

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN MAROS**

TESIS

Untuk memenuhi syarat
Memperoleh Gelas Magister Manajemen



Oleh

ASNAENI

NIM: 2017.MM.2.1075

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN MAROS**

TESIS

**Untuk memenuhi syarat
Memperoleh Gelas Magister Manajemen**



Oleh

**ASNAENI
NIM: 2017.MM.2.1075**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
M A K A S S A R
2020**

**IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING
DAN PENGUJI TESIS**

JUDUL TESIS :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN MAROS**

Nama Mahasiswa : ASNAENI
NIM : 2017.MM.21075
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Maryadi, SE.,MM
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., MM

TIM PENGUJI

Dosen Peguji 1 : Dr. Muh. Said, M.M
Dosen Peguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M. Si., Ak., C,A

Tanggal Ujian Tutup : 13 Februari 2020
SK Yudisium Nomor : 256/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MAROS

Oleh :

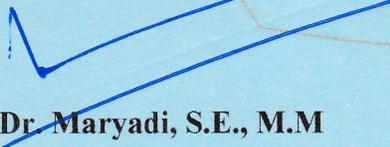
ASNA ENI

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 13 Februari 2020
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota


Dr. Maryadi, S.E., M.M

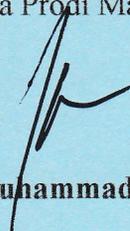

Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., MM

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.SI

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kajian dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan. Saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 13 Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



[Handwritten Signature]
ASNAENI
NIM 2017.MM.21075

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT , atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik tesis ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros”. Didalam tulisan ini, disajikan pokok pokok bahasan yang meliputi; Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir serta Loyalitas Pegawai.

Dengan selesainya penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih ini khusus penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE.,MM, selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, SE.,MM, selaku Direktur PPs STIE Nobel Indonesia Makassar dan Ketua Komisi Pembimbing.
3. Bapak Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.IP.,MM selaku anggota Komisi Pembimbing.
4. Bapak Dr. Drs. Muhammad Said, MM dan Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, SE.,M.Si Akuntan selaku Tim Penguji pada ujian Tesis.
5. Bapak Kepala Dinas dan rekan-rekan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros serta seluruh informan yang telah memberikan

bantuan serta meluangkan waktunya untuk menyediakan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam pelaksanaan penulisan.

6. Suami serta saudara tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
7. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan studi dan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurang tepatan di dalam tesis ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 13 Februari 2020

Penulis

ABSTRAK

Asnaeni. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, dibimbing oleh Maryadi dan Deddy Rahwandi Rahim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros pada bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Desember 2019. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros yang berjumlah 96 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 96 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, dengan t hitung = 4,333 dan 4,478 > t table = 1,990 (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros, dimana F hitung = 35,144 > F table = 2,84 (3) kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,534.

Kata kunci: *kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir dan loyalitas*



ABSTRACT

Asnaeni. 2021. *The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Career Development on Employee Loyalty in the Public Works and Spatial Planning Office of Maros Regency, supervised by Maryadi and Deddy Rahwandi Rahim.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of job satisfaction, organizational commitment, and career development partially and simultaneously on employee job loyalty at the General Work and Spatial Planning Office of Maros Regency (2) the most dominant variable influencing employee job loyalty in Public Works and Spatial Planning Office of Maros Regency.

This research approach used survey research conducted at the Public Works and Spatial Planning Office of Maros Regency from October 2019 to December 2019. The study population was all employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Maros Regency, totaling 96 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 96 employees. The data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results showed that (1) there was a positive and significant influence between job satisfaction and organizational commitment partially on job loyalty of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Maros Regency, with t count = 4.333 and 4.478 > t table = 1.990 (2) there are the positive and significant influence of job satisfaction, organizational commitment and career development simultaneously on job loyalty of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Maros Regency, where F count = 35.144 > F table = 2.84 (3) job satisfaction is the most dominant variable towards Job loyalty of the employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Maros Regency is seen from the value of determination, which is the biggest, which is 0.534.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, career development and loyalty*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	vii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Kepuasan Kerja	12
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12

2.2.2. Modal Pengukuran Kepuasan Kerja.....	13
2.2.3. Manfaat Kepuasan Kerja bagi Organisasi.....	14
2.3. Komitmen Organisasi.....	15
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.3.2. Sumber Komitmen Organisasi.....	19
2.4. Pengembangan Karir.....	21
2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	21
2.4.2. Kriteria Penetapan Pengembangan karir	22
2.4.3. Manfaat Pengembangan Karir	23
2.4.4. Tujuan Pengembangan Karir	24
2.4.5. Model Pengukuran Pengembangan Karir.....	24
2.5. Loyalitas Kerja	
2.5.1. Pengertian Loyalitas Kerja	25
2.5.2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja	26
2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai.....	29
2.5.4. Model Pengukuran Loyalitas Kerja Pegawai.....	31

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual	32
3.2. Hipotesis.....	34
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	35

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	38
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	38
4.3. Populasi dan Sampel	39

4.4. Teknik Pengumpulan Data	39
4.5. Jenis dan Sumber Data	40
4.6. Metode Analisis Data	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	49
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
5.1.2. Deskripsi Responen	61
5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian	61
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	72
5.1.6. Hasil Pengujian Hipotesis.....	75
5.2. Pembahasan.....	80

BAB VI SIMPULAN , SARAN DAN IMPLIKASI

6.1. Simpulan.....	88
6.2. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Penelitian terdahulu.....	8
2.	Ringkasan Definisi Operasional Variabel	36
3.	Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	59
4.	Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur	59
5.	Sebaran Responden Menurut Masa Kerja	60
6.	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kepuasan Kerja	62
7.	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Komitmen Organisasi	64
8.	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pengembangan Karir	66
9.	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Loyalitas Kerja	68
10.	Hasil Uji Item Variasi	71
11.	Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel	72
12.	Hasil Uji Multikolinearitas	73
13.	Pengujian Secara Simultan (Uji F)	76
14.	Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	77
15.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Konsep Penelitian	34
2.	Grafik Scatter Plot	74
3.	Uji Normalitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skor Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)
2. Skor Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)
3. Skor Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)
4. Skor Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja (Y)
5. Output SPSS yang diolah
6. t Tabel
7. F Tabel
8. Surat Izin Penelitian
- 9. Keterangan Bebas Flagiasi**

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kajian dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan. Saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 13 Februari 2020

Mahasiswa Ybs,

ASNAENI
NIM 2017.MM.21075

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah (DPUPRD) Kabupaten Maros mempunyai tugas melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan pembangunan di bidang Binamarga, Ciptakarya, Pengairan dan Tata ruang sesuai Peraturan Perundang-undangan. Dinas PUPR merupakan Unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun pemangku kepentingan adalah pihak yang langsung atau tidak langsung mendapatkan manfaat atau dampak dari perencanaan dan pelaksanaan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang antara lain masyarakat dan pihak swasta. Selain itu guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Pengelolaan infrastruktur menuntut tersedianya sumber daya manusia yang kompetitif, oleh karena itu sumber daya manusia haruslah dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki kemampuan fisik maupun non fisik menyangkut kecerdasan dan sikap mental, kemampuan bekerja produktif, kreatif, terampil, inovatif serta berorientasi kemasa depan.

Untuk mencapai hal tersebut maka sumber daya manusia harus diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi juga diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian insentif yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan loyal terhadap pimpinan dan pekerjaannya. Loyalitas dimaksudkan disini adalah kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai.

Loyalitas kerja atau kesetiaan menurut Hasibuan (dalam Soegandhi, 2013) mengemukakan bahwa salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab menurut Robbins (dalam Rahadiwati 2013). Loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Loyalitas pegawai dapat tercapai apabila terpenuhi kepuasan kerja di dalam tempat kerjanya tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini juga berpengaruh pada

semangat dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi hendaknya memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja pegawai yang dipimpinya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri seorang pegawai, diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Menurut Luthans (2011) lima dimensi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja pegawai, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri,
2. Gaji,
3. Kesempatan promosi,
4. Pengawasan,
5. Rekan kerja.

Maka dari itu untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri pegawai diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya menurut Keith Danis dan Newstrom (2012) bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat faktor yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, perasaan dan emosi dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Selain itu menurut Hasibuan (2011;202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Ini adalah sikap efektif perasaan relative atau perasaan tidak suka terhadap sesuatu. Oleh karena itu untuk menunjang hal diatas faktor terpenting untuk

tercapainya tujuan adalah dengan pemberian motivasi yang diharapkan sebagai semangat dan penentuan untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar.

Fenomena positif yang ditunjukkan oleh loyalitas kerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Maros seperti yang telah diuraikan di atas, belum sejalan dengan beberapa fenomena negatif yang ditunjukkan oleh loyalitas pegawai. Salah satu dari sekian banyak permasalahan yang mempengaruhi loyalitas adalah pegawai itu sendiri yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi. Masalah-masalah yang sering dihadapi pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros antara lain berhubungan dengan pencapaian target yang dibebankan kepada pegawai, pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan proses penyesuaian diri beberapa pegawai yang kurang fleksibel dalam lingkungan kerja, namun secara umum loyalitas pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros sudah cukup baik walau masih adanya persentase kecil jumlah pegawai yang memberi tanggapan negatif.

Komitmen organisasi memiliki peranan penting terutama pada loyalitas pegawai ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan dalam komitmen organisasi sehingga loyalitas pegawai kurang maksimal. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam hal ini

pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Ada beberapa fenomena untuk komitmen organisasi di Dinas PUPR Kabupaten Maros yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai seperti pegawai merasa diperlakukan dengan kurang baik dan tidak mendapatkan perhatian dari atasan, keadaan tidak berjalan baik dalam pekerjaan apabila ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan hasil kerja dari pegawai tidak menghasilkan promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros ?
2. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros ?

3. Variabel manakah yang paling berpengaruh atau dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros.
2. Pengaruh Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simulatan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros.
3. Variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberi masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil guna meningkatkan loyalitas melalui peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir pada Dinas PUPR Kabupaten Maros.
2. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang pegawai dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holder* yang terlibat dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan kinerja melalui loyalitas pegawai.

3. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam peningkatan kinerja dalam hal loyalitas pegawai dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang survive.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dimaksudkan untuk membandingkan antara hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti terdahulu dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu ini menggambarkan adanya kesamaan variabel dan juga perbedaannya, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu ini memberikan kesan bahwa peneliti memiliki kekhasan tersendiri sehingga nampak adanya perbedaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Haryanto (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Bank DKI	Variabel terikat yang dipakai adalah Loyalitas Kerja Karyawan dan Variabel bebasnya adalah Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja	Regresi linier berganda	Pengujian yang dilakukan secara simultan membuktikan bahwa variabel motivasi karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank DKI.
2.	Nugraheny (2014)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Kota Semarang	Variabel terikat yang digunakan Motivasi Kerja dan variabel bebas adalah Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan	<i>Strutural Equation Modeling</i>	Kepuasan Kerja, dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri di Kota Semarang dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Mandiri di Kota Semarang.
3.	Indra Basalamah (2019)	Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Syariah Engagement terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Perbankan Syariah di Kota Makassar	Varabel terikat yang dipakai adalah Loyalitas Kerja Pegawai dan variabel bebasnya adalah Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Syariah Engagement.	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan melalui perikatan syariah sedangkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan.

4.	Muhammad Candra. P (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Mangasa di Makassar	Variabel terikat yang digunakan Kepuasan Kerja Pegawai dan variabel bebas Pengembangan Karir, dan Iklim Organisasi.	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi berganda pengaruh variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Mangasa di Makassar.
5.	Dewi Eka Putri (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Astra Sedaya Finance	Variabel terikat yang digunakan Loyalitas Karyawan dan variabel bebas Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi	Regresi linier berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Karyawan dan pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Astra Sedaya Finance.
6.	Charlos Alexander, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	Variabel terikat yang digunakan Loyalitas Karyawan dan variabel bebas adalah Karakteristik Pekerjaan, pengembangan Karir dan Kompensasi	Hasil Pengujian Hipotesis	Ditemukan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan.

7.	Ni Putu Dian Permatasari (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali	Variabel terikat yang dipakai adalah Loyalitas Karyawan dan variabel bebasnya adalah pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi	Hasil pengujian hipotesis	Hasilnya menunjukkan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Yang berarti apabila pengembangan karir semakin baik maka loyalitas karyawan di Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali akan meningkat dan sebaliknya jika tingkat pengembangan karir tidak baik maka loyalitas karyawan yang dimiliki karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali akan menurun.
8.	Indah Hardiyanti (2014)	Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kcamatan Indragiri Hulu	Variabel terikat yang digunakan Loyalitas Pegawai dan variabel bebas adalah Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi		Variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kcamatan Indragiri Hulu

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robinson (2013) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Definisi lainnya dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Rivai (2104) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, sehingga karyawan akan diterima dari hasil kerjanya, sehingga karyawan tersebut dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang

menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan akan lebih mempersoalkan balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya.

2.2.2. Model Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penentuan tolak ukur kepuasan kerja, karena menyangkut pengidentifikasian kriteria-kriteria penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap kriteria dimaksud. Menurut Luthans (2011) tiga dimensi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan diikuti masing-masing dengan indikatornya yakni :

1. Dimensi respon terhadap situasi kerja dijabarkan dalam penelitian yakni pekerjaan yang menantang dan kesesuaian pekerjaan.
2. Dimensi seberapa baik hasil yang diperoleh memenuhi harapan dijabarkan penelitian yakni gaji/upah.
3. Dimensi perhatian atau attitude yang berkaitan dengan pekerjaan dijabarkan dalam penelitian yakni kondisi kerja.

Pendapat lain menurut Hasibuan (2014) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan. Berdasarkan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan karyawan secara subyektif

menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

2.2.3. Manfaat Kepuasan Kerja bagi Organisasi

Ada beberapa alasan mengapa Organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2013) ada 6 (enam) manfaat kepuasan kerja pegawai bagi organisasi/perusahaan yang meliputi :

1. Kinerja pegawai/karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi/perusahaanya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan pelanggan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsive terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, kemungkinan besar pelanggan akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari karyawan yang berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.
4. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidak hadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya.

5. Perputaran karyawan (*turn over*), karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi/perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidak puasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Spector (2010) menyatakan bahwa komitmen organisai adalah deskripsi individu yang mengidentifikasikan dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Begitu juga dengan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan oganisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Nowday (dalam sopiah, 2013) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari koitmen organisasi yaitu dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Lincoln (dalam Sopiah, 2013) komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Blau and Boal (dalam Sopiah, 2013) mendefinikan komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

O'Reilly (dalam Sopiah, 2013) menyatakan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2013) menyatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Steers (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusahakeras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan poses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan Sunarto (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2011) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi.

1. Dimensi pertama adalah *affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. Dimensi kedua, *continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Dimensi ketiga, *normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (dalam Hidayat, 2010) berpendapat bahwa setiap dimensi memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan dimensi *affective* tinggi bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan dimensi *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap organisasi memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu dimensi *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Dimensi *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya.

2.3.2. Sumber Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2011) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya :

- a. *Affective commitment*, berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
- b. *Continuance Commitment*, komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh adanya alternative lain.
- c. *Normative Commitment*, komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

Dari ketiga jenis komitmen diatas tentu saja yang tertinggi tingkatannya adalah *affective commitment*. Anggota/karyawan dengan *affective commitment* tinggi akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Sedangkan tingkatan terendah adalah *continuance commitment*. Anggota/karyawan yang terpaksa menjadi anggota/karyawan untuk menghindari kerugian financial atau kerugian lain, akan kurang/tidak dapat diharapkan berkontribusi berarti bagi organisasi. Untuk *normative commitment*, tergantung seberapa jauh internalisasi norma agar anggota/karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normative akan menimbulkan perasaan kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya

dilakukan atas keuntungan-keuntungan yang telah diberikan organisasi (Soekidjan, 2011).

Muhyi (2015) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai berikut :

1. Keadilan dan kepuasan
2. Keamanan kerja
3. Organisasi secara keseluruhan
4. Keterlibatan karyawan
5. Kepercayaan karyawan

Disamping itu juga, komitmen karyawan terhadap organisasi dapat terus ditingkatkan. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2013) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (dalam Sopiah, 2013) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu :

1. Budaya keterbukaan,
2. Kepuasan kerja,
3. Kesempatan personal untuk berkembang,
4. Arah organisasi,
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan”.

2.4. Pengembangan Karir

2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Perubahan pesat dalam tata cara melaksanakan pekerjaan memerlukan keterampilan dan kemampuan baru dari seluruh pegawai disemua tingkat dan bagian. Perubahan-perubahan strategi pembangunan daerah dimasa mendatang menuntut dilakukannya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja yang ada serta demi mengantisipasi kebutuhan dimasa depan. Usaha pengembangan karir pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Mondy (2013) mendefinisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan

karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen.

2.4.2. Kriteria Penetapan Pengembangan Karir

Secara individu setiap karyawan harus mengembangkan dirinya dalam rangka karirnya lebih lanjut. Moekijat (2012) menyatakan bahwa kriteria-kriteria yang dijadikan acuan untuk pengembangan karir meliputi :

1. Prestasi kerja,
2. Penyingkapan,
3. Permintaan berhenti,
4. Kesetiaan terhadap organisasi,
5. Penasihat dan sponsor,
6. Orang-orang bawahan yang penting,
7. Kesempatan untuk maju.

Sedangkan Siagian (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

1. Prestasi kerja, faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
2. Kesetiaan pada organisasi, merupakan dedikasi seorang Karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. Mentors dan sponsor, mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya, sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang akan dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
4. Dukungan para bawahan, merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untk bertumbuh.
5. Kesempatan untuk bertumbuh, merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.4.3. Manfaat Pengembangan Karir

Salah satu keuntungan dari program pengembangan karir adalah akan tercipta komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan serta organisasi secara utuh. Menurut Sulistiyani (2014) ada 6 (enam) manfaat pengembangan karir, yaitu :

- a. Mengembangkan prestasi pegawai,
- b. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai,
- c. Sebagai wahana untuk motivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya,
- d. Mengurangi subyektifitas dalam promosi,
- e. Memberikan kepastian hari depan,

- f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

2.4.4. Tujuan Pengembangan Karir

Program pengembangan karir telah menjadi aktivitas yang penting dalam bisnis dan industry lainnya. Pengembangan karir diakui sebagai strategi dari departemen sumber daya manusia, selain pelatihan, pelatihan administrasi dan konsultasi organisasi.

Menurut Rivai (2014), terdapat dua tujuan dari pengembangan karir karyawan yaitu :

1. Tujuan dasar:

Yaitu untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan karyawan.

2. Tujuan menyeluruh;

Yaitu untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan pada saat ini dan masa akan datang.

2.4.5. Model Pengukuran Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan

meningkat akan berpengaruh langsung pada peluang bagi pegawai untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang mengemukakan diatas maka dalam penulisan tesis hanya diambil teori pengembangan karir yang dianggap relevan dengan penelitian, yaitu teori menurut Veitzal Rivai yang mengemukakan ada 3 dimensi yang diikuti masing-masing dengan indikatornya yakni :

1. Dimensi prestasi kerja dijabarkan menjadi dalam penelitian yakni promosi dan mutasi.
2. Dimensi dukungan para bawahan dijabarkan dalam penelitian yakni perlakuan yang adil dalam berkarya.
3. Dimensi kesempatan untuk tumbuh dijabarkan dalam penelitian yakni mengikuti pelatihan dan studi lanjut.

2.5. Loyalitas Kerja

2.5.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Sudimin (dalam Malik 2014) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Phanaeuf (dalam Ningtyas, 2017) Loyalitas karyawan tidak dapat diukur dengan saat mereka bekerja untuk perusahaan saja, harus menyertakan komitmen karyawan ketika mereka mengerjakan pekerjaan.

Menurut Saydam (dalam Anzani, 2015) Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalist kerja adalah kesetiaan karyawan/pegawai terhadap organisasi dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi baik secara kepercayaan yang menyimpan rahasia organisasi serta kesediaan pegawai untuk memajukan organisasi tersebut.

