termasuk dalam kategori karakteristik individu

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman adalah karena faktor karakteristik pekerjaan, yang terlihat kurangnya kesadaran diri dari beberapa ASN seperti merasa tidak puas dengan apa yang diterima karena beban pekerjaan yang berat. Kurangnya keinginan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya serta kurang menaati peraturan yang ada.

Selain faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, rendahnya komitmen organisasi ASN juga dipengaruhi faktor pengalaman bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa ASN yang kurang memiliki inisiatif, rencana yang kurang matang, tidak memiliki jiwa kompetitif dan selalu bergantung pada petunjuk pimpinan dan antar ASN tidak menghargai pendapat teman kerja. Dalam melakukan pekerjaan kurang berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien serta tidak mengutamakan kualitas pekerjaan. Meskipun mereka sudah bertahun-tahun di suatu instansi tersebut, tetapi tidak menjadikan suatu pengalaman bagi mereka sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. (Usman, 2008). Penelitian ini merupakan jenis penelitian metode survei dengan menggunakan alat bantu kuesioner, dimana respondennya adalah ASN Sekretariat Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh ASN di Lingkungan Setda Kabupaten Pasaman yang berjumlah 94 (sembilan puluh empat). Karena sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yaitu ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman yang berjumlah 94 (Sembilan puluh empat) orang ASN. Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka peneliti melakukan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif, dan Analisa inferensial dengan SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi

Dilihat dari uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan hasil penelitian bahwa karakteristik individu terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif (0,002) dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai statistic $3,073 > 1,96$, nilai *p-value* $0,002 < 0,05$ dan sampel asli 0,464 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama didukung atau diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuyun S & Darmawati, 2020) bahwa secara parsial dan simultan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. Kemudian hasil penelitian (Lumbanraja, 2008) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Bila dilihat dari hasil TCR diperoleh tingkat rata-rata skor karakteristik individu sebesar

4,30 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 85,96. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman sudah baik. Bila dilihat dari nilai skor tertinggi terdapat pada indikator kepribadian yang artinya ASN mengutamakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator kemampuan yang artinya ASN kurang mendapatkan hal-hal baru dari atasannya. Sehingga bisa dikatakan, kemampuan ASN akan meningkat bila pimpinan memberikan perubahan atau berinovasi.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Karakteristik individu sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Bila karakteristik individu baik, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. ASN yang mempunyai karakteristik individu tinggi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi. Artinya semakin baik karakteristik individu seorang ASN maka komitmen organisasi akan semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah karakteristik individu ASN maka komitmen organisasi ASN juga semakin rendah.

B. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi

Dilihat dari uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif (0,018) dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai statistic $2,364 > 1,96$, nilai *p-value* $0,018 < 0,05$ dan sampel asli 0,364, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua didukung atau diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuyun S & Darmawati, 2020), secara parsial dan simultan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. Kemudian hasil penelitian (Fatimah, 2021) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi". di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya

Bila dilihat dari hasil TCR diperoleh tingkat rata-rata skor karakteristik pekerjaan adalah sebesar 4,04 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,89. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman masuk dalam kategori baik. Bila dilihat dari nilai skor tertinggi terdapat pada indikator identitas tugas yang artinya ASN mengutamakan pekerjaan yang jelas bagiannya. Sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator umpan balik yang artinya ASN masih kurang mendapatkan evaluasi atau umpan balik dari atasan atas pekerjaan yang sudah dikerjakannya

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Ketika karakteristik pekerjaan meningkat dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap

suksesnya peningkatan komitmen organisasi pada organisasi tersebut. Begitu juga sebaliknya ketika karakteristik pekerjaan menurun maka komitmen organisasi akan menurun pula.

C. Pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi

Dilihat dari uji hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja terhadap komitmen Organisasi berpengaruh positif (0,024) dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai statistic $2,258 > 1,96$, nilai *p-value* $0,024 < 0,05$ dan sampel asli - 0,287 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga didukung namun hubungannya negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga didukung atau diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukito et al., 2019) bahwa secara parsial dan simultan pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari. Kemudian hasil penelitian menurut Mila Hariani (Hariani et al., 2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Bila dilihat dari hasil TCR diperoleh tingkat rata-rata skor pengalaman kerja sebesar 4,33 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,60. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman masuk dalam kategori baik. Jika dilihat dari nilai skor tertinggi terdapat pada indikator lama waktu/masa kerja yang artinya dengan adanya pengalaman kerja ASN maka akan sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan serta mengurangi kesalahan. Sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang artinya masih adanya ASN yang kurang mahir dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Namun jika dilihat dari hubungan antara variabel pengalaman kerja (X3) dengan komitmen organisasi (Y) menunjukkan hubungan negatif. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja ASN dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap menurunnya komitmen organisasi pada organisasi tersebut. Sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja ASN maka semakin tinggi komitmen organisasi ASN. Jika dikaitkan dengan karakteristik responden (tabel 4.1) berdasarkan masa kerja 11 s.d 20 tahun sebesar 63,83 % dan masa kerja diatas 20 tahun sebesar 30,85%. Dari persentase ini terlihat responden sudah memiliki masa kerja yang lama sehingga menyebabkan terjadi kejenuhan dalam bekerja dan mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi ASN pada Sekretariat Daerah Kab. Pasaman.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya serta kajian selama penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Semakin baik karakteristik individu seorang ASN maka komitmen organisasi akan semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah karakteristik individu ASN maka komitmen organisasi ASN juga semakin rendah. 2) Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Karakteristik pekerjaan meningkat dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan komitmen organisasi pada organisasi tersebut. Begitu juga sebaliknya ketika karakteristik pekerjaan menurun maka komitmen organisasi akan menurun pula. 3) Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Namun hubungan kedua variabel ini negatif, sehingga ditemukan semakin tinggi pengalaman kerja ASN semakin menurun komitmen organisasi ASN. Sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja ASN maka semakin tinggi komitmen organisasi ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. (2015). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenamedia Group.
- Abdillah, Willy dan HM., J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)*. dalam Penelitian Bisnis. C.V. ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Abdul, A. R. (2013). *Psikologi Sosial*. PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Coulter., R. dan. (2010). *No Title*. Penerbit Erlangga.
- Dyne, Van & Graham, J. W. (2005). "Organizational Citizenship Behavior." *Academic Management Journal*.
- Fatimah, S. (2021). (2021). *Analisis karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi*. 2(2009), 110–118.
- Foster, B. (2011). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM.
- G.R., H. J. R. and O. (1976). "Motivation Through the Design of Work : a Test of Theory Organizational Behav. & Human Perf. *Journal of Applied Psychology*. Vol.16:250-279.
- Ghozali, Imam dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*

- Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.Gibson, J. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Bina Pura Aksara.
- Hadiyani, M. (2013). Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 1 No. 1, 159-173.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.
- Johnson, E. B. (2007). *Contextual teaching and learning. Terjemahan Ibnu Setiawan*. MLC.
- Kinicki., K. and. (2009). *Perilaku Organisasi. Edisi 5*. Salemba Empat.
- Koentjoro, Z. S. (2002). artikel diakses tanggal 01 Oktober 2020. [Http://Theorymanajemendanorganisasi.blogspot.Com/2015/12/Komitmen-Organisasi_18.Html](http://Theorymanajemendanorganisasi.blogspot.Com/2015/12/Komitmen-Organisasi_18.Html).
- Lukito, M., Alfonsius, & Manday, C. C. R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUMINSURYA MESINDOLESTARI MEDAN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2).
- Lumbanraja, P. (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 450.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Andy Offset.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Priansa, 2016. (2016). *No Title*. Penerbit : Alfabeta.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas, Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Coulter, M. (2012). *Management*. England: PT. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II* , Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana

- Pujaatmaja. Jakarta: P.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku.1 Terjemahan: Diana Angelica., Ria Cahyani & Abdul Rosyid.* Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods for business buku 1 edisi 4.* Salemba Empat.
- Slocum., H. dan. (2011). *Organizational Behavior 13th edition.*
- Sopiah. (2008). *No Title.* Andi.
- Stoner, J. A. F. (2012). *Manajemen.* Prentice-Hall.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.CV.
- Sumadi, S. (2014). *Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25.* PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi Dasar dan Aplikasinya* (P. R. Grafindo (ed.)).
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen.* Alfabeta.
- Usman, A. P. . dan. (2008). *Pengantar Statistika.* Bumi Aksara.
- Yuyun S, Y. S., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Eni. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 284. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4852>