

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SYUHRIANY
2017.MM.2.0694**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PANGKEP**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SYUHRIANY
2017.MM.2.0694**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PANGKEP**

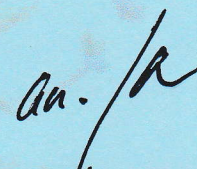
Oleh :

**SYUHRIANY
2017.MM.2.0694**

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



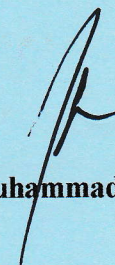

Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M

Dr. Herry Sugeng Waluyo, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



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

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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PANGKEP

Nama Mahasiswa : SYUHRIANY
Nim : 2017.MM.2.0694
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. Herry Sugeng Waluyo, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Syamsul Alam, SE., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Didiek Handayani Gusti, SE., M.Si
Tanggal Ujian : 15 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 253/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syuhriany
NIM : 2017.MM.2.0694

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

METERAI
TEMPEL

TGL. 20
FDCE1AHF524675152

6000
ENAM RIBU RUPIAH

· Mahasiswa Ybs,



SYUHRIANY
2017.MM.2.0694

ABSTRAK

Syuhriany. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, dibimbing oleh Mashur Razak dan Herry Sugeng Waluyo)

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 Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dari bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (3) komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

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

ABSTRACT

Syuhriany. 2020. *The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Career Development on the Work Loyalty of Employees in the Pangkep Regency Population and Family Planning Control Office, supervised by Mashur Razak and Herry Sugeng Waluyo.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of job satisfaction, organizational commitment, and career development partially and simultaneously toward employee work loyalty at the Population and Family Planning Control Office in Pangkep Regency (2) the most dominant variable affecting employee loyalty at the Population and Family Planning Control Office in Pangkep Regency.

The approach used a survey study conducted at the Population and Family Planning Control Office in Pangkep Regency from September 2019 to November 2019. The study population was all employees at the Population and Family Planning Control Office in Pangkep Regency. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 48 employees. Data analysis uses multiple regression analysis.

The results show that (1) There is a positive and significant effect of job satisfaction, organizational commitment and career development partially toward the employee work loyalty at the Population and Family Planning Control Office in Pangkep Regency (2) There is a positive and significant effect of job satisfaction, organizational commitment and development career simultaneously toward the employe work loyalty at Population and Family Planning Control Office in Pangkep Regency (3) organizational commitment is the most dominant variable affecting the work loyalty at Population and Family Planning Control Office in Pangkep Regency.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	15
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	17

2.2.	Kepuasan Kerja.....	19
2.2.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.2.2.	Implementasi Kepuasan Kerja	20
2.2.3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.3.	Komitmen Organisasi	22
2.3.1.	Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.3.2.	Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi	23
2.3.3.	Dampak Komitmen Organisasi	24
2.3.4.	Indikator Komitmen Organisasi	25
2.4.	Pengembangan Karir.....	26
2.4.1.	Pengertian Pengembangan Karir.....	26
2.4.2.	Kriteria Penetapan Pengembangan Karir	27
2.4.3.	Manfaat Pengembangan Karir	28
2.4.4.	Tujuan Pengembangan Karir	30
2.4.5.	Model Pengukuran Pengembangan Karir	30
2.5.	Loyalitas Kerja	31
2.5.1.	Pengertian Loyalitas Kerja	31
2.5.2.	Aspek-aspek Loyalitas.....	32
2.5.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai	33
2.5.4.	Model Pengukuran Loyalitas Kerja Pegawai	34

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1.	Kerangka Konseptual.....	36
3.2.	Hipotesis Penelitian	38
3.3.	Definisi Operasional Variabel	38

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	40
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	40
4.3. Populasi dan Sampel	41
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	41
4.5. Teknik Pengumpulan Data.....	42
4.6. Instrumen Penelitian	42
4.7. Skala Pengukuran Variabel	45
4.8. Teknik Analisis Data.....	46

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	50
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
5.1.2. Identitas Responden	64
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	67
5.1.4. Hasil Pengujian Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik.....	76
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	79
5.1.6. Analisa Model dan Pembuktian Hipotesis.....	84
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	90

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	101
6.2 Saran	102
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	103

DAFTAR PUSTAKA	105
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Perkembangan Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep	6
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin.....	64
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur	65
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	66
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel komitmen organisasi	69
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel pengembangan karir.....	71
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel loyalitas kerja.....	74
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	77
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel	78
Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 5.11. Hasil Uji Autokorelasi	83
Tabel 5.12. Hasil uji Parsial	86
Tabel 5.13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep	88
Tabel 5.14. Hasil Pengolahan Data Koefisien Regresi	96
Tabel 5.15. Model Summary hubungan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai	98
Tabel 5.16. Hasil Uji Beta.....	99
Tabel 5.17. Model Summary	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	37
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	82
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
3. Analisis Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Gerakan Keluarga Berencana di Indonesia berawal pada tanggal 23 Desember 1957 dengan membentuk perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia yang dipelopori oleh Dokter dan Tokoh Perempuan yang memiliki cita-cita untuk menyelamatkan nyawa kaum wanita khususnya kaum ibu yang sering mengalami berbagai macam gangguan kesehatan sampai meninggal, dan juga kebanyakan dialami oleh kaum ibu yang terlalu sering melahirkan dalam jarak amat dekat. Sehingga gerakan KB secara resmi diambil alih pemerintah pada tahun 1971 dengan membentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang bertujuan menurunkan Laju Pertumbuhan Penduduk.

Sehingga pada tahun 2016 dibentuklah Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang melaksanakan urusan KB, KS dan Pengendalian Penduduk di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sesuai Perda Nomor 4 Tahun 2017 karena Pemerintah menyadari pentingnya program KB dalam pembangunan. Dengan dibentuknya Dinas yang berdiri sendiri tersebut maka pelaksanaan Program Keluarga Berencana mulai menggeliat.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bahwa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang kewenangannya secara konkruen menjadi kewenangan pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Dalam Undang-Undang ini secara tegas dijelaskan dalam 4 (empat) sub urusan yang menjadi kewenangan bersama, yaitu: 1) Pengendalian Penduduk, 2) Keluarga Berencana (KB), 3) Keluarga Sejahtera (KS), dan 4) Standarisasi Pelayanan KB dan sertifikasi Tenaga Penyuluh KB (PKB/PLKB). Perkembangan kependudukan dan keluarga berencana juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009.

Perubahan lingkungan strategis seperti perubahan sistem pemerintahan dengan berbagai perubahan perilaku manajemen pemerintahan negara, perubahan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penggerakan operasional program KKBPK, sehingga mengubah beberapa kewenangan yang telah diserahkan ke daerah yang diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 dan dijadikan lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015.

Perubahan lingkungan strategis tersebut antara lain tingginya aspirasi masyarakat yang mendorong kesadaran masyarakat akan pentingnya perubahan kelembagaan yang dilaksanakan oleh Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan

dan Pembangunan Keluarga dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang kemudian diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang perubahan kedelapan atas Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 110 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah Non Kementrian. Sedangkan untuk kelembagaan di Kabupaten/Kota tetap merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah.

Prinsip otonomi daerah tentang penyelenggaraan urusan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan langkah nyata untuk mengatasi jarak kendali manajemen pelayanan program KB antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten/Kota. Hal ini tentu saja dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan peningkatan kualitas pelayanan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kepada masyarakat, yang diindikasikan dengan adanya keberpihakan ketersediaan infrastruktur instrumen regulasi yang mendukung penyelenggaraan program, penempatan Tenaga Penyuluh/Petugas Lapangan dan Pelayanan KB, rancangan program yang tertuang dalam arah kebijakan umum daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Daerah (Renstrada) yang tergambar dalam Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Keluarga Berencana (RKA SKPD-KB). Jika seluruh

regulasi tersebut dapat disinkronkan secara harmonis, maka dapat dipastikan bahwa penyelenggaraan program bias semakin baik.

Esensi dasar dari otonomi daerah adalah pemberian keleluasaan kepada pemerintah Kabupaten/Kota untuk merencanakan, dan melaksanakan pembangunan sesuai dengan kondisi dan kemampuan daerah, termasuk kebebasan untuk menentukan struktur kelembagaan pemerintahannya sesuai kebutuhannya (Uppun, 2016). Menurut Darahim (2010), di era otonomi daerah saat ini kependudukan dan KB tidak menjadi skala prioritas dalam perencanaan pembangunan daerah. Hal ini mungkin dengan pertimbangan bahwa urusan kependudukan dan KB lebih berorientasi pada kepentingan jangka panjang dan kepentingan public yang dalam jangka pendek tidak menambah pemasukan untuk PAD, sebaliknya menjadi beban bagi APBD karena pelayanan KB hanya bersifat pelayanan penduduk yang tidak menghasilkan uang. Kebanyakan pimpinan daerah dalam menyusun kebijakan lebih berorientasi pada kepentingan jangka pendek dan kepentingan lokal dan kurang memperhatikan pengaruh jangka panjang dari setiap pengambilan kebijakan.