2.5.2. Aspek-aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas menurut Saydam (2010) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan :

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu keadaan dimana wajib untuk menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban untuk menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Ciri-ciri tanggung jawab :

- a. Selalui bersikap dan berperilaku tidak merugikan orang lain.
- b. Mempunyai kebiasaan mengontrol diri dalam setiap tindakan.
- c. Berhati-hati dalam memutuskan dan melakukan sesuatu
- d. Mempunyai sikap rela berkorban
- e. Dapat mengendalikan diri
- f. Selalui berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan. Pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta kasih sayang, norma atau satu ikatan dari semua itu dilakukan dengan ikhlas.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

- b. Tiak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Aspek-aspek loyalitas yang lain yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1983) berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain :

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, juga dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan.
4. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap yang positif. Sikap yang positif meliputi :

a. Kemampuan untuk bekerjasama

Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai orang-orang secara individu.

b. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

c. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

d. Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

2.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan menurut Steers dan Porter adalah :

1. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi social, identitas tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

3. Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada intern perusahaan dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam mengambil keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat maupun fungsi control perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang diungkapkan di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan,

karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan.

2.5.4. Model Pengukuran Loyalitas Kerja Pegawai

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penentuan tolak ukur loyalitas kerja pegawai, karena menyangkut pengidentifikasian kriteria-kriteria penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai terhadap setiap kriteria dimaksud. Menurut Robert L. Malthis (2012) dua dimensi yang menjadi tolak ukur loyalitas kerja pegawai diikuti masing-masing dengan indikatornya yakni :

1. Dimensi peran serta pegawai dijabarkan dalam penelitian yakni kesediaan pegawai dalam bekerja, tindakan aktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan, keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan.
2. Dimensi kesadaran karyawan dalam bekerja dijabarkan dalam penelitian yakni pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif saat bekerja, kretifitas kerja, ketaatan dan kepatuhan pegawai.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

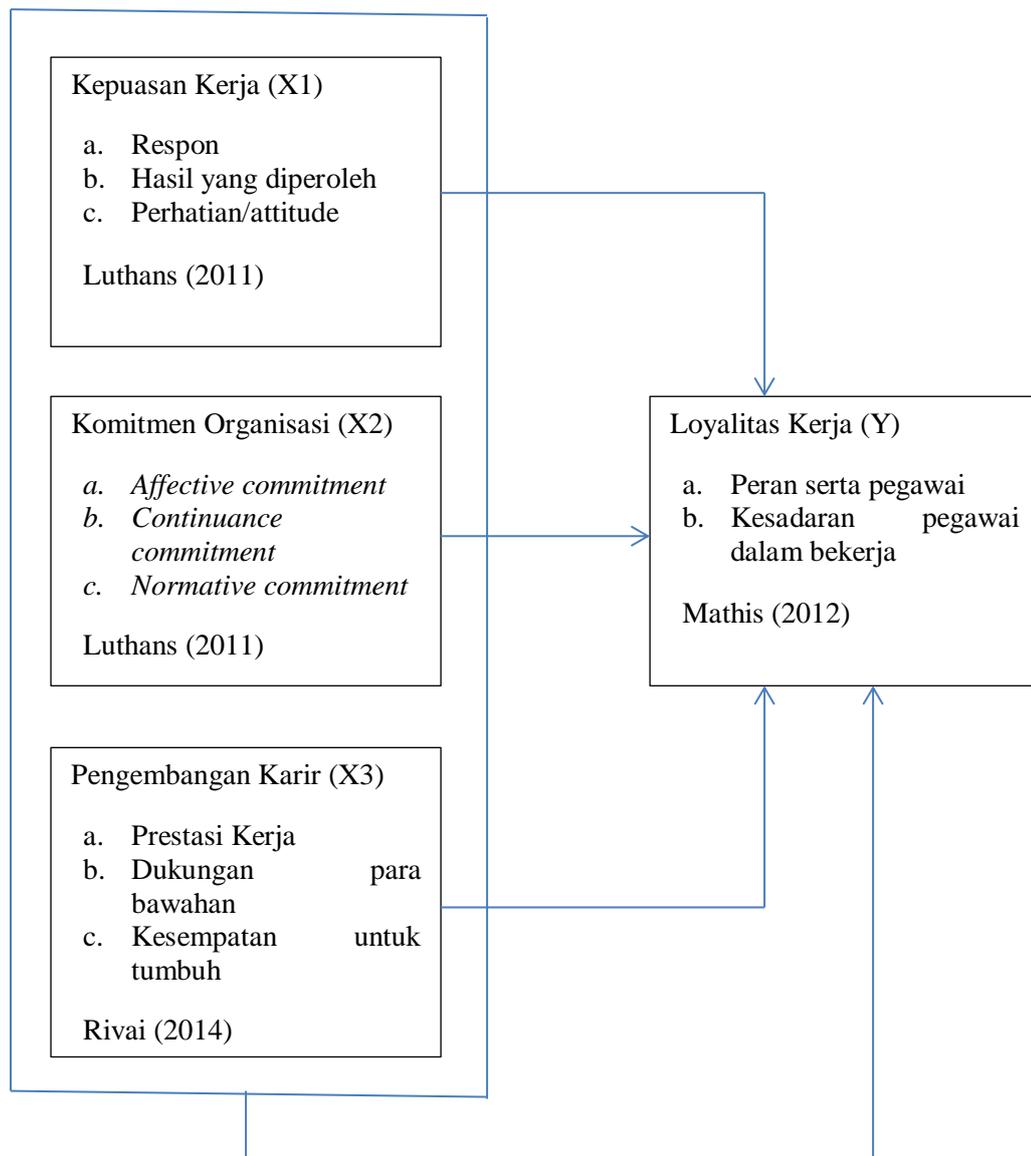
Berdasarkan pendahuluan dari latar belakang yang didukung tinjauan pustaka, maka dalam hal terwujudnya loyalitas pegawai yang diharapkan maka penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros.

Dinas PUPR Kabupaten Maros merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki fungsi dan peranan yang sangat penting terutama dalam hal Pelaksanaan Penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Oleh karena itu, pemerintah daerah dalam hal ini Dinas PUPR Kabupaten Maros harus mampu mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia sebagai pelaku dalam pelaksanaannya. Untuk mengimplementasikan hal tersebut, maka salah satu faktor yang cukup menentukan adalah disamping peningkatan kualitas sumber daya manusia yang selama ini berjalan dengan baik, maka tak kalah pentingnya harus ditingkatkan adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan ini diukur melalui pemberian gaji, tunjangan dan tambahan perbaikan kesejahteraan kepada pegawai. Jika kesemua ini dapat ditingkatkan dan diperbaiki maka akan menciptakan loyalitas pegawai yang lebih baik dan berkesinambungan.

Disamping kepuasan kerja melalui kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik juga tak kalah pentingnya adalah komitmen organisasi. Hal ini sangat penting karena ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka hal tersebut akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Hal ini merupakan tugas penting bagi organisasi perangkat daerah untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasi pada pegawai untuk menjadi loyal dengan organisasi perangkat daerah tersebut.

Pengembangan karir juga menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap pegawai karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupannya. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil optimal sehingga loyalitas kerja pegawai dapat dipertahankan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini menempuh pendekatan empiris yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer dan sekunder lalu dianalisis tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan dalam diagram berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan kerangka konsep penelitian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, penembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros.
2. Kepuasan kerja, komitmen organisasi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Maros.
3. Variabel pengembangan karir yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

a. Variabel bebas/independent (X)

1. Kepuasan kerja (X1) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikatornya (Luthans : 2011)
 1. Respon emosional
 2. Hasil yang sesuai harapan
 3. Perhatian berkaitan dengan pekerjaan
2. Komitmen Organisasi (X2) adalah sikap pegawai yang merefleksikan loyalitas terhadap organisasi. Indikator komitmen organisasi (Luthans, 2011) meliputi :
 1. *Affective commitment*
 2. *Continuance commitment*
 3. *Normative commitment*

3. Pengembangan karir (X3) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seorang karyawan pada suatu organisasi dalam jalur yang telah ditetapkan. Indikator pengembangan karir (Rivai, 2014) dalam penelitian ini adalah :

1. Prestasi Kerja
2. Dukungan para bawahan
3. Kesempatan untuk tumbuh

b. Variabel terikat/dependent (Y)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja. Loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga/organisasi. Indikator loyalitas kerja (Mathis, 2012) terdiri atas :

1. Peran serta pegawai
2. Kesadaran pegawai dalam bekerja

Untuk memberikan gambaran lebih ringkas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Ringkasan Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran Variabel
1.	<u>Independen</u> Kepuasan Kerja (X1)	kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	1. Respon emosional 2. Hasil yang sesuai harapan 3. Perhatian berkaitan dengan pekerjaan ²	Kepuasan Kerja menggunakan skala likert yaitu 1 sangat tidak setuju s/d 5 sangat setuju
2.	<u>Independen</u>	komitmen organisai	1. <i>Affective</i>	Komitmen

	Komitmen Organisasi (X2)	adalah deskripsi individu yang mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.	<i>commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>	Organisasi menggunakan skala likert yaitu 1 sangat tidak setuju s/d 5 sangat setuju
3.	<u>Independen</u> Pengembangan Karir	pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.	1. Prestasi Kerja 2. Dukungan para bawahan 3. Kesempatan untuk tumbuh	Pengembangan Karir menggunakan skala likert yaitu 1 sangat tidak setuju s/d 5 sangat setuju
4.	<u>Dependen</u> Loyalitas Kerja Pegawai	Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.	1. Peran serta pegawai 2. Kesadaran pegawai dalam bekerja	Loyalitas Kerja Pegawai menggunakan skala likert yaitu 1 sangat tidak setuju s/d 5 sangat setuju

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yaitu penelitian yang mengambil populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok tanpa mengganggu kegiatan keseharian para narasumber dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok mereka.

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yakni mengumpulkan data-data melalui serangkaian pertanyaan lalu diinterpretasikan ke dalam angka-angka yang selanjutnya dideskripsikan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas PUPR Kabupaten Maros dengan pertimbangan data dan informasi mudah diperoleh dan sangat relevan dengan pokok permasalahan. Adapun waktu yang dibutuhkan penelitian ini adalah 3 (tiga) bulan yaitu dimulai pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros yang berjumlah 96 orang (Data Desember 2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 96 orang pegawai.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat berbagai teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian kepustakaan diperlukan untuk mengumpulkan dan menganalisa sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian kepustakaan dengan cara mencari kerangka referensi dan landasan teori baik dalam buku, peraturan-peraturan, maupun jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan ide penelitian termasuk dari media internet yang kemudian menjadi dasar kriteria dalam membahas masalah yang ditemukan dalam penelitian lapangan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Data empiris yang diperlukan dalam penelitian diperoleh dengan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Dokumentasi

Yaitu dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan *with holding tex system*. Dalam penelitian ini, dokumen yang diperlukan adalah data-data tentang sejarah, struktur organisasi, uraian tugas pegawai, serta data lain yang relevan dengan penelitian ini yang terdapat pada Dinas PUPR Kabupaten Maros.

b. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Kuesioner menyatakan bahwa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi, yakni dengan menyebarkan kuesioner kepada 96 responden dalam hal ini pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Maros. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

4.5. Jenis dan Sumber Data

4.5.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. **Data Kualitatif**, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari buku, dokumen, jurnal dan referensi lain yang relevan dengan kajian yang diteliti
- b. **Data Kuantitatif**, yaitu data yang bersumber langsung dari masing-masing responden. Data ini dapat berupa opini subyek secara kelompok maupun individual, dalam hal ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang berisi tentang penilaian terhadap faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir dan loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
- c. **Data Sekunder**, data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di Dinas PUPR Kabupaten Maros meliputi jumlah pegawai, masa kerja dan sebagainya yang terkait dengan variabel penelitian.

4.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama dan pengamatan secara langsung pada Dinas PUPR Kabupaten Maros.
- b. **Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.6. Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu mempelajari dan menguji apakah teori yang berhubungan dengan masalah penelitian telah diterapkan di Dinas PUPR Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil kuesioner yang diolah dan memperhatikan data sekunder dan data primer yang diperoleh selama melakukan penelitian dalam hal ini menggunakan metode deskriptif. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Yang digunakan untuk skala pengukuran (Sugiono, 2013) adalah skala *Likert* sebagai alat untuk pendapat, mengukur sikap, dan persepsi kelompok orang atau seorang tentang suatu fenomena social. Setiap indikator/sub variabel yang dinilai oleh responden diklasifikasikan ke dalam angka-angka dengan mempergunakan skala *liker 5 point (point likert scale)* yaitu skor 5 = sangat setuju, skor 4 = setuju, skor 3 = Ragu-ragu, skor 2 = tidak setuju dan skor 1 = sangat tidak setuju.
2. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu melihat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Untuk mempermudah pengelolaan data, maka peneliti mempergunakan SPSS Versi 21 dalam pengelolaan data statistik.

a. Statistik deskriptif

Statistik deskripsi digunakan untuk memberikan penjelasan gambaran umum demografi responden berhubungan dengan aktivitas penghimpunan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskripsi hanya sebatas memberikan deskripsi atau gambaran umum tentang karakteristik objek yang diteliti tanpa maksud untuk melakukan generalisasi sampel terhadap populasi. Data demografi tersebut antara lain : status pegawai, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, jumlah pendapatan, sumber informasi terkait loyalitas kerja pegawai.

b. Uji Validitas

Validitas berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini uji validitas menggunakan program SPSS.

Ancok dan Singarimbun (2014) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur.

Suatu instrument dikatakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 atau 5 %, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan jika korelasi skor masing-masing butir-butir pertanyaan dengan total

skor mempunyai tingkat signifikansi di atas 0,05 atau 5 % maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Tiro dan Sukarna, 2012).

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Pengukuran reliabilitas dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha (α) > 0,60.

4.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini mendukung kebenaran interpretasi hasil analisis dengan model regresi maka dilakukan uji klasik berupa uji normalitas. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji Multikolinieritas, uji Heteroskeastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini melakukan uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov test, yaitu jika nilai Kolmogorov-Smirnov Z tidak

signifikan, maka semua data yang ada terdistribusi secara normal, tetapi jika Kolmogorov-Smirnov Z signifikan maka semua data yang ada tidak terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) ini dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan: (Ghozali 2011)

1. Nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusinya tidak normal.
2. Nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusinya normal.

b. Uji Multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniaritas di dalam model regresi dapat dilihat dari :

1. Nilai *tolerance* atau lawannya
2. Variance inflation Faktor (VIF)

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoloniaritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 100 (Ghozali, 2011)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah *homoskedastisitas* (Ghozali 2011).

4.6.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji statistik t dan uji statistik F. Persamaan regresi bertujuan untuk memprediksi besar variabel terikat yaitu loyalitas kerja pegawai dengan mempergunakan data variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir.

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Loyalitas kerja pegawai

b₀ = Konstanta

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Pengembangan Karir

b₁, b₂, b₃ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Hipotesis diterima jika masing-masing koefisien regresi variabel independent memiliki probabilitas value kurang dari alpha.

a. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen, nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

b. Uji t

Uji t adalah salah satu test statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat. Cara untuk melakukan uji t ada 2 (dua), yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha=0,05$, sedangkan untuk membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel digunakan dengan ketentuan bahwa apabila nilai statistik t lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2011).

c. Uji Statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha < 0,05$. jika nilai probability F lebih besar maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen.

Seluruh pengolahan data dan pengujian di atas dilakukan dengan alat bantu perangkat lunak yaitu *office excel* 2013 dan SPSS.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas PUPR Kabupaten Maros dibentuk sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Maros. Dinas PUPR Kabupaten Maros mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Selanjutnya untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud Dinas PUPR Kabupaten Maros juga menyelenggarakan fungsi : Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Umum, Asset dan Keuangan.

3. Bidang Bina Marga :
 - a. Seksi Perencanaan Kebinamargaan;
 - b. Seksi Jalan;
 - c. Seksi Jembatan dan Sarana Pendukung Jalan.
4. Bidang Sumber Daya Air
 - a. Seksi Perencanaan Sumber Daya Air;
 - b. Seksi Irigasi;
 - c. Seksi Sungai Embung Rawa dan Pantai.
5. Bidang Cipta Karya
 - a. Seksi Perencanaan Keciptakarya;
 - b. Seksi Bangunan Gedung dan Penataan Lingkungan;
 - c. Seksi Air Minum dan Sanitasi.
6. Bidang Bina Konstruksi dan Monitoring Evaluasi
 - a. Seksi Jasa Konstruksi;
 - b. Seksi Kelembagaan dan Sumber Daya Konstruksi;
 - c. Seksi Monitoring dan Evaluasi.
7. Bidang Penataan Ruang
 - a. Seksi Perencanaan Penataan Ruang;
 - b. Seksi Penataan Kawasan dan Bangunan;
 - c. Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang.
8. UPTD Peralatan Berat dan Laboratorium

1. Kepala Dinas

Tugas pokok dan fungsi Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan arahan pimpinan untuk optimalisasi pelaksanaan tugas, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. Pelaksanaan pembinaan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Dinas

Sekretaris dipimpin oleh Sekretaris Dinas, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pembinaan administrasi dan teknis operasional serta memberikan pelayanan administrasi urusan umum, asset dan kepegawaian, perencanaan dan keuangan dalam lingkungan Dinas. Untuk melaksanakan tugas, Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Mengkoordinir pelaksanaan program kegiatan yang meliputi administrasi umum, asset dan kepegawaian, perencanaan dan keuangan.
- b. pengelolaan ketatausahaan meliputi administrasi umum, asset dan keuangan, perencanaan dan kepegawaian;
- c. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan yang meliputi umum, asset dan keuangan, perencanaan dan kepegawaian;
- d. pelaksanaan pembinaan, pengoordinasian program kegiatan seluruh unsur organisasi Dinas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretaris Dinas membawahi :

- a. Sub bagian Perencanaan dan kepegawaian, dipimpin oleh Kepala Subbagian Perencanaan dan Kepegawaian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam pelaksanaan ketatausahaan yang meliputi perencanaan dan kepegawaian.
- b. Sub bagian Umum, Aset dan Keuangan, dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Umum, Aset dan Keuangan yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam pelaksanaan ketata usahaan yang meliputi administrasi umum asset dan Keuangan.

3. Bidang Bina Marga

Dipimpin oleh Kepala Bidang Bina Marga mempunyai tugas pembinaan, melaksanakan perencanaan, pengawasan dan penyusunan pedoman, petunjuk

teknis dibidang jalan, jembatan serta sarana prasarana pendukung jalan dan jembatan. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Bina Marga mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang kebinamargaan ;
- b. penyelenggaraan urusan kebinamargaan;
- c. pembinaan dan penyelenggaraan di bidang kebinamargaan;
- d. pelaksanaan standar pelayanan minimal bidang binamarga; dan
- e. penyelenggaraan fungsi kedinsan lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang Bina marga membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Kebinamargaan, dipimpin oleh Kepala Seksi Perencanaan Kebinamargaan yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas pekerjaan umum dan bidang Bina Marga dibidang perencanaan teknis.
- b. Seksi jalan, dipimpin oleh kepala seksi jalan yang mempunyai tugas membantu Kepala bidang dalam melakukan pembinaan. Koordinasi, perencanaan, monitoring dan evaluasi jalan.
- c. Seksi Jembatan dan Sarana Pendukung Jalan, dipimpin oleh Kepala Seksi Jembatan dan Sarana Pendukung Jalan yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam melakukan pembinaan, koordinasi, perencanaan, monitoring dan evaluasi.

4. Bidang Sumber Daya Air

Dipimpin oleh Kepala Bidang Sumber Daya Air mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijakan serta standarisasi di bidang Sumber Daya

Air, untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang sumber Daya Air mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakn dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dibidang sumber daya air sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Penyusunan program dan anggaran serta evaluasi kinerja pelaksanaan kebijakan dibidang sumber daya air;
- c. Pengelolaan sumber daya air dan evaluasi termasuk konservasi, operasi dan pemeliharaan sumber daya air;
- d. Pemeliharaan sumber daya air;
- e. Pengembangan system pembiayaan dan pola investasi di bidang sumber daya air;
- f. Penyusunan norma, standar, pedoman dan manual di bidang sumber daya air;
- g. Pelaksanaan urusan administrasi bidang sumber daya air; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang Sumber daya air membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Sumber Daya Air, dipimpin oleh Kepala Seksi Perencanaan Sumber Daya Air yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melaksanakan sebagian tugas dinas pekerjaan umum dan bidang sumber daya air dibidang perencanaan teknis.
- b. Seksi Irigasi, dipimpin oleh kepala seksi irigasi yang mempuyai tugas membantu Kepala Bidang melaksanakan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan, bimbingan teknis pengelolaan irigasi dan air baku berdasarkankebijaksanaan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Bidang.