Bila dibandingkan dengan urusan Pengendalian Penduduk dan Pelayanan KB di era orde baru yang bersifat sentralistik, urusan ini menjadi kerdil di tingkat kabupaten dan kota pada era otonomi sekarang ini. Pada masa pemerintahan orde baru, urusan pengendalian penduduk dan pelayanan KB ditingkat kabupaten/kota berada dibawah kewenangan dan dikoordinasikan oleh seorang Kepala Perwakilan BKKBN di tingkat Provinsi yang lembaganya setingkat Dinas di daerah tersebut. Kewenangan seorang Kepala Perwakilan

BKKBN Provinsi lebih besar daripada Kepala Dinas di Kabupaten/Kota karena Perwakilan BKKBN Provinsi merupakan lembaga yang bersifat vertical yang berada di Provinsi tetapi tidak dibawah kendali Pemerintah Setempat. Semua kegiatan BKKBN ditingkat Kabupaten/Kota direncanakan, dilaksanakan dan dikoordinasikan oleh kepala BKKBN Kabupaten/Kota dengan tetap memperhatikan petunjuk dan arahan dari Perwakilan BKKBN Provinsi dan BKKBN Pusat. Bahkan pegawai Perwakilan BKKBN adalah Aparatur Sipil Negara yang tidak ditaktis oleh Pemerintah Daerah.

Pada masa otonomi daerah terutama setelah urusan KB diserahkan kepada Pemerintah Daerah (Kabupaten/Kota), maka semua urusan Pengendalian Penduduk dan Pelayanan KB termasuk penentuan Anggarannya dibawah Kendali Pemerintah Daerah. Demikian juga para pegawai BKKBN yang merupakan Aparatur Sipil Negara yang sudah memiliki pengetahuan, pengalaman kerja dan keterampilan yang tinggi di bidang pelayanan KB dan penanganan masalah penduduk sudah memiliki kualitas yang bagus akhirnya dengan bebas dipindahkan ke instansi lain. Kemudian Penempatan Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) demikian juga Kepala Bidang dan Kepala Seksi yang membawahi urusan pengendalian penduduk dan pelayanan KB kebanyakan diduduki oleh orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang terbatas dibidang kependudukan.

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan organisasi yang memiliki peran tersebut diatas adalah Dinas Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana. Perkembangan kependudukan dan keluarga berencana di kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat dilihat pada tabel 1.1.

NO	URAIAN	TAHUN		
		2015	2016	2017
1.	Jumlah Penduduk (jiwa)	323.597	326.700	329.791
2.	Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun (%)	1,10 (2010-2015)	0,96 (2015-2016)	1,91 (2015-2017)
3.	Persentase Penduduk Miskin (%)	16,70	16,22	16,22
4.	Jumlah Pasangan Usia Subur (PUS)	53.796	55.762	58.568
5.	Jumlah Peserta KB Aktif	39.322	38.624	40.114
6.	Jumlah Keluarga Pra Sejahtera	-	5.732	-
7.	Jumlah Keluarga sejahtera	-	84.911	79.107

Tabel 1.1 Perkembangan Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Sumber : BPS Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 2011, 2016, dan 2017

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa Laju Pertumbuhan Penduduk kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dari tahun 2015-2016 mengalami penurunan dari 1,10% menjadi 0,96%, namun pada tahun 2016-2017 Laju pertumbuhan penduduk Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan meningkat dari 0,96% menjadi 1,91%. Pertumbuhan penduduk yang terjadi pada tahun tersebut jauh lebih tinggi disbanding pertumbuhan ideal untuk Indonesia yaitu sebesar 0,5% pertahun (Anonim, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawainya prlu ditingkatkan lagi namun sudah cukup bagus dalam penerapan program Keluarga Berencana sudah cukup gencar dilaksanakan oleh pemerintah yang ditandai dengan adanya penurunan laju pertumbuhan penduduk setiap tahun walaupun belum mencapai pertumbuhan yang ideal. Yang cukup memprihatinkan adalah persentase kemiskinan yang masih tinggi yaitu 16,22% pada tahun 2017. Angka ini masih termasuk di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki masyarakat miskin cukup tinggi. Hal ini menjadi perhatian serius bagi Pemerintah daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, termasuk pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, yang berusaha untuk meningkatkan jumlah keluarga sejahtera yang pada tahun 2016 memiliki 84.911 dan menurun pada tahun 2017 menjadi 79.107.

Melihat permasalahan tersebut diatas menunjukkan bahwa loyalitas kerja pegawai di lingkup Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berencana Kabupaten Pangkep secara keseluruhan belum menunjukkan loyalitas yang optimal. Upaya yang dapat dilakukan oleh pengambil kebijakan organisasi tersebut adalah dengan meningkatkan loyalitas kerja pegawai yang diantaranya melalui peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir.

Seorang psikolog Humanistik bernama Abraham Maslow mengembangkan teori kepribadian yang mampu memberikan pengaruh terhadap bidang keilmuan yaitu teori hierarki kebutuhan dasar manusia yang terdiri atas lima (5) kebutuhan, yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan Fisiologis terdiri dari makanan, minuman, pakaian dan sebagainya. Kebutuhan akan rasa aman terdiri dari keamanan, keteraturan, stabilitas dan sebagainya. Kebutuhan sosial terdiri dari kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Kebutuhan akan penghargaan terdiri dari pencapaian, status, tanggungjawab, reputasi dan sebagainya. Kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari pengembangan diri, pemenuhan ideologi dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan

menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dapat dirasakan oleh pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam suatu organisasi sehingga kebutuhannya bisa terpenuhi secara baik. Oleh karena itu, tingkat kepuasan setiap orang tidak sama, sehingga tingkat kepuasan kerjanya tidak sama pula. Hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan seorang pegawai memberikan dampak yang berbeda karena kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam suatu organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Ukuran kepuasan seorang pegawai didasarkan pada kenyataan yang diterimanya sebagai kompensasi hasil kerja yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung pada hasil antara yang diharapkan dengan kenyataan yang diterimanya. Sedangkan kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) mempunyai pengertian yaitu sikap atau perasaan pegawai terhadap hasil yang diharapkan apakah sesuai atau tidak sesuai dalam pekerjaan dengan penilaian masing-masing pekerja.

Memenuhi kepuasan kerja para pegawai merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya produktivitas pegawai. Oleh karena itu, para petinggi organisasi harus mengetahui keinginan bawahannya agar bisa meningkatkan kepuasan kerja bawahannya. Karena segala kegiatan dalam suatu organisasi itu sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Oleh sebab itu organisasi

harus bisa meningkatkan kepuasan kerja dari setiap pegawai dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

Secara mendasar kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang bersifat individu. Karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Jika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah untuk bekerja pada organisasi tersebut.

Dengan adanya berbagai indikator tingkat kepuasan kerja sehingga membuat banyak organisasi berusaha memperoleh informasi perihal indikator kepuasan kerja melalui berbagai sumber meliputi jurnal kepuasan kerja atau makalah kepuasan kerja. Organisasi juga melakukan berbagai riset dengan membuat kuesioner kepuasan kerja terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Langkah ini dilakukan sebagai salah satu upaya organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki dengan harapan adanya peningkatan produktivitas pada setiap individu. Dengan melihat kondisi yang mempengaruhi kepuasan kerja khususnya pada organisasi maka pada tesis ini penulis akan membahas mengenai pemahaman tentang pengertian kepuasan kerja serta faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap atau tingkah laku seorang pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bekerjasama dan bekerja keras untuk organisasi sehingga

membuat seseorang merasa senang dan tetap ingin bertahan pada organisasi tersebut agar tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, kepatuhan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau organisasi, yang didalamnya terdapat hubungan emosional dan tanggungjawab untuk berusaha memberikan kemampuan terbaiknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap organisasi merupakan pegawai yang mempunyai keinginan untuk bekerjasama dan bersinergi yang memiliki kesediaan untuk berkorban, melakukan pengawasan terhadap diri dan kemampuan untuk mengembangkan diri. Kesediaan untuk mengorbankan diri melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri pada organisasi, dalam hal ini pengabdian mempunyai peran serta pegawai dalam organisasi. Agar dapat tercipta loyalitas kerja biasanya terlebih dahulu kepuasan kerja pegawai yang akan terpenuhi di dalam suatu organisasi. Hingga saat ini kepuasan kerja diyakini memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Bagi pimpinan organisasi harus bisa memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja pegawai yang dipimpinya, karena kepuasan kerja memiliki keterikatan yang kuat dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Hal ini merupakan reaksi yang positif terhadap perasaan suka atau perasaan tidak suka terhadap sesuatu. Oleh karena itu, untuk menunjang faktor-faktor penting dalam mencapai tujuan yaitu dengan memberikan motivasi yang

diharapkan bisa memberikan semangat dalam mencapai kesuksesan yang lebih besar.

Kejadian yang ditunjukkan oleh kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep yang tidak sejalan dengan beberapa kejadian negatif yang diperlihatkan oleh kinerja pegawai. Salah satu dari sekian banyak masalah yang mempengaruhi kinerja yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai yang belum maksimal, komitmen organisasi juga terkadang masih lemah dengan pengembangan karir yang belum maksimal dan belum efektif yang mengakibatkan loyalitas kerja pegawai menurun. Masalah-masalah yang sering dihadapi pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep diantaranya berkaitan dengan capaian sasaran yang dibebankan kepada pegawai, ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan proses penyesuaian diri dengan beberapa pegawai yang kurang fleksibel dalam lingkungan kerja, tetapi pada dasarnya kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga Berencana Kabupaten Pangkep sudah baik walaupun persentasenya masih terbilang kecil jumlah pegawai yang memberi tanggapan negatif.