- c. Seksi Sungai, Embung, Rawa dan Pantai, dipimpin oleh Kepala Seksi Sungai, Embung, Rawa dan Pantai yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melakukan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan, bimbingan teknis pengelolaan sungai, embung, rawa dan pantai berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Bidang.

5. Bidang Cipta Karya

Dipimpin oleh Kepala Bidang Cipta Karya mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengawasan dan penyusunan pedoman serta petunjuk teknis sarana lingkungan dan permukiman, bangunan gedung, air bersih dan sanitasi. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Cipta Karya mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis meliputi sarana lingkungan dan pemukiman, bangunan gedung, air bersih dan sanitasi;
- b. Penyelenggaraan urusan bidang perencanaan teknis meliputi sarana lingkungan dan permukiman, bangunan gedung, air bersih dan sanitasi;
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan sarana lingkungan dan permukiman, bangunan gedung, air bersih dan sanitasi; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang Cipta Karya membawahi:

- a. Seksi Perencanaan Keciptakarya, dipimpin oleh Kepala Seksi Perencanaan sebagian tugas dinas pekerjaan umum dan bidang Cipta Karya dibidang perencanaan teknis.

- b. Seksi Bangunan Gedung dan Penataan Lingkungan, dipimpin oleh Kepala Seksi bangunan Gedung dan Penataan Lingkungan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melaksanakan pembinaan, koordinasi, perencanaan, monitoring dan evaluasi bangunan gedung.
- c. Seksi Air Minum dan Sanitasi, dipimpin oleh Kepala Seksi Air Minum dan Sanitasi yang mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan, koordinasi, perencanaan, monitoring dan evaluasi system air minum dan sanitasi.

6. Bidang Bina Konstruksi dan Monitoring Evaluasi

Dipimpin oleh Kepala Bidang Bina Konstruksi dan Monitoring Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pelatihan tenaga terampil konstruksi, penyelenggaraan system informasi jasa konstruksi cakupan Daerah Kabupaten, penerbitan izin usaha jasa knstruksi Nasional, pengawasan tertib usaha, tertib penyelenggaraan dan tertib pemanfaatan jasa konstruksi serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi program kegiatan Dinas Pekerjaan Umum. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Bina Konstruksi dan Monitoring Evaluasi mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang bina jasa konstruksi meliputi penyelenggaraan jasa konstruksi, kelembagaan dn sumber daya konstruksi serta pengawasan pelaksanaan jasa konstruksi.
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan bidang bina konstruksi meliputi peyelenggaraan jasa konstruksi, kelembagaan dan sumber daya konstruksi serta pengawasan pelaksanaan jasa konstruksi.

- c. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non structural dalam lingkup bidang Bina Konstruksi.
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang Bina Konstruksi dan Monitoring Evaluasi membawahi :

- a. Seksi Jasa Konstruksi, dipimpin oleh Kepala Seksi Jasa Konstruksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melaksanakan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi.
- b. Seksi Kelembagaan dan Sumber Daya Konstruksi, dipimpin oleh Kepala Seksi Kelembagaan dan Sumber Daya Konstruksi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi pelaporan.
- c. Seksi Monitoring dan Evaluasi, dipimpin oleh Kepala seksi Monitoring dan Evaluasi yang mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data, melaksanakan monitoring dan pengawasan serta penyusunan pedoman dan petunjuk teknis, pelaporan, evaluasi dan pengawasan.

7. Bidang Penataan Ruang

Dipimpin oleh Kepala Bidang Penataan Ruang mempunyai tugas menyelenggarakan Penataan Ruang. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Penataan Ruang mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang penataan ruang meliputi penyelenggaraan penataan ruang.

- b. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non structural dalam lingkup bidang penataan ruang.

Bidang Penataan Ruang membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Penataan Ruang, dipimpin oleh Kepala Seksi Perencanaan Penataan Ruang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melaksanakan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi pelaporan.
- b. Seksi Penataan Kawasan dan Bangunan, dipimpin oleh Kepala Seksi Penataan Kawasan dan Bangunan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang melaksanakan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi pelaporan.
- c. Seksi pengawasan dan pengendalian Pemanfaatan Ruang, dipimpin oleh Kepala Seksi Pengawasan dan pengendalian Pemanfaatan Ruang yang mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi pelaporan.

8. UPTD Pengelolaan Alat Berat dan Laboratorium

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas secara teknis operasional dan/atau teknis penunjang sesuai dengan lingkup tugasnya. Untuk melaksanakan tugas, UPTD Pengelolaan Alat Berat dan Laboratorium mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
- b. Pelaksanaan pelayanan umum

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 orang responden pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 96 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 40 orang atau 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	56	58,33
2	Perempuan	40	41,67
Jumlah		96	100

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Dinas PUPR Kabupaten Maros.

Tabel 4. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	< 35	10	10,42
2	36 – 40	16	16,67
3	41 – 45	22	22,92
4	46 – 50	36	35,70
5	51 <	12	12,50
Jumlah		96	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 sampai 50 tahun dengan jumlah 36 orang responden atau 35,70 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 10 orang atau 10,42 persen. Antara umur 36 sampai 40 tahun sebanyak 16 orang responden atau 16,67 persen, Urutan selanjutnya umur 41 sampai 45 tahun dengan jumlah 22 orang responden atau 22,92 persen. Yang terakhir umur 51 tahun ke atas jumlah responden sebanyak 12 orang atau 12,50 persen.

Sebaran responden lainnya yang juga penting diungkap adalah masa, kerja, karena hal ini merupakan gambaran lamanya seorang pegawai bekerja. Masa kerja merupakan salah satu indikator pengalaman dan karakter seorang pegawai. Masa kerja yang lama cenderung akan meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan seorang pegawai bahkan dapat merupakan proses pematangan sebagai birokrat. Adapun sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1	< 10	22	22,92
2	11 – 15	10	10,42
3	16 – 20	38	39,58
4	21 – 25	26	27,08
Jumlah		96	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 96 pegawai yang menjadi responden, yang mempunyai masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 22 orang atau 22,92 persen, kemudian untuk masa kerja 11 sampai 15 tahun sebanyak 10 orang

responden atau 10,42 persen, kemudian masa kerja 16 sampai 20 tahun sebanyak 38 orang responden atau 39,58 persen. Sedangkan responden masa kerja 21 sampai 25 tahun sebanyak 26 orang atau 27,08 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pada kantor Dinas PUPR Kabupaten Maros cukup banyak pegawai yang tergolong sudah kerja cukup lama secara teoritis sudah memiliki pengalaman dan kemampuan kerja yang baik sehingga dapat membimbing dan memberikan petunjuk kepada para pegawai baru tentang segala hal yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai aparat pemerintahan.

Berdasarkan uraian dari tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (loyalitas kerja pegawai) dan variabel bebas (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir) maka dapat diuraikan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Gambaran distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat diuraikan pada table berikut:

Tabel 6. Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Rata rata Skor
		1		2		3		4		5		
		F	skor	F	Skor	F	skor	F	skor	F	Skor	
1	Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja saya	0	0	7	14	6	18	76	304	7	35	3,86
2	Saya puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	0	0	4	8	22	66	55	220	15	75	3,84
3	Saya puas dengan tata ruang perkantoran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0	0	0	8	24	81	324	7	35	3,99
4	Saya berhak membuat laporan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur organisasi	0	0	0	0	7	21	82	328	7	35	4,00
5	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi	0	0	3	6	3	9	79	316	11	55	4,02

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2 = tidak setuju, skor 3 = ragu-ragu, skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Dari tabel 6, untuk lima pertanyaan variabel kepuasan kerja diketahui distribusi prevensi jawaban responden dengan merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi, rata-rata skor 4,02. dimana 11 responden menyatakan sangat setuju, 79 responden menyatakan setuju, kemudian 3 responden menjawab ragu-ragu, kemudian 3 responden yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Sedangkan item empiris ke dua yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel kepuasan kerja yaitu item puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan, rata-rata skor 3,84. dimana

15 responden menyatakan sangat setuju, 55 responden menyatakan setuju, kemudian 22 responden menjawab ragu-ragu, kemudian 4 responden yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kesatu Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja saya, rata-rata skor 3,86 dimana 7 responden menyatakan sangat setuju, 76 responden menyatakan setuju, kemudian 6 menjawab ragu-ragu, serta 7 responden menjawab tidak setuju, serta tak seorang pun responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga puas dengan tata ruang perkantoran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, rata-rata skor 3,99 dimana 7 responden menyatakan sangat setuju, 81 responden menyatakan setuju, kemudian 8 responden menyatakan ragu-ragu, serta tak seorang pun menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berhak membuat laporan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur oleh organisasi, rata-rata skor 4,00 dimana 7 responden menyatakan sangat setuju, 82 responden menyatakan setuju, kemudian 7 responden menyatakan ragu-ragu, serta tak seorang pun menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

2. Komitmen Organisasi (X2)

Gambaran distribusi frekuensi komitmen organisasi dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Distribusi frekuensi item-item variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Rata rata skor
		1		2		3		4		5		
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	Skor	
1	Saya selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi	0	0	3	6	11	33	75	300	7	35	3,90
2	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	0	0	0	0	16	48	61	244	19	95	4,03
3	Saya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi	0	0	3	6	11	33	63	252	19	95	4,02
4	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada saya	0	0	3	6	22	66	68	272	3	15	3,74
5	Menjunjung nilai-nilai dari visi dan misi organisasi tempat saya bekerja	0	0	0	0	4	12	71	284	21	105	4,18

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2 = tidak setuju, skor 3 = ragu-ragu, skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas, unsur item empiris yang dominan kontribusinya dalam pembentukan variabel komitmen organisasi adalah ke lima Menjunjung nilai-nilai dari visi dan misi organisasi tempat saya bekerja, rata-rata skor 4,18 dimana 21 responden menyatakan sangat setuju, 71 responden menyatakan setuju, kemudian 4 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya item yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel komitmen organisasi adalah item empiris ke empat yaitu Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada saya, rata-rata skor 3,74. Dimana 3 responden menyatakan sangat setuju, 68 responden menyatakan setuju,

22 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian 3 responden yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris pertama untuk variabel komitmen organisasi adalah selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi rata-rata skor 3,90. Dimana 7 responden menyatakan sangat setuju, 75 persen responden menyatakan setuju, kemudian 11 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian 3 responden menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini rata-rata skor 4,03 dimana 19 responden menyatakan sangat setuju, 61 persen responden menyatakan setuju, kemudian 16 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ke tiga mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi rata-rata skor 4,02 dimana 19 responden menyatakan sangat setuju, 63 responden menyatakan setuju, kemudian 11 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian 3 responden menyatakan tidak setuju, serta tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Pengembangan karir (X3)

Gambaran distribusi frekuensi pengembangan karir dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 8. Distribusi frekuensi item-item variabel pengembangan karir

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Rata rata skor
		1		2		3		4		5		
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	
1	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	0	0	0	0	19	57	59	236	18	90	3,99
2	Saya merasa puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	3	6	31	93	56	224	6	30	3,68
3	Saya merasa organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengembagkan karirnya	0	0	0	0	16	48	70	280	10	50	3,94
4	Saya merasa puas dengan pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan aya dalam bekerja	0	0	0	0	12	36	74	296	10	50	3,98
5	Saya merasa puas dengan kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karir saya	0	0	0	0	24	72	55	220	17	85	3,93

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2 = tidak setuju, skor 3 = ragu-ragu, skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas, unsur item empiris yang dominan kontribusinya dalam pembentukan variabel Pengembangan karir adalah item empiris pertama yaitu merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, rata-rata skor 3,99. Dimana 18 responden menyatakan sangat setuju, 59 responden menyatakan setuju, kemudian 19 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

Selanjutnya item yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel pengembangan karir adalah item empiris ke dua yaitu merasa puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan, rata-rata skor 3,68. Dimana 6 responden menyatakan sangat setuju, 56 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian 3 responden yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga merasa organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya, rata-rata skor 3,94 dimana 10 responden menyatakan sangat setuju, 70 responden menyatakan setuju, kemudian 16 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat merasa puas dengan pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja, rata-rata skor 3,98 dimana 10 responden menyatakan sangat setuju, 74 responden menyatakan setuju, kemudian 12 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima merasa puas dengan kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karir saya, rata-rata skor 3,93 dimana 17 responden menyatakan sangat setuju, 55 responden menyatakan setuju, kemudian 24 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan menyatakan sangat tidak setuju.

4. Loyalitas Kerja (Y)

Pada indikator loyalitas kerja menggunakan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 9. Distribusi frekuensi item-item variabel loyalitas kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Rata rata skor
		1		2		3		4		5		
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0	0	0	0	0	89	356	7	35	4,07
2	Saya pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan	0	0	0	0	4	12	81	324	11	55	4,07
3	Saya berupa mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan	0	0	0	0	3	9	82	328	11	55	4,08
4	Saya suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja	0	0	15	30	11	33	63	252	7	35	3,65
5	Prosedur kerja yang berlaku dalam organisai memudahkan saya dalam pencapaian target	0	0	0	0	7	21	82	328	7	35	4,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2 = tidak setuju, skor 3 = ragu-ragu, skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas, unsur item empiris yang dominan kontribusinya dalam pembentukan variabel Loyalitas kerja pegawai adalah item empiris ke tiga yaitu berupa mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan, rata-rata skor 4,08. Dimana 11 responden menyatakan sangat setuju, 82 responden menyatakan setuju, kemudian 3 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

Selanjutnya item yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel loyalitas kerja pegawai adalah item empiris ke empat yaitu suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja, rata-rata skor 3,65. Dimana 7 responden menyatakan sangat setuju, 63 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian 15 responden yang menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Selanjutnya unsur item empiris pertama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan rata-rata skor 4,07, dimana 7 responden menyatakan sangat setuju, 89 responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan rata-rata skor 4,07, dimana 11 responden menyatakan sangat setuju, 81 responden menyatakan setuju, kemudian 4 responden menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan saya dalam pencapaian target rata-rata skor 4,00, dimana 7 responden menyatakan sangat setuju, 82 responden menyatakan setuju, kemudian 7 menyatakan ragu-ragu, kemudian tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

5.1.4 Hasil Pengujian Validitas, Reliabilitas dan Asumsi Klasik

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian harus memiliki tingkat validitas serta reliabilitas yang tinggi, hal ini dimaksudkan agar pengambilan data-data yang akan dilakukan dapat tepat sesuai dengan apa yang diinginkan. Data dalam penelitian ini diambil dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian, yaitu pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Maros. Jumlah responden untuk menguji validitas dan reliabilitas item pertanyaan berjumlah 96 orang, selanjutnya dilakukan tabulasi yang kemudian diolah dengan menggunakan program komputer SPSS.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpul primer (melalui angket) yang dipakai dapat sesuai dengan sasaran yang akan dituju dalam penelitian. Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi $< 0,005$. Item yang punya signifikansi di atas 0,005 akan disingkirkan, maka pernyataan dianggap gugur.

Tabel 10. Hasil Uji Item Variasi

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Loyalitas Kerja (Y)	1	0,723	0,284	Valid
	2	0,702	0,284	Valid
	3	0,631	0,284	Valid
	5	0,768	0,284	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X1)	1	0,431	0,284	Valid
	2	0,625	0,284	Valid
	3	0,494	0,284	Valid
	4	0,552	0,284	Valid
	5	0,523	0,284	Valid
Variabel Komitmen Organisasi (X2)	1	0,723	0,284	Valid
	2	0,702	0,284	Valid
	3	0,631	0,284	Valid
	5	0,768	0,284	Valid
Variabel Pengembangan Karir (X3)	1	0,496	0,284	Valid
	2	0,702	0,284	Valid
	3	0,767	0,284	Valid
	4	0,740	0,284	Valid
	5	0,771	0,284	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah 2020

Dari hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai r bar untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur semua variabel dengan signifikansi bernilai

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrument yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliable).

Dimana untuk mengukur reliabilitas instrument dalam penelitian ini digunakan formulasi koefisien Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrument. tingkat keterkaitan

antara item pertanyaan dalam suatu instrument untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrument yang bersangkutan. Dari hasil pengelolaan data, nilai *alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Reliabilitas masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Loyalitas Kerja (Y)	0,763	Reliabel
Kepuasan Kerja (X1)	0,738	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,631	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,863	Reliabel

Sumber : Data primer Output SPSS yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel Loyalitas kerja, Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berstatus reliable. Ini dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 berkisar antara 0,863 – 0,631. Dengan demikian instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relative sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dibuktikan dengan menguji

a. Multikolinearitas

Uji multi kolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisis data SPSS

ver.17 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10, dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

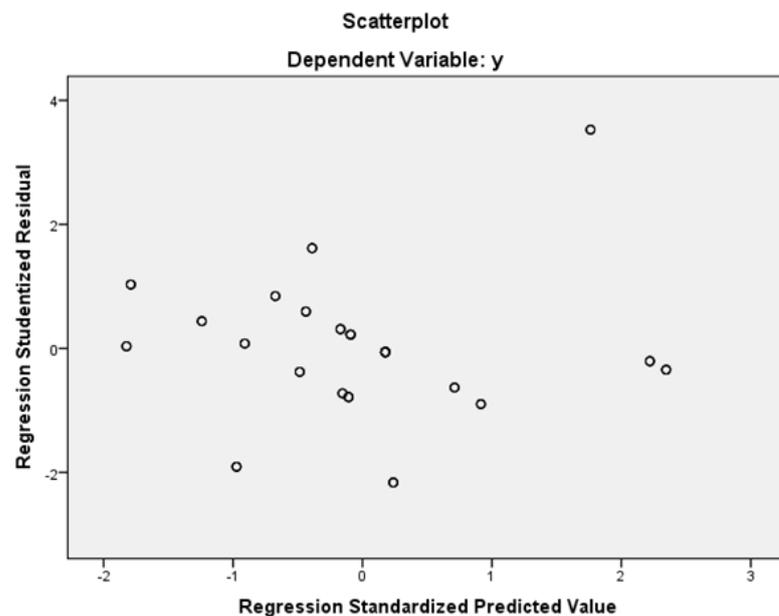
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X1	0,439	2,278
X2	0,965	1,037
X3	0,443	2,256

Sumber : Data primer Output SPSS yang diolah 2020

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver.17 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.

Gambar 2. Grafik Scatter Plot

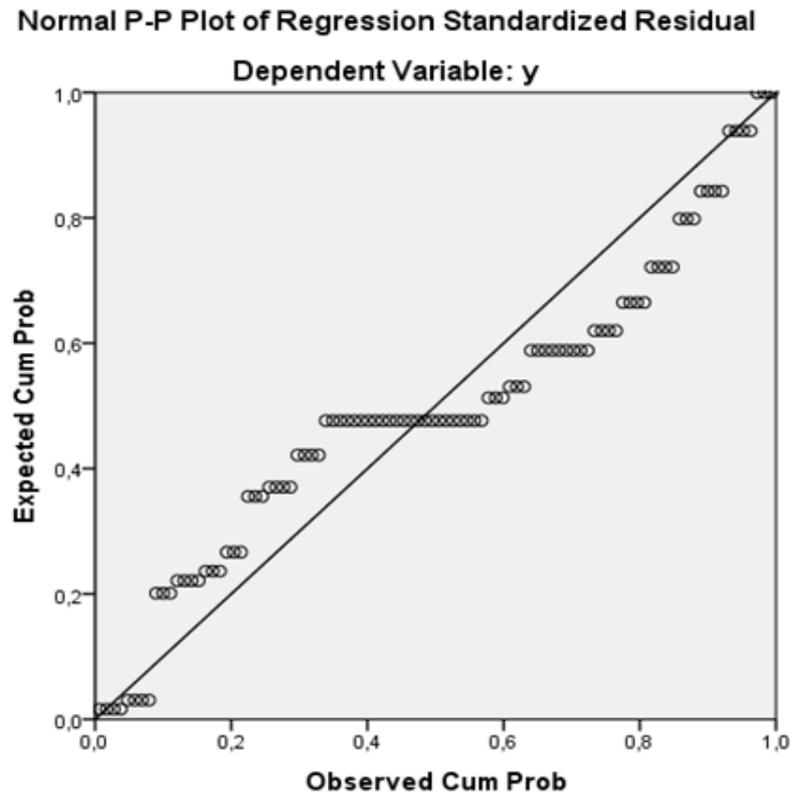


Dalam penampilan gambar grafik Scatter Plot menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 yang artinya layak untuk digunakan sebagai bahan dalam tahap pengolahan data berikutnya.