Ada beberapa kejadian yang berkaitan dengan komitmen organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai yaitu pegawai merasa diperlakukan kurang bijak/ kurang adil atau kurang mendapat perhatian dari atasan, keadaan yang tidak berjalan dengan baik dalam pekerjaannya apabila

ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya serta hasil kerja yang baik dari pegawai tidak mendapatkan promosi jabatan.

Dengan adanya inisiatif dan keyakinan untuk berusaha melebihi batas normal dan menjadikan organisasi tempatnya bekerja agar lebih maju. Selain itu, dengan memahami perasaan orang lain agar tidak terhanyut dalam kesedihan yang berkepanjangan dalam menghadapi berbagai kenyataan kerja dan kehidupan pribadi yang akan dirasakan tidak adil oleh pegawai. Apabila terjadi emosi kecenderungan tragis bisa saja terjadi. Pegawai yang tidak bisa mengendalikan emosi sekalipun pegawai tersebut dianggap cerdas secara intelektual tetapi dapat berakibat fatal bagi hidupnya bahkan organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, emosi yang tidak stabil akan sangat merugikan organisasi, maka dari itu, setiap pimpinan harus bisa memberikan energi positif bagi bawahannya sehingga bisa mengubah sikap emosi negatif pegawai menjadi sikap emosi yang lebih positif. Pencerahan secara terus-menerus akan membangkitkan kecerdasan emosional yang positif bagi pegawai yang secara otomatis bisa mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pada akhirnya bisa mencapai target sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep”

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 pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep ?
2. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
2. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

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 kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
2. Memberi sumbangan pemikiran pemerintah Kabupaten Pangkep dalam mengambil kebijakan bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan kinerja Pegawai Negeri Sipil
4. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparat dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan kinerja.

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Indira Basalamah (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepemimpinan dan Syariah Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Di Kota Makassar*. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui perikatan syariah sedangkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Muhammad Carda P. (2019), dalam penelitiannya dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Mangasa di Makassar*. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi berganda pengaruh variabel pengembangan karir memberikan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Mangasa di Makassar.

Mokhlas (2015) dengan Judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi pada Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Studi pada Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah).

Prastowo (2015) dengan Judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi.

Putra (2014) dengan Judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Windika Utama Semarang). Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja non fisik dan Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (studi pada PT

Ali (2012) dengan Judul Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar. Variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir organisasi dan komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan karir organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2014) Secara khusus, kepuasan kerja mengacu pada tingkat di mana perasaan kepuasan berasal dari persepsi karyawan terhadap berbagai aspek tugas atau pekerjaan mereka. Sederhananya, kepuasan kerja adalah kombinasi dari perasaan, kepercayaan, dan niat perilaku yang dimiliki pekerja terkait dengan pekerjaan mereka saat ini. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dan dapat diubah, cara populer untuk menjelaskan kepuasan kerja adalah paradigma kecocokan antara pekerja dengan lingkungan kerjanya, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan antara pekerja dengan lingkungan kerjanya, memenuhi kebutuhan, kepribadian, nilai-nilai, atau karakteristik pribadi seseorang, semakin besar tingkat kepuasan kerja.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat perasaan atau sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang mengatakan bahwa dia memiliki kepuasan kerja yang tinggi, itu berarti dia benar-benar menyukai pekerjaannya. merasa baik tentang hal itu dan sangat menghargai

pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak bisa dilihat, itu hanya bisa disimpulkan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.2.2. Implementasi Kepuasan Kerja

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa pekerja lebih puas dengan pekerjaan mereka saat ini jika mereka melihat jalan yang tersedia untuk naik pangkat di organisasi dan diberi lebih banyak tanggung jawab dan seiring dengan itu kompensasi yang lebih tinggi. Banyak organisasi mendorong pekerja untuk memperoleh keterampilan yang lebih maju yang akan mengarah pada peluang promosi. Organisasi sering membayar biaya kuliah untuk pekerja yang mengambil kursus universitas, misalnya. Selama peninjauan kinerja tahunan pekerja, seorang penyelia harus memetakan jalur yang menunjukkan kepadanya apa yang perlu ia capai dan keterampilan baru apa yang perlu ia kembangkan agar berada di jalur menuju kemajuan dalam organisasi.

Sinambela (2016) menambahkan bahwa berurusan dengan beban kerja yang terlalu berat dan tenggat waktu yang tidak mungkin dicapai dapat menyebabkan kepuasan kerja terkikis bahkan untuk pekerja yang paling berdedikasi sekalipun. Tidak memenuhi tenggat waktu menyebabkan konflik antara pekerja dan penyelia dan meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Seringkali, lingkungan ini disebabkan oleh manajemen yang tidak efektif dan perencanaan yang buruk. Kantor beroperasi dalam mode krisis

karena pengawas tidak memberikan cukup waktu bagi pekerja untuk melakukan tugas yang ditugaskan secara efektif atau karena tingkat staf tidak memadai.

Rivai (2014) menjelaskan bahwa pekerja perlu diperlakukan dengan hormat oleh orang-orang yang bekerja dengan mereka. Lingkungan kerja yang bermusuhan dengan rekan kerja yang kasar atau tidak menyenangkan adalah lingkungan yang biasanya memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah. Pimpinan perlu turun tangan dan menengahi konflik sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih serius yang memerlukan tindakan disipliner. Pekerja mungkin perlu diingatkan tentang perilaku apa yang dianggap tidak pantas ketika berinteraksi dengan rekan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh pandangan pekerja tentang keadilan skala upah organisasi serta kompensasi saat ini yang mungkin diterimanya. Organisasi perlu memiliki mekanisme untuk mengevaluasi kinerja pekerja dan memberikan kenaikan gaji kepada pekerja berkinerja terbaik. Peluang untuk mendapatkan insentif khusus, seperti bonus, cuti atau liburan ekstra, juga membawa kegembiraan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi ke tempat kerja.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Thamrin (2014) kepuasan kerja adalah teknik penting lain yang digunakan untuk memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras. Kepuasan kerja sangat penting karena sebagian besar orang menghabiskan

sebagian besar hidup mereka di tempat kerja. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Organisasi
2. Faktor Lingkungan Kerja
3. Faktor Pekerjaan
4. Faktor Pribadi

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Busro (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen sumber daya manusia terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Pendapat lain dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu; identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Pendapat dari para ahli mengenai komitmen organisasi memiliki berbagai kesamaan, yaitu mengenai penerimaan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk sikap atau perasaan yang dinyatakan oleh seorang pegawai untuk terlibat dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2.3.2. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2018) komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figure sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

1. Memelihara dan meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pimpinan menawarkan bantuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing pegawai.

2.3.3. Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (Priansa, 2018) dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover tingginya absensi, meningkatnya kelembanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Ditinjau dari sudut pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

2.3.4. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator dalam mengukur komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (Priansa, 2018) adalah:

1. Personal
 - a. Ciri kepribadian tertentu.
 - b. Usia dan masa kerja.
 - c. Tingkat Pendidikan.
 - d. Jenis kelamin.
 - e. Status perkawinan.
 - f. Keterlibatan kerja.
2. Situasional
 - a. Nilai (*value*) tempat kerja.
 - b. Keadilan organisasi.
 - c. Karakteristik pekerjaan.
 - d. Dukungan organisasi.
3. Posisional
 - a. Masa kerja
 - b. Tingkat pekerjaan

2.4. Pengembangan Karir

2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja setiap individu yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkannya. Pengembangan karir merupakan salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir bisa juga dikatakan sebagai proses mengidentifikasi potensi karir seorang pegawai dan materi dengan menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Pengembangan karir juga merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir/posisi yang diinginkan. Posisi itu ditempatnya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/ perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pension atau berhenti/ diberhentikan maupun karena meninggal dunia.

Pengembangan karir juga merupakan tanggungjawab suatu organisasi yang menyiapkan pegawainya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu

agar pada waktu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi sudah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu. Jadi pegawai harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh organisasi.

Pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, karena tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Para petinggi organisasi harus merancang program dalam mengembangkan karir para pegawainya. Setiap organisasi harus menyusun perencanaan karir, pengarahan dan pengembangan.

2.4.2. Kriteria Penetapan Pengembangan Karir

Secara individual setiap pegawai harus bisa mengembangkan dirinya demi kelanjutan karirnya. Moekijat (2012) menyatakan bahwa kriteria-kriteria yang dijadikan acuan dalam pengembangan karir terdiri dari: prestasi kerja, penyingkapan, permintaan berhenti, kesetiaan terhadap organisasi, penasihat dan sponsor, orang-orang bawahan yang penting, kesempatan untuk maju.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah :

1. Prestasi kerja, faktor ini merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai yaitu dilihat dari prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan

kepadanya agar dapat diusulkan dan dipertimbangkan untuk dipromosikan pada pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa yang akan datang;

2. Kesetiaan pada organisasi, faktor ini merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang panjang;
3. Mentor dan sponsor, mentor adalah orang yang memberikan masukan-masukan atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya, sedangkan sponsor adalah orang didalam organisasi yang dapat memberikan peluang bagi pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya.
4. Dukungan para bawahan, merupakan dukungan yang diberikan bawahan dalam upaya mendukung tugas manajer yang berhubungan dengan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
5. Kesempatan untuk tumbuh, merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, kursus atau dengan melanjutkan jejang pendidikannya ketingkat yang lebih tinggi.

2.4.3. Manfaat Pengembangan Karir

Semua pegawai dalam suatu organisasi merupakan penentu dalam keberhasilan organisasi. Tidak peduli apa jabatannya tetapi para pegawai berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dari hasil kerjanya. Imbalan dalam

hal ini bukan hanya soal gaji/upah, tunjangan dan bonus. Tetapi juga bisa berupa ilmu yang akan membuat kemampuan mereka berkembang. Karena dengan berkembangnya kemampuan juga akan membawa mereka pada perkembangan karir yang baik. Sehingga sudah menjadi tugas kita untuk membuat beberapa program pengembangan karir. Program pengembangan karir bisa berupa apa saja. Mulai dari *soft skill* seperti cara mengelola emosi, hingga *hard skill* seperti kemampuan *public speaking*. Semua bentuk program pengembangan karir tersebut memiliki tujuan yang disesuaikan dengan kondisi dan keadaan para pegawai. Karena begitu pentingnya program pengembangan karir, sebaiknya kita mengetahui beberapa manfaat yang akan didapatkan secara keseluruhan.

Salah satu manfaat pengembangan karir yaitu menciptakan hubungan yang lebih baik antara atasan dengan bawahan serta organisasi secara menyeluruh. Menurut Sulistiyani (2014) ada 6 (enam) manfaat pengembangan karir, yaitu :

- a. Mengembangkan prestasi dan kompetensi pegawai,
- b. Mencegah pegawai mengundurkan diri atau pindah kerja, ,
- c. Memberi Motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan kemampuannya,
- d. Mengurangi subyektifitas dalam pelaksanaan promosi dalam suatu jabatan,
- e. Memberikan kepastian pada pegawai dimasa depan,

- f. Mendukung organisasi dalam mendapatkan pegawai yang terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.4.4. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia pada organisasi pada saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Menurut pendapat Rivai (2014), terdapat dua tujuan pengembangan karir pegawai, yaitu :

1. Tujuan dasar

Untuk membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minatnya dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan pegawai;

2. Tujuan menyeluruh

Untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi di masa kini dan pada masa yang akan datang.

2.4.5. Model Pengukuran Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai, agar mampu memberikan kontribusi yang baik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pelaksanaan pekerjaan yang baik akan meningkatkan dan memberi pengaruh

langsung pada peluang pegawai untuk memperoleh promosi jabatan sesuai yang diinginkan.

Dalam penulisan tesis ini penulis mengambil teori pengembangan karir yang dianggap relevan dengan penelitian, yaitu teori menurut Veitzal Rivai yang mengemukakan tiga dimensi dengan indikatornya masing-masing, yaitu:

1. Dimensi Prestasi Kerja yang dijabarkan menjadi dua indikator penelitian yaitu promosi dan mutasi.
2. Dimensi Dukungan Para Bawahan yang dijabarkan menjadi satu indikator penelitian yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir.
3. Dimensi Kesempatan Untuk Tumbuh yang dijabarkan menjadi dua indikator penelitian yaitu dengan mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan keningkat yang lebih tinggi.

2.5. Loyalitas Kerja

2.5.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah sesuatu yang tidak bisa dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, tetapi tidak bisa dibeli. Untuk mendapatkan loyalitas dari seseorang bukan suatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seorang pegawai justru merupakan hal yang sangat mudah untuk dilakukan. Loyalitas sering dikaitkan dengan kunci kesuksesan, baik kesuksesan di bidang bisnis, pemasaran, dan juga dalam organisasi. Di bidang bisnis dan pemasaran, loyalitas sangat berperan dalam upaya meningkatkan

kepuasan konsumen yang nantinya bisa meningkatkan penjualan dan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan dalam organisasi, loyalitas yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi berpengaruh pada kelanjutan suatu organisasi dalam merealisasikan program kerja sesuai visi dan misinya.

2.5.2. Aspek-aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain. :

a. Taat pada peraturan

Pegawai mempunyai tekad dan kewajiban untuk menaati segala peraturan, perintah dari organisasi dan tidak melanggar aturan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan pegawai untuk meningkatkan loyalitas kerja pada organisasi.

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pada pegawai. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko dalam melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa pegawai yang

mempunyai loyalitas yang tinggi maka pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif.

2.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja Pegawai

Sterss dan Porter mengemukakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu:

- a. Karakteristik pribadi yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik Pekerjaan yang meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik design Organisasi yang meliputi pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap organisasi, percaya pada sikap positif terhadap organisasi dan adanya rasa aman.

Loyalitas yang diinginkan oleh organisasi baru bisa terpenuhi apabila pegawai memiliki karakteristik seperti yang diharapkan, dan organisasi sendiri sudah mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, adanya tunjangan kesejahteraan yang diperoleh, suasana kerja yang nyaman, upah/ gaji yang diterima, karakteristik pribadi pegawai, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama pegawai menekuni pekerjaan.

2.5.4. Model Pengukuran Loyalitas Kerja Pegawai

Secara umum loyalitas kerja pegawai dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau organisasi, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Loyalitas kerja pegawai dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak bisa terlepas dari loyalitas dan sikap kerja sehingga pegawai akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pegawai akan merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Loyalitas akan tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan yang dilakukannya sehingga

pegawai tersebut betah bekerja dalam suatu organisasi. Loyalitas kerja juga sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang diterimanya berupa tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta gaji/upah yang diterimanya.

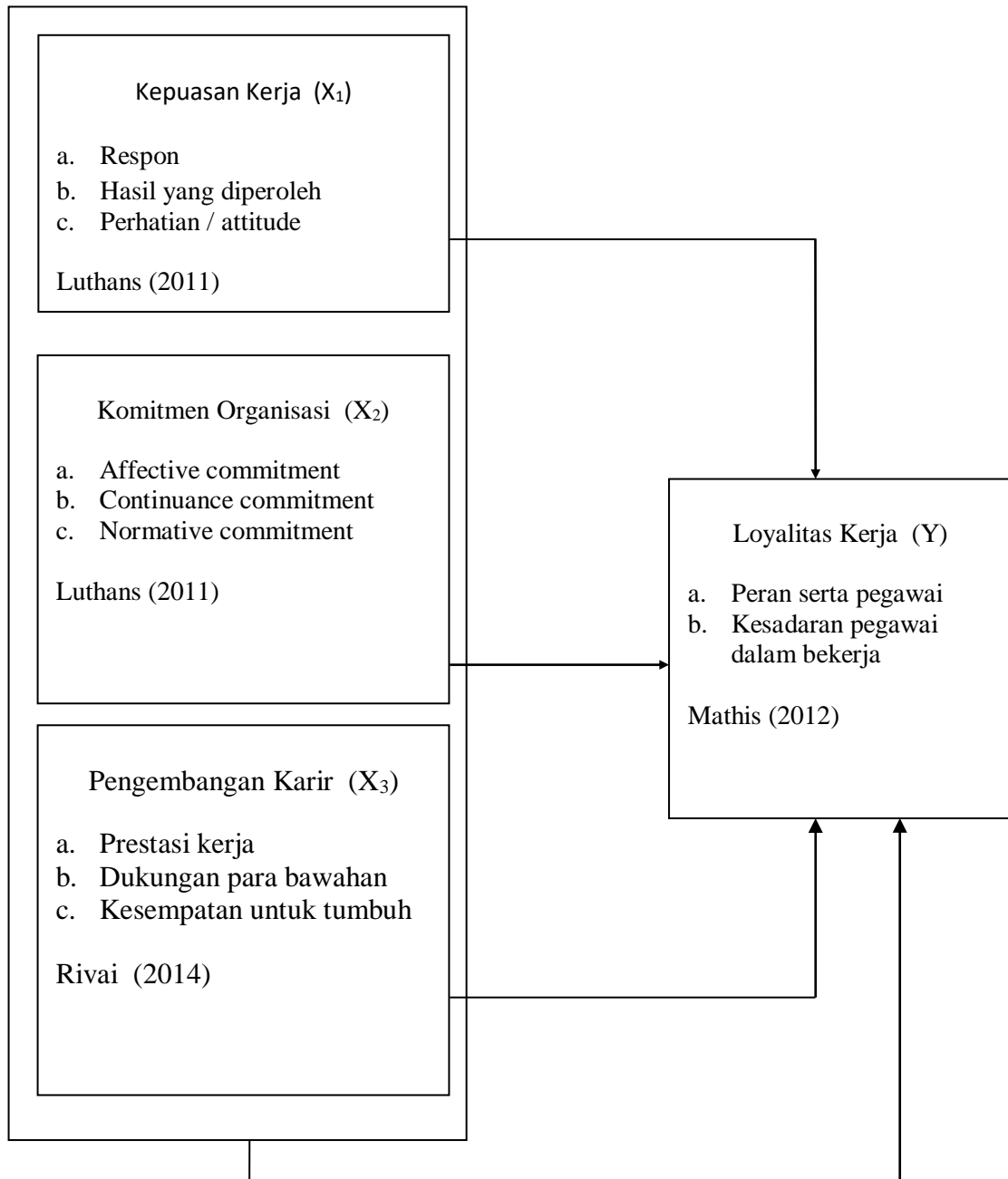
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Beberapa hal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan diketahui bahwa kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu kepuasan kerja yang meliputi gaji/upah, lingkungan kerja, keterampilan pegawai dan sebagainya. Hal ini disebabkan karena tujuan utama seorang pegawai dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya dan memperoleh kepuasan hidup agar bisa mencapai kebahagiaan hidup sehingga dengan adanya kepuasan yang maksimal dari pegawai, maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pegawai menjadi lebih rajin bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi tempat ia bekerja. Disamping itu, pegawai juga menginginkan pekerjaan yang dilakukannya diberi penghargaan yang sesuai dengan hasil kerjanya. Jika penghargaan yang diterimanya tidak sesuai, maka pegawai akan merasa tidak puas dan secara tidak langsung berpengaruh pula pada kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;



Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
2. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
3. Variabel pengembangan karir yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

3.3. Definisi Operasional Variabel

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

- a. Variabel bebas /independen (X)
 1. Kepuasan kerja (X_1) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikatornya (Luthans :2011)

- a. Respon emosional
 - b. Hasil yang sesuai harapan
 - c. Perhatian berkaitan dengan pekerjaan
2. Komitmen organisasi (X_2) adalah sikap pegawai yang merefleksikan loyalitasnya terhadap organisasi. Indikator komitmen organisasi (Luthans, 2011) meliputi :
- a. Affective commitment
 - b. Continuance commitment
 - c. Normative commitment
3. Pengembangan karir (X_3) 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 :
- a. Prestasi kerja
 - b. Dukungan para bawahan
 - c. Kesempatan untuk tumbuh
- b. Variabel terikat / dependen (Y)

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

- a. Peran serta pegawai
- b. Kesadaran pegawai dalam bekerja

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survei dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi, pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari data primer berdasarkan pada saat peneliti melakukan penelitian di lokasi penelitian yaitu pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yaitu dengan menentukan jumlah populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang pegawai yang ada di lokasi pada saat penelitian berlangsung.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Melakukan tatap muka dan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau kuisisioner kepada responden untuk dijawab, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

c. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meneliti, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk

mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2013), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna,

2012). Nasution (2013), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6.2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yaitu dengan menggunakan Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Peneliti mengemukakan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Komitmen organisasi

X₃ = Pengembangan karir

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan pengembangan karir (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan pengembangan karir (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama,

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

- a. Jika F hitung $> F$ tabel atau Sig. $F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig.}F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang disingkat Kab. Pangkep meliputi 13 wilayah kecamatan yang terdiri dari 9 kecamatan daratan dan 4 kecamatan kepulauan, yang termasuk kecamatan daratan yaitu, Kecamatan Pangkajene, Bungoro, Labakkang, Ma'rang, Segeri, Mandalle, Minasatene, Balocci, dan Tondong Tallasa. Dan kecamatan termasuk kepulauan adalah Kecamatan Liukang Tupabbiring, Liukang Tupabbiring Utara, Liukang Kalmas, dan Liukang Tangaya. Kecamatan yang terbagi menjadi 38 Kelurahan dan 65 Desa dengan jumlah penduduk 358.917 jiwa.

Jarak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 52 km dari Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan, terletak pada jalan poros trans Sulawesi melalui pantai barat/ selat Makassar dan merupakan wilayah kepulauan yang strategis yang menghubungkan antara Pulau Kalimantan, Pulau Jawa, Pulau Nusa Tenggara dan Bali yang memiliki karakteristik tersendiri karena mempunyai batas wilayah yaitu :

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kepulauan Barru
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros

3. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bone
4. Sebelah barat berbatasan dengan Pulau Kalimantan, Pulau Jawa, Pulau Madura, Nusa Tenggara dan Bali.

Berdasarkan peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 34 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (Berita Daerah Kabupaten Pangkep Nomor 42 Tahun 2008), merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana bertanggung jawab kepada Bupati.

Sesuai dengan kebijakan pemerintah dalam perubahan Kelembagaan Instansi Pemerintah daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Analisis Beban Kerja (ABK) terhadap susunan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebagai berikut :

1. Kepala Dinas.
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan.
 - b. Sub Bagian Tata Usaha.
 - c. Sub bagian Keuangan dan Sarana.
3. Kepala Bidang Pengendalian Penduduk, membawahi :
 - a. Kepala seksi pemanduan dan sinkronisasi kebijakan pengendalian penduduk.

- b. Kepala Seksi Parameter dan Pemetaan Perkiraan Pengendalian Penduduk.
 - c. Kepala Seksi Data dan Informasi.
4. Kepala bidang keluarga berencana, membawahi :
- a. Kepala Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alokasi.
 - b. Kepala Seksi Jaminan Pelayanan KB.
 - c. Kepala Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan ber KB.
5. Kepala bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga, membawahi :
- a. Kepala Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga.
 - b. Kepala Seksi Bina Ketahanan Keluarga Balita, Anak, dan Lansia.
 - c. Kepala Seksi Bina Ketahanan Remaja.
6. Kepala bidang penyuluhan dan Layanan Informasi, membawahi :
- a. Kepala Seksi Penyuluhan dan KIE.
 - b. Kepala Seksi Advokasi dan Pergerakan.
 - c. Kepala Seksi Pendayagunaan PKB, PLKB, IMP.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Kepala Dinas

Dinas pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan kebijakan daerah di bidang kualitas penduduk dan Keluarga Berencana. Dinas pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kuantitas penduduk dan Keluarga Berencana.
2. Pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pengendalian kuantitas penduduk dan Keluarga Berencana.
3. Pelaksanaan pemanduan dan sinkronisasi kebijakan pengendalian kuantitas penduduk, pemetaan perkiraan penduduk, pelaksanaan advokasi, komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian kuantitas penduduk dan Keluarga Berencana. Pendayagunaan tenaga penyuluh KB/petugas lapangan KB dan Kader KB, pengadaan dan pengendalian kebutuhan alat dan obat kontrasepsi, pelayanan KB, pemberdayaan dan peningkatan peran serta organisasi kemasyarakatan dalam pelaksanaan pelayanan pembinaan, kesertaan KB dan ketahanan kesejahteraan keluarga, urusan kesekretariatan, pembinaan kelompok jabatan fungsional.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Bagian Sekretaris

Bagian sekretaris dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan.

Untuk menyelenggarakan tugas ini Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program kerja Badan berdasarkan rencana kegiatan masing-masing Bidang dan Sekretaris.

- b. Penatausahaan Administrasi Keuangan.
- c. Penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja badan berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing Bidang dan Sekretaris.
- d. Pengorganisasian dan mendistribusikan tugas-tugas sesuai Bidang masing-masing.
- e. Pengeloaan urusan umum dan kepegaiwan.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretaris dinas pengendalian penduduk melaksanakan tugas dibantu oleh tiga kasubag adalah :

1. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, perlengkapan AA dan administrasi kepegawaian.

2. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan dan mengumpulkan bahan, mengolah data dalam rangka penyusunan program dan pelaporan.

3. Sub Bagian Keuangan dan Sarana

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis pengelolaan anggaran.

3. Bidang Pengendalian penduduk

Bidang pengendalian penduduk dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu kepala Dinas dalam melaksanakan dan menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan penyuluhan dan pergerakan, memfasilitasi lembaga/organisasi masyarakat serta monitoring dan evaluasi dan pelaksanaan.

Untuk melaksanakan tugas ini Kepala Bidang Pengendalian penduduk mempunyai tugas fungsi :

- a. Persiapan bahan dan perumusan penetapan kebijakan serta merencanakan kegiatan seksi pemanduan dan sinkronisasi kebijakan pengendalian penduduk sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- b. Pengkoordinasian dan fasilitas peningkatan pelaksanaan pengendalian penduduk.
- c. Pembinaan, pengawasan, supervise, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
- d. Penyusunan rencana dan program pengendalian penduduk, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang pengendalian dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat dibantu oleh tiga kepala seksi masing-masing terdiri dari :

1. Kepala Seksi Pemandu dan Sinkronisasi kebijakan Pengendalian masyarakat, yang berperan melakukan kegiatan yaitu meliputi pencatatan, penginventaris, pengelompokan dan pemeriksaan di bidang

kependudukan, kemudian melaporkan hasil kegiatan dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis atau lisan.

2. Kepala Seksi Pemetaan Perkiraan Pengendalian Penduduk yang bertanggung jawab terhadap pimpinan, yaitu melakukan pengklarifikasian kegiatan penelaan data perencanaan, bidang kependudukan keluarga berencana. Kepala Seksi Pemetaan Pengendalian penduduk bertugas untuk menerima dan memeriksa data kependudukan dan keluarga berencana sesuai prosedur sebagai kajian, mempelajari atau mengkaji, menyusun konsep, mengevaluasi proses penyusunan data melaporkan hasil pelaksanaan tugas atau melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis atau lisan.
3. Kepala Seksi Data dan Informasi yang bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan yaitu meliputi pengumpulan data, mengklarifikasi, menelaah untuk menyusun informasi di bagian Data Informasi. Yang bertugas sebagai berikut:
 - a. Menyusun program kerja.
 - b. Memantau pengolahan data dan informasi.
 - c. Mengkoordinasikan dengan unit yang terkait dan instansi lain dalam rangka mengoptimalkan hasil pekerjaan.
 - d. Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diperintah oleh pimpinan baik tertulis atau lisan.