Gambar 3. Uji Normalitas



5.1.6 Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat syarat asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara simultan (uji F)

Pengujian secara simultan mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Pengujian Secara Simultan (uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,871	3	34,624	35,147	.000 ^a
	Residual	90,629	92	.985		
	Total	194,500	95			

Sumber : output SPSS yang diolah, 2020

Dari tabel 13 di atas memperlihatkan bahwa nilai f-hitung yang diperoleh adalah 35,147, sedangkan f-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) di peroleh 2,70. Dengan demikian, nilai f-hitung > f-tabel atau $35,144 > 2,84$ yang berarti variabel bebas berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Signifikasi tinggi karena $p = 0,000$ lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Sejalan dengan hasil ini, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Penelitian hipotesis secara parsial dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir secara individu atau masing-masing variabel terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Adapun hasil pengujian secara parsial (t hitung) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14 Pengujian Secara parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,581	1,480		3,771	,000
	x1	,345	,080	,465	4,333	,000
	x2	,280	,063	,324	4,478	,000
	x3	,099	,065	,163	1,523	,131

Sumber : Data Primer Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung kepuasan kerja = 4,333, komitmen organisasi = 4,478, yang diperoleh lebih besar dari t-tabel = $\alpha/2$; df Residual = (0,05/2 ; 92) = 1,990. Sedangkan pengembangan karir secara individu tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung pengembangan karir (X3) = 1,523 lebih kecil dari t-tabel = 1,990.

Pada tabel 13, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,581 + 0,345X_1 + 0,280X_2 + 0,099X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (b_0) diperoleh nilai 5,581 menyatakan besarnya loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir bernilai konstan.
- b. $b_1 = 0,345$ memiliki tanda positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dengan loyalitas kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Koefisien b_1 tersebut signifikan karena nilai $p=0,00$ lebih kecil dari 0,05.
- c. $b_2 = 0,280$ memiliki tanda positif artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan loyalitas kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Koefisien b_1 tersebut signifikan karena nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari 0,05.
- d. $b_3 = 0,099$ menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Karena koefisien b_1 nilai $p= 0,131$ lebih besar dari 0,05.

Menurut standardized Coefisient beta diperoleh persamaan pada tabel 14 sebagai berikut :

$$Z_y = 0,465X_1 + 0,324X_2 + 0,163X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas maka yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros adalah kepuasan kerja (X1) dengan pengaruh 46,5 %.

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros, Perolehan nilai determinasinya (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,731 ^a	,534	,519

Sumber : Hasil olah SPSS, 2020

Nilai *R Square* yang tersaji pada tabel 15 di atas menunjukkan nilai 0,534 53,40 %. Hal tersebut bisa diartikan bahwa 53,40 % loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupten Maros dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 46,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir. Nilai *R Square* dalam penelitian ini cukup tinggi sehingga bisa dikatan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir cukup berpengaruh terhadap loyalitas kerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Maros.

5.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros

Berdasarkan Hasil penelitian dapat diketahui menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja Dinas PUPR Kabupaten Maros, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros. Adapun pembahasannya masing-masing diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Robbins (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan negative tentang pekerjaan tersebut.

Definisi lainnya oleh Hasibuan (2014) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan Rivai (2014) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan kepuasan kerja diluar pekerjaan merupakan kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, sehingga karyawan akan diterima dari hasil kerjanya, sehingga karyawan tersebut dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan akan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis peneliti mencermati bahwa kepuasan kerja terbesar terletak pada variabel merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai terbukti signifikan karena hasil analisis menunjukkan hubungan regresi positif yang apabila kepuasan kerja meningkat maka loyalitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan pula. Analisis korelasi juga menunjukkan hubungan yang erat dengan loyalitas kerja pegawai, sedangkan secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$.

Temuan hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Haryanto (2012) yang mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Temuan penelitian ini juga didukung Nugraheny (2014) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai artinya apabila kepuasan kerja semakin baik, maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Dengan terbuktinya hipotesis tersebut, maka loyalitas kerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Maros dapat meningkat jika adanya kepuasan kerja bagi para pegawai..

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (loyalitas kerja pegawai) dan variabel X2 (komitmen Organisasi) dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,771 dengan tingkat signifikansi 0,009. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,771 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros (Y). R^2 sebesar 0,594, menunjukkan pengertian bahwa 59,4 persen sumbangan pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros (Y) sedangkan sisanya sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Spector (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah deskripsi individu yang mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Begitu juga dengan Mathis dan Jacson (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Nowday (dalam Sopiah, 2013) menyebut komitmen kerya sebagai istilah lain dari komitmen organisasi yaitu imensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Lincoln (dalam Sopiah, 2013) komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan Boal (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

O'Reilly (dalam Sopiah, 2013) menyatakan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup

keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2013) menyatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Steers (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian mencermati bahwa komitmen organisasi terbesar terletak pada yaitu merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi, dan rasa bangga menjadi bagian dari suatu organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai terbukti signifikan karena hasil analisis menunjukkan hubungan regresi positif yang apabila komitmen organisasi meningkat maka loyalitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan pula. Analisis korelasi juga menunjukkan hubungan yang erat dengan loyalitas kerja pegawai, sedangkan secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$.

Temuan penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Haryanto (2012) yang mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai dan temuan penelitian ini juga didukung hasil penelitian Dewi Eka Putri (2015) yang mengungkapkan pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loylitas Kerja Pegawai

Perubahan cepat dalam tata cara melaksanakan pekerjaan memerlukan keterampilan dan kemampuan baru dari seluruh karyawan di semua tingkat dan bagian. Perubahan-perubahan strategi bisnis dimasa mendatang menuntut dilakukannya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja yang ada

serta demi mengantisipasi kebutuhan imasa depan. Usaha pengembangan karyawan menjai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Mondy (2013) mendefinisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan . Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi an berkomitmen.

Secara individu setiap karyawan harus megembangkan dirinya dalam rangka karirnya lebih lanjut. Moekijat (2012) menyatakan bahwa kriteria-kriteria yang dijadikan acuan untuk pengembangan karir meliputi : prestasi kerja, penyingkapan, perintaan berhenti, kesetiaan terhadap organisasi, penasihat dan sponsor, orang-orang bawahan yang penting, kesempatan untuk maju.

Berdasarkan hasil analisis peneliti mencermati bahwa komitmen organisasi terbesar terletak pada yaitu merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi, dan rasa bangga menjadi bagian dari suatu organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai terbukti signifikan karena hasil analisis menunjukkan hubungan regresi positif yang apabila komitmen organisasi meningkat maka loyalitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan pula. Analisis korelasi menunjukkan hubungan yang erat dengan loyalitas kerja pegawai, sedangkan secara parsial tidak menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dengan variabel lain secara bersama-sama diperkuat dengan hasil penelitian Dewi Eka Putri (2015) Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan yang menyatakan pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen Organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dan Charles Alexander, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2019) yang menyatakan secara simultan mempengaruhi variabel loyalitas kerja.

2. Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja Dinas PUPR Kabupaten Maros, sedangkan penelitian pengujian secara simultan juga berpengaruh secara positif dan signifikan. Variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Maros. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} kepuasan kerja lebih besar dari nilai t_{hitung} Komitmen Organisasi dan t_{hitung} Pengembangan Karir.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan di Bab V dalam penelitian ini, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros, dengan t hitung = 4,333 dan 4,478 > t tabel = 1,990.
2. Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros dimana t hitung = 1,523 < t tabel = 1,990.
3. Variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros, nilai f -hitung > f -tabel atau 35,144 > 2,84.
4. Variabel kepuasan kerja yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Maros dilihat dari nilai determinasi (R^2) yang paling besar yaitu 0,534.

6.2 Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap

loyalitas kerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Maros, secara bersama-sama (simultan), maka saran dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Memberikan rasa kepuasan kerja kepada pegawai dengan cara memberikan kesempatan yang sama untuk dipromosikan, mendapatkan tambahan gaji/honorarium berdasarkan kinerja pegawai.
2. Hendaknya pihak pimpinan Dinas PUPR Kabupaten Maros memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan loyalitas kerja pegawai, seperti faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Hendaknya pihak pimpinan Dinas PUPR Kabupaten Maros memperhatikan masalah-masalah pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pegawai.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrument yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap

pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektif.

2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adyana Sidibya, I Wayan Mudiarta Utama, Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, Kompensansi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas pekerjaan Umum Propinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* vol.6 No. 2 Agustus 2012
- Anggita Fatimah, Bidiman Notoatmodjo, M.Sc Ph.D, Analisis pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas karyawan pada PT. hero Supermaret Tbk Jakarta, *Jurnal Bisnis University*, Jakarta, 11480.
- Clarlos Alexander, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu, 2019 *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*
- Dewi Eka Putri 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas karyawan PT Astra Sedaya Finance*
- Ghozali, Imam. 2011. *Konsep dan Aplikasi Multivariate dengan Program Amos 19*, Semarang badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Haryanto. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT Bank DKI*.
- Indra Basalamah, 2019. *Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Syariah Engagement terhadap Loyalitas Kerja pegawai Perbankan Syariah di Kota Makassar*. Vol no.3. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. STIE Nobel Indonesia Makassar.
- Indah Hardiyanti, 2014. *Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu*.