4. Bidang Penyuluhan dan Pergerakan

Peran dari kepala bidang yaitu menyiapkan bahan pembinaan, pembimbingan, dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan evaluasi pelaksanaan penyuluhan dan KIE. Dalam melaksanakan tugas kepala bidang dibantu oleh tiga seksi antara lain :

1. Kepala Seksi Penyuluhan dan KIE yang bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan meliputi pengumpulan data, mengklarifikasi, menelaah untuk menyusun informasi di bagian Data Informasi. Yang bertugas sebagai berikut :
 - a. Mengumpulkan data menyusun program kerja.
 - b. Mempelajari dan menganalisa serta menelaah bahan-bahan yang terkait dengan penyuluhan dan layanan informasi.
 - c. Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan, dan memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan, untuk disampaikan kepada pimpinan unit.
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis atau lisan.
2. Kepala Seksi Advokasi dan Pergerakan

Sub bagian Advokasi dan Pergerakan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Penyuluhan dan Pergerakan yang mempunyai tugas yaitu pengumpulan, pengklarifikasian dan penelaah untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang advikasi dan informasi dan adapun uraian tugas seksi advikasi dan pergerakan adalah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur.
 - b. Mempelajari dan menelaah bahan yang terkait data dengan informasi agar memperlancara tugas.
 - c. Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan advokasi, komunikasi informasi dan edukasi dalam rangka penyelesaian tugas.
 - d. Membuat laporan berdasarkan hasil kerja, dan memberikan saran berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan serta melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.
3. Kepala Seksi Pendayagunaan PKB/PLKB dan IMP

Melakukan kegiatan penerimaan, pengumpulan, pengklrifikasian dan penelahan data penyuluh keluarga berencana dan bertanggung jawab terhadap dokumen dan data penyuluh keluarga berencana, dokumen klasifikasi bahan dan data penyuluh, kegitan kajian karakteristik, spesifikasi, konsep penyuluh serta evaluasi proses penyusunan penyuluh keluarga berencana, kemudian membuat hasil laporan atau laporan pelaksanaan lain yang diberikan oleh Atasan. Bertanggung jawab terhadap kesiapan dokumen bahan, data mekanisme operasional keluarga berencana, dokumen klasifikasi data, kegiatan kajian karakteristik, spesifikasi, dan dokumen penyusunan rancangan, serta hasil kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Atasan.

5. Bidang Keluarga Berencana

Penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengendalian dan pendistribusian alokon di kabupaten Pangkep. Untuk melaksanakan program keluarga berencana di Kabupaten Pangkep yang dibantu oleh:

1. Kepala Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alokon

Bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan penerimaan, pengumpulan data, pengklarifikasian dan penelaahan data perencanaan di bidang mekanisme operasional keluarga berencana, dokumen klarifikasi bahan dan data, kajian karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait mekanisme operasional KB, adanya dokumen konsep penyusunan mekanisme operasional keluarga berencana, dokumen diskusi serta kegiatan evaluasi proses penyusunan mekanisme operasional keluarga berencana dan laporan hasil kegiatan, dan laporan yang lain yang diberikan oleh atasan.

2. Kepala Seksi Jaminan Pelayanan KB

Bertanggung jawab melakukan kegiatan yang meliputi kegiatan pencatatan, penginventarian, pengelompokan dan pemeriksaan di bidang pelayanan keluarga berencana. Sehingga dalam proses tersebut akan bertugas mencatat dan menghitung pelayanan keluarga berencana, menginterisir permasalahan, mengelompokkan pelayanan keluarga berencana menurut jenis dan sifat permasalahannya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, melakukan pemeriksaan data pelayanan keluarga sesuai prosedur dan

ketentuan yang berlaku, serta melaporkan pelaksanaan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan evaluasi dan pertanggung jawaban, dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tulisan atau lisan.

Adapun yang diharapkan hasil kerja seksi tersebut yaitu kepala seksi mampu membuat dokumen draf program kerja, bahan dan alat, mampu membuat laporan pengelolaan laporan dan pengaduan, dan juga koordinasi dengan unit-unit terkait dana atau instansi lain.

3. Kepala Seksi Pembinaan Kesertaan Keluarga Berencana

Melaksanakan kegiatan menerima dan memeriksa bahan dan data pembinaan kesertaan keluarga berencana, mengumpulkan dan mengklarifikasi, mengkaji karakteristik, kemudian menyusun pembinaan kesertaan keluarga berencana sesuai dengan prosedur untuk tercapainya sasaran. Mengevaluasi proses penyusunan pembinaan kesertaan keluarga berencana dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas, kemudian dari proses tanggung jawab tersebut maka diperoleh sebuah dokumen kegiatan, bahan dan data pembinaan kesertaan keluarga berencana.

6. Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga

Bidang ketahanan keluarga dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab untuk mempersiapkan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pemberdayaan keluarga sejahtera di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Kepala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga terdiri atas tiga seksi sebagai berikut :

1. Kepala Seksi Pemberdayaan Keluarga Sejahtera yang bertugas melakukan kegiatan pengumpulan, klarifikasi, penelaahan data dan perencanaan di bidang baha kesejahteraan keluarga. Dengan uraian tugas sebagai berikut :
 - a. Menerima dan memeriksa bahan dan data bahan kesejahteraan keluarga sesuai prosedur sebagai bahan kajian dalam rangka penyusunan bahan kesejahteraan keluarga.
 - b. Mengumpulkan dan mengklasifikasikan bahan dan data bahan kesejahteraan keluarga sesuai prosedur yang memudahkan apabila diperlukan.
 - c. Mempelajari dan mengkaji karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait bahan kesejahteraan keluarga sesuai prosedur dalam rangka penyusunan bahan kesejahteraan keluarga.
 - d. Menyusun konsep penyusunan bahan kesejahteraan keluarga sesuai dengan hasil kajian dan prosedur untuk tercapainya sasaran yang diharapkan.
 - e. Mendiskusikan konsep penyusunan bahan kesejahteraan keluarga dengan kasi pemberdayaan keluarga sejahtera sesuai prosedur untuk kesempurnaan penyusunan program.
 - f. Menyusun kembali hasil diskusi kesejahteraan untuk kelancaran dan optimalisasi penyusunan bahan kesejahteraan keluarga.
 - g. Mengevaluasi proses penyusunan bahan kesejahteraan keluarga sesuai prosedur sebagai bahan perbaikan dalam mencapai sasaran.
 - h. Melaksanakan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur.

- i. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan secara tertulis maupun lisan.
2. Kepala Seksi Bina Ketahanan keluarga Balita, anak, dan lansia mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a. Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk penyelesaian pekerjaan.
 - b. Mempelajari, menganalisa, serta menelaah bahan-bahan yang terkait dengan data dan informasi.
 - c. Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan perencanaan program dalam rangka penyelesaian tugas.
 - d. Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaah bermamfaat.
 - e. Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemamfaatannya.
 - f. Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.
 - g. Membuat dokumen berupa dokumen bahan-bahan kerja, dokumen telaah bahan-bahan, dokumen hasil penelitian, dokumen saran-saran pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya.

3. Kepala Seksi Bina Ketahan Remaja

Yakni melakukan kegiatan penerimaan, pegumpulan, pengklasifikasian dan penelaah data perencanaan di bidang bahan pembinaan, adapun uraian tugas :

- a. Menerima dan memeriksa bahan dan data bahan pembinaan sesuai prosedur sebagai bahan kajian dalam rangka penyusunan bahan pembinaan
- b. Mengumpulkan dan mengklasifikasikan bahan dan data pembinaan.
- c. Mengklasifikasi bahan dan data pembinaan sesuai spesifikasi dan prosedur yang memudahkan apabila diperlukan.
- d. Mempelajari dan mengkaji karakteristik, spesifikasi dan prosedur dalam rangka susunan bahan pembinaan.
- e. Menyusun konsep penyusunan bahan pembinaan sesuai dengan hasil kajian dan prosedur untuk tercapainya sasaran
- f. Mendiskusikan konsep bahan pembinaan dengan kasi bina dan ketahanan remaja sesuai prosedur untuk kesempurnaan penyusunan program bahan pembinaan
- g. Menyusun kembali konsep pembinaan berdasarkan hasil diskusi sesuai prosedur untuk kelancaran penyusunan bahan pembinaan.
- h. Mengevaluasi proses penyusunan bahan sesuai prosedur sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan tercapainya sasaran.
- i. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebahai bahan evaluasi dan dipertanggungjawabkan.
- j. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.
- k. Hasil pekerjaan dibuatkan dokumen kegiatan sesuai prosedur.

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 48 orang responden pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 48 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 20 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

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

Tabel 5.1.

Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	28	58,33
2.	Perempuan	20	41,67
	Total	48	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

Tabel 5.2

Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	10,42
2.	36 – 40	8	16,67
3.	41 – 45	11	22,92
4.	46 – 50	18	35,70
5.	> 50	6	12,50
	Total	48	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 18 orang responden atau sekitar 35,70 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 10,42 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3

Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	11	22,92
2.	10 – 15	5	10,42
3.	16 – 20	19	39,58
4.	21 – 25	13	27,08
	Total	48	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 19 orang responden atau 39,58 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 10,42 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan 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)

1. Kepuasan kerja (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.4.

Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja saya	0	0	3	3,1	6	6,3	38	39,6	1	1,0
2.	Saya puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	0	0	2	2,1	4	4,2	26	27,1	16	16,7
3.	Saya puas dengan tata ruang perkantoran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0	1	1,0	2	2,1	25	26,0	20	20,8
4.	Saya berhak membuat laporan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur organisasi	0	0	2	2,1	5	5,2	31	32,3	10	10,4
5.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi	1	1,0	2	2,1	5	5,2	25	26,0	15	15,6

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Berdasarkan tabel 5.4. diatas, gaji/ penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja saya, dimana 1,0% responden menyatakan sangat setuju, 39,6% responden menyatakan setuju, kemudian 6,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 3,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan, dimana 16,7% responden menyatakan sangat setuju, 27,1% responden menyatakan setuju, kemudian 4,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 2,1% responden menjawab tidak setuju dan tidak seorangpun responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga puas dengan tata ruang perkantoran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, dimana 20,8% responden menyatakan sangat setuju, 26,0% responden menyatakan setuju, kemudian 2,1% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 1,0 % menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu berhak membuat laporan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur organisasi, dimana 10,4% responden menyatakan sangat setuju, 32,3% responden menyatakan setuju,

kemudian 5,2% responden menjawab ragu-ragu, 2,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi dimana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 26,0% responden menyatakan setuju, 5,2% responden menjawab ragu-ragu, 2,1% responden menjawab tidak setuju dan 1,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

2. Komitmen organisasi (X_2)

Gambaran distribusi frekuensi Komitmen organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

Distribusi frekuensi item-item variabel Komitmen organisasi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi	0	0	1	1,0	3	3,1	39	40,6	5	5,2
2.	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	0	0	1	1,0	4	4,2	34	35,4	9	9,4
3.	Saya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi	0	0	0	0	1	1,0	41	42,7	6	6,3
4.	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada saya	0	0	4	4,2	0	0	27	28,1	17	17,7
5.	Menjunjung nilai-nilai dari visi dan misi organisasi tempat saya bekerja	0	0	0	0	1	1,0	37	38,5	10	10,4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi, dimana 5,2% responden menyatakan sangat setuju, 40,6% responden menyatakan setuju, kemudian 3,1% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 1,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini, dimana 9,4% responden menyatakan sangat setuju, 35,4% responden menyatakan setuju, kemudian 4,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 1,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi dimana 6,3% responden menyatakan sangat setuju, 42,7% responden menyatakan setuju, kemudian 1,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan, dimana 17,7% responden menyatakan sangat setuju, 28,1% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab

ragu-ragu, kemudian 4,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima menjunjung nilai-nilai dari visi dan misi organisasi tempat bekerja, dimana 10,4% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% responden menyatakan setuju, kemudian 1,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Pengembangan karir (X_3)

Gambaran distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6.

Distribusi frekuensi item-item variabel pengembangan karir

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	0	0	2	2,1	9	9,4	34	35,4	3	3,1
2.	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	3	3,1	7	7,3	32	33,3	6	6,3
3.	Saya merasa organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya	0	0	1	1,0	6	6,3	29	30,2	12	12,5

4.	Saya merasa puas dengan pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	5	5,2	6	6,3	22	22,9	15	15,6
5.	Saya merasa puas dengan kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karir saya	0	0	5	5,2	4	4,2	22	22,9	17	17,7

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dimana 3,1% responden menyatakan sangat setuju, 35,4% responden menyatakan setuju, kemudian 9,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 2,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua merasa puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan dimana 6,3% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, kemudian 7,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 3,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga merasa organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya, dimana 12,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,2% responden menyatakan setuju, kemudian 6,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 1,0% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat merasa puas dengan pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja, dimana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 22,9% responden menyatakan setuju, kemudian 6,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 5,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima merasa puas dengan kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karir saya, dimana 17,7% responden menyatakan sangat setuju, 22,9% responden menyatakan setuju, kemudian 4,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 5,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

4. Loyalitas kerja (Y)

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

Tabel 5.7.

Distribusi frekuensi item-item variabel loyalitas kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0	0	0	1	1,0	32	33,3	15	15,6
2.	Saya pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan	0	0	0	0	1	1,0	32	33,3	15	15,6
3.	Saya berupaya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan	0	0	0	0	1	1,0	26	27,1	21	21,9
4.	Saya suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja	0	0	0	0	2	2,1	34	35,4	12	12,5
5.	Prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan saya dalam pencapaian target	0	0	0	0	1	1,0	29	30,2	18	18,8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

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

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, unsur item empiris pertama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, dimana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, kemudian 1,0% responden menjawab ragu-

ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan, dimana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, kemudian 1,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berupaya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan, dimana 21,9% responden menyatakan sangat setuju, 27,1% responden menyatakan setuju, kemudian 1,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja, dimana 12,5% responden menyatakan sangat setuju, 35,4% responden menyatakan setuju, kemudian 2,1% responden menjawab ragu-ragu serta 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima Prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan saya dalam pencapaian target dimana 18,8% responden menyatakan sangat setuju, 30,2% responden menyatakan setuju,

kemudian 1,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Hasil Pengujian Validitas, Reliabilitas dan Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner yang akan dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil.

Uji validitas juga dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS v. 21 seperti yang terlihat pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2015), korelasi antara skor total item merupakan enterpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,278.

Tabel 5.8.

Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Loyalitas kerja (Y)	1	0,841	0,278	Valid
	2	0,676	0,278	Valid
	3	0,474	0,278	Valid
	4	0,590	0,278	Valid
	5	0,692	0,278	Valid
Variabel Kepuasan kerja (X ₁)	1	0,865	0,278	Valid
	2	0,716	0,278	Valid
	3	0,715	0,278	Valid
	4	0,611	0,278	Valid
	5	0,700	0,278	Valid
Variabel Komitmen organisasi (X ₂)	1	0,881	0,278	Valid
	2	0,818	0,278	Valid
	3	0,607	0,278	Valid
	4	0,832	0,278	Valid
	5	0,594	0,278	Valid
Variabel Pengembangan karir (X ₃)	1	0,755	0,278	Valid
	2	0,771	0,278	Valid
	3	0,826	0,278	Valid
	4	0,795	0,278	Valid
	5	0,529	0,278	Valid

Sumber : Lampiran

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *alpha* (α), yaitu apabila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah

reliabel, sedangkan apabila nilai *alpha* (α) lebih kecil dari 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9.

Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Loyalitas kerja (Y)	0,687	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₁)	0,753	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi (X ₂)	0,794	0,60	Reliabel
Pengembangan karir (X ₃)	0,791	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan atau reliable.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik dibuktikan dengan menguji.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya keterikatan antara variabel independen dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya sehingga untuk mengetahui apakah ada gejala multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 21 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 5.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	VIF Standar
Constanta	-	-	-
X ₁	0.735	1,361	10
X ₂	0.760	1,315	10
X ₃	0.714	1,400	10

Sumber : Lampiran

Melihat hasil perhitungan yang terlihat dari tabel diatas, menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Begitu pula dengan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($VIF < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

b. Uji Heterokedastisitas

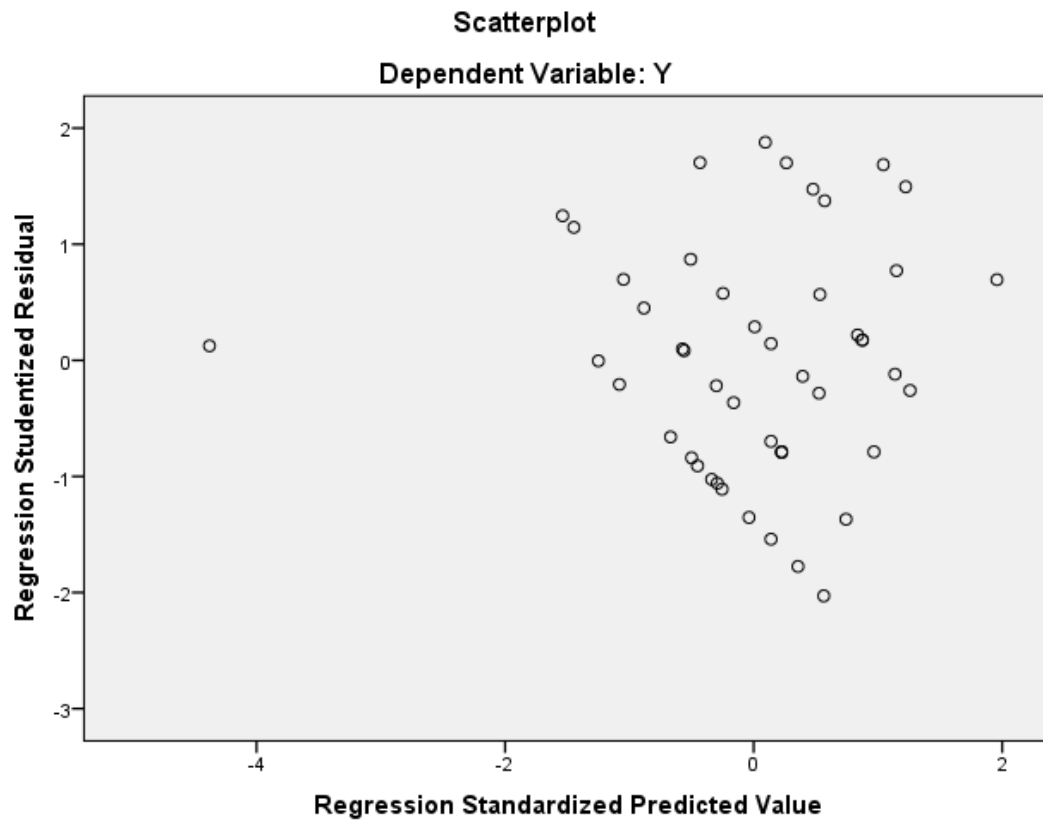
Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis

tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

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. 21 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah :

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.