- Muhammad Candra P, 2019. *Pengaruh Pengembangan karir dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Mangasa di Makassar*. Vol.8 No.3 Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan STIE Nobel Indonesia makassar.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2014, *Human Resorce Management, Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Moekijat, 2012, *Perencanaan dan Pengembangan karir Pegawai*, Cetakan kesatu, Bandung, Penerbit Mandar maju.
- Mondy, R.Wayne, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jilid 1, Edisi kesepuluh, Jakarta, Penerbit Erlangga
- Nugraheny, 2014, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank mandiri di Kota Semarang*
- Ni Putu Dian Permatasari, 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas karyawan Belleveu Heritage Villas Nusa Dua, Bali*.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timoty A, 2013, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Buku I Edisi keduabelas, Jakarta, penerbit Salemba Empat
- Siagian, Sondang P, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Sugiono, 2015, *Metode penelitian Administrasi*, Edisi Kediabelas, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.

LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,85	2,442	,431	,726
P2	15,88	1,921	,625	,645
P3	15,73	2,894	,494	,704
P4	15,72	2,857	,552	,691
P5	15,70	2,571	,523	,684

LAMPIRAN 6. UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,493	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,97	1,715	,505	,275
P2	15,83	1,677	,449	,301
P3	15,84	1,965	,184	,502
P4	16,13	2,553	-,068	,631
P5	15,69	2,007	,376	,380

LAMPIRAN 7. UJI RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,52	3,957	,496	,883
P2	15,83	3,488	,702	,830
P3	15,57	3,763	,767	,817
P4	15,53	3,936	,740	,827
P5	15,58	3,319	,771	,811

LAMPIRAN 6. UJI RELIABILITAS LOYALITAS KERJA (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,516	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,80	1,697	,414	,442
P2	15,80	1,529	,379	,417
P3	15,79	1,535	,401	,410
P4	16,23	1,189	,090	,763
P5	15,88	1,395	,557	,324

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,631	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	12,23	1,463	,588	,433
P2	12,09	1,475	,482	,506
P3	12,10	1,610	,297	,658
P5	11,95	1,903	,315	,622

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	12,16	,786	,723	,660
P2	12,16	,702	,512	,739
P3	12,15	,631	,701	,625
P5	12,23	,768	,407	,795

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	19,88	1,431	96
x1	19,72	1,929	96
x2	19,86	1,658	96
x3	19,51	2,362	96

**LAMPIRAN 9. UJI NORMALITAS, MULTIKOLINEARITAS,
HETEROKEDASTISITAS DAN AUTOKORELASI**

Correlations

		y	x1	x2	x3
Pearson Correlation	Y	1,000	,647	,436	,561
	x1	,647	1,000	,185	,746
	x2	,436	,185	1,000	,158
	x3	,561	,746	,158	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000	,000
	x1	,000	.	,035	,000
	x2	,000	,035	.	,063
	x3	,000	,000	,063	.
N	Y	96	96	96	96
	x1	96	96	96	96
	x2	96	96	96	96
	x3	96	96	96	96

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,731 ^a	,534	,519	,993	,534	35,147

Model Summary^b

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3	92	,000	2,280

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,871	3	34,624	35,147	,000 ^b
	Residual	90,629	92	,985		
	Total	194,500	95			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,581	1,480		3,771	,000
	x1	,345	,080	,465	4,333	,000
	x2	,280	,063	,324	4,478	,000
	x3	,099	,065	,163	1,523	,131

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for		Correlations		
		B		Zero-order	Partial	Part
		Lower Bound	Upper Bound			
1	(Constant)	2,642	8,521			
	x1	,187	,504	,647	,412	,308
	x2	,156	,404	,436	,423	,319
	x3	-,030	,227	,561	,157	,108

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	,439	2,278
	x2	,965	1,037
	x3	,443	2,256

a. Dependent Variable: y

Coefficient Correlations^a

Model			x3	x2	x1
1	Correlations	x3	1,000	-,029	-,738
		x2	-,029	1,000	-,103
		x1	-,738	-,103	1,000
	Covariances	x3	,004	,000	-,004
		x2	,000	,004	-,001
		x1	-,004	-,001	,006

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model Dimension		Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	x1	x2	x3
1	1	3,983	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,011	18,984	,06	,04	,22	,23
	3	,003	34,247	,54	,14	,67	,27
	4	,003	38,915	,41	,82	,11	,50

a. Dependent Variable: y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
28	3,307	25	21,72	3,282
56	3,307	25	21,72	3,282
84	3,307	25	21,72	3,282

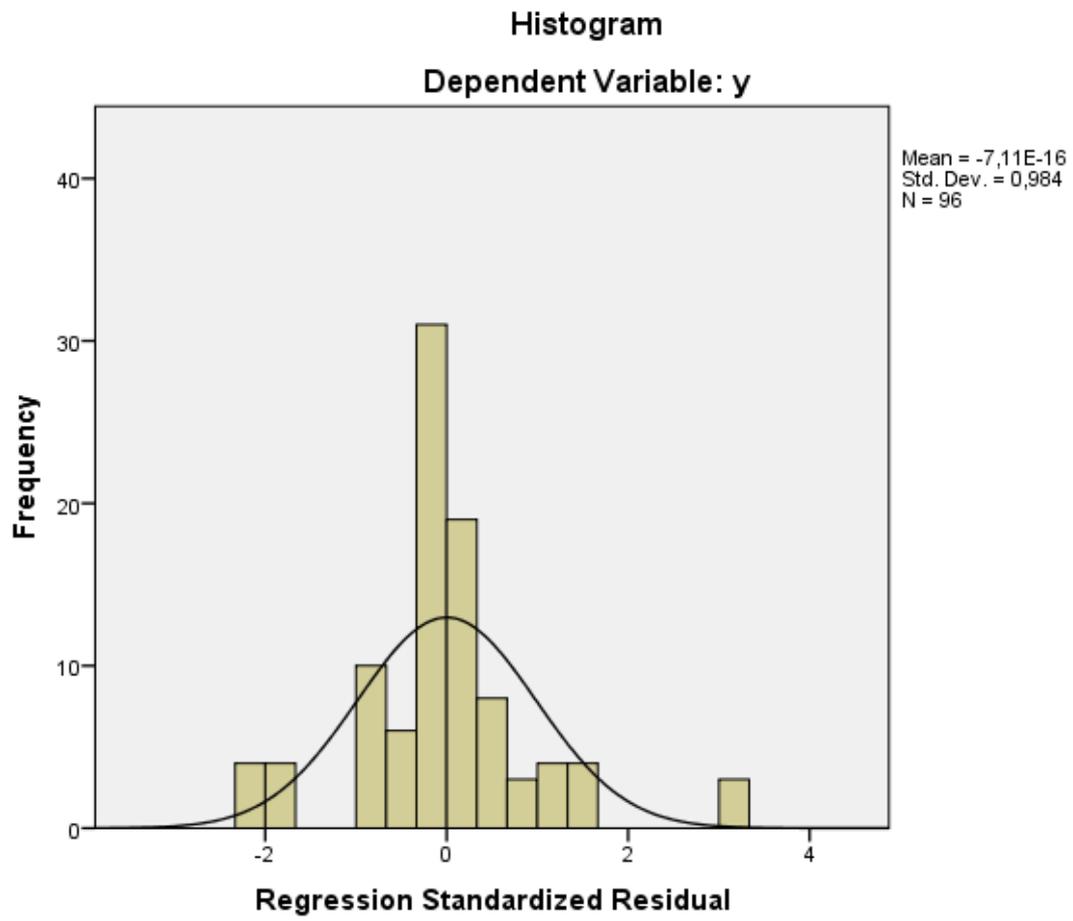
a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,97	22,33	19,88	1,046	96
Std. Predicted Value	-1,824	2,346	,000	1,000	96
Standard Error of Predicted Value	,104	,359	,187	,079	96
Adjusted Predicted Value	17,95	22,36	19,86	1,039	96
Residual	-2,124	3,282	,000	,977	96
Std. Residual	-2,140	3,307	,000	,984	96
Stud. Residual	-2,163	3,527	,006	1,022	96
Deleted Residual	-2,170	3,733	,012	1,055	96
Stud. Deleted Residual	-2,208	3,772	,011	1,056	96
Mahal. Distance	,046	11,408	2,969	3,341	96
Cook's Distance	,000	,427	,021	,075	96
Centered Leverage Value	,000	,120	,031	,035	96

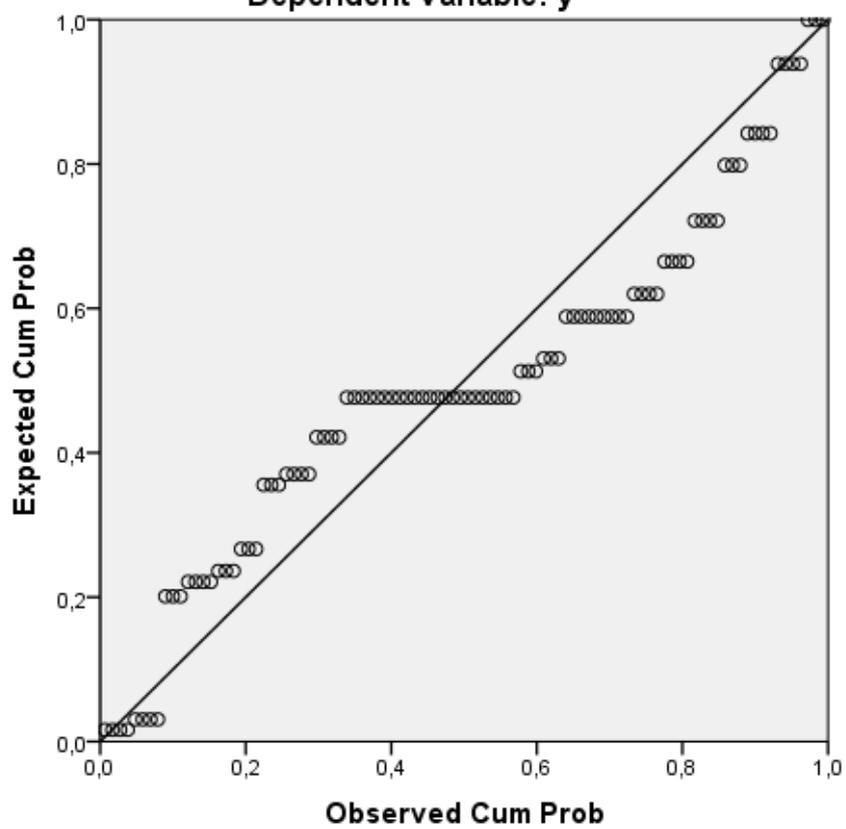
a. Dependent Variable: y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y



Scatterplot

Dependent Variable: y