Sumber : Lampiran

Gambar 5.1 :
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. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya

autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 21 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,113 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.559	.529	1.2055	2.113

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

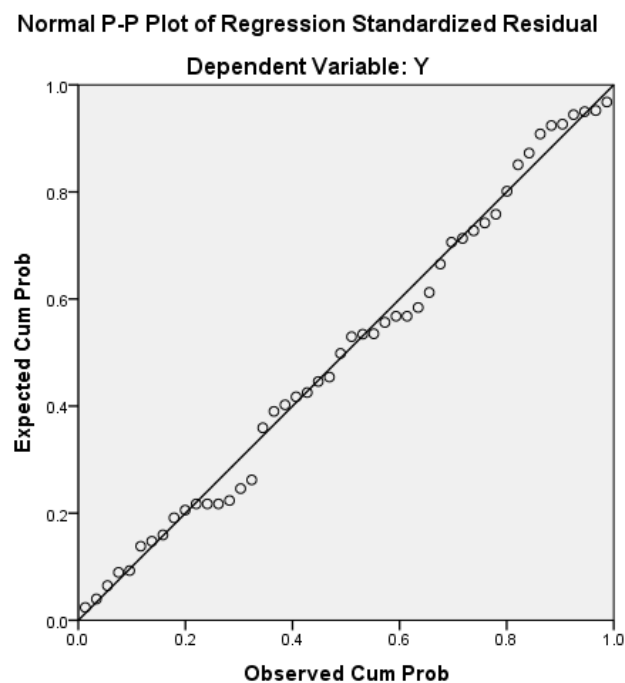
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah

4. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data yaitu *one sample kolmogorov smirnov test* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Akibat data tidak terdistribusi dengan normal, maka dilakukan semilog untuk membuat data menjadi terdistribusi dengan normal.

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. 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 berikut ini :



Sumber : Hasil olah data SPSS

Gambar 5.2
Uji Normalitas

5.1.6. Analisa Model dan Pembuktian Hipotesis

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa

yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor loyalitas kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. Adapun faktor-faktor loyalitas kerja tersebut yaitu : kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir. Dari hasil perhitungan model regresi berganda diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (*r square*). Jika koefisien regresinya signifikan pada $p \leq 0,05$, maka variabel bebas tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yang merupakan variabel bebas (X), yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir dan dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja (Y) yang merupakan variabel terikat

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Sebelum dilakukan pengujian parsial antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai, maka terlebih dahulu akan dilakukan hasil uji parsial yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.12

Hasil Uji Parsial

Nama Variabel	Signifikan		t_{tabel}	Batas Tolerance	Keputusan
	t_{hit}	Sig			
Kepuasan kerja	2,786	0,008	2,015	0,05	Signifikan
Komitmen Organisasi	2,974	0,005	2,015	0,05	Signifikan
Pengembangan Karir	2,373	0,022	2,015	0,05	Signifikan

Sumber : hasil pengolahan data

Dari tabel 5.12 yakni hasil uji parsial, maka penjelasan hasil pengujian parsial atas motivasi kerja, kompetensi kerja dan tunjangan kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,786 > 2,015$) serta memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.
2. Pengaruh antara komitmen organisasi dengan loyalitas kerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,974 > 2,015$) serta memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.
3. Pengaruh antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,373 > 2,015$) serta memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), hal ini berarti bahwa

pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.

2. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat pengaruh secara bersama-sama dari ketiga variabel yaitu kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai (Y), maka dapat dilihat dari hasil uji statistik (F test) yaitu dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan syarat signifikansi 0,05 atau 5% dan dengan pengujian *Two Tailed Test*.

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yang merupakan variabel bebas (X), yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir dan dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja (Y) yang merupakan variabel terikat. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan **SPSS 21.0**, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Faktor Yang Mempengaruhi
Loyalitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga
Berencana Kabupaten Pangkep

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.035	3	27.012	18.586	.000 ^b
	Residual	63.945	44	1.453		
	Total	144.979	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.838	1.908		4.108	.000
	X1	.222	.080	.325	2.786	.008
	X2	.285	.096	.341	2.974	.005
	X3	.172	.073	.281	2.373	.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada tabel 5.13. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu

kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,838 + 0,222 X_1 + 0,285 X_2 + 0,172 X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan koefisien berganda (β) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0,05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($18,586 > 2,81$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar $0,000^b$ atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau *R square*), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,559 atau 55,9 %. Hal ini berarti bahwa 0,559 atau 55,9 % variasi dari loyalitas kerja mampu dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan

karir. Sedangkan 44,1% variasi dari loyalitas kerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 21 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dengan variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,786 > t_{tabel} 2,015$.

Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (loyalitas kerja pegawai) dan variabel X_1 (kepuasan kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,441 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (Y). R^2 sebesar 0,441, menunjukkan pengertian bahwa 44,1 persen sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap

loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional seorang pegawai yang 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) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas persaaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

5.2.2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Loyalitas kerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 21 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dengan variabel komitmen organisasi (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,974 > t_{tabel} 2,015$.

Hasil analisis menunjukkan 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 (X_2) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (Y). R^2 sebesar 0,559, menunjukkan pengertian bahwa 55,9 persen sumbangan pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (Y) sedangkan sisanya sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan definisi 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, 2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Luthans (2011) mengemukakan definisi 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

perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

5.2.3. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 21 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dengan variabel pengembangan karir (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,373 > t_{tabel} 2,015$.

Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (loyalitas kerja pegawai) dan variabel X_3 (pengembangan karir), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,674, dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,062 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan karir (X_3) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep (Y). R^2 sebesar 0,454, menunjukkan pengertian bahwa 45,4 persen sumbangan pengaruh pengembangan karir (X_3) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten

Pangkep (Y) sedangkan sisanya sebesar 54,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

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

Mondy (2013) mengemukakan bahwa 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.

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

5.2.4. Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir implikasinya terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($18,586 > 2,80$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar $0,000^b$ atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS ver. 21, maka diperoleh hasil regresi antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir serta loyalitas kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.14
Hasil Pengolahan Data Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.838	1.908		4.108	.000
X1	.222	.080	.325	2.786	.008
X2	.285	.096	.341	2.974	.005
X3	.172	.073	.281	2.373	.022

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil persamaan koefisien regresi tersebut diatas maka dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 7,838 + 0,325X_1 + 0,341X_2 + 0,281X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti atau penjelasan sebagai berikut :

1. **$b_0 = 7,838$** yang merupakan nilai konstanta, ini mengandung arti bahwa tanpa adanya variabel kepuasan kerja, komitmen organisasidan pengembangan karir maka loyaltas kerja pegawai Dinas pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. **$b_1 = 0,325$** , yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyaltas kerja pegawai, dimana apabila tanggapan responden mengenai

kepuasan kerja ditingkatkan maka loyalitas kerja pegawai akan meningkat.

3. $b_2 = 0,341$, yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi, artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai, dimana apabila tanggapan responden mengenai komitmen organisasi ditingkatkan maka loyalitas kerja pegawai akan meningkat.
4. $b_3 = 0,281$, yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir, artinya pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai, dimana apabila tanggapan responden mengenai pengembangan karir ditingkatkan maka loyalitas kerja pegawai akan meningkat.

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pangkep adalah Komitmen Organisasi, alasannya karena memiliki nilai koefisien beta yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir.

Kemudian untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kab. Pangkep maka dapat dilihat dari model summary melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.559	.529	1.2055	2.113

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka diperoleh nilai korelasi $R = 0,748$ atau $74,8\%$, yang berarti hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap loyalitas kerja pegawai. Kemudian nilai adjusted R_{square} sebesar $0,529$ atau $52,9\%$ dengan demikian kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel loyalitas kerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik, sedangngkan sisanya sebesar $47,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti : motivasi kerja, tunjangan kinerja, kedisiplinan, diklat dan sebagainya.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai dalam

menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) secara parsial yang paling besar yaitu 0,341, maka variabel komitmen organisasi (X_2) yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. Alasannya karena memiliki nilai koefisien beta yang paling besar jika dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel pengembangan karir (X_3). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16
Hasil Uji Beta
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.838	1.908		4.108	.000
	X1	.222	.080	.325	2.786	.008
	X2	.285	.096	.341	2.974	.005
	X3	.172	.073	.281	2.373	.022

Sumber : hasil olah data SPSS

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau *R square*), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,559 atau 55,9 %.

Hal ini berarti bahwa 0,559 atau 55,9 % variasi dari loyalitas kerja mampu dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir. Sedangkan 44,1% variasi dari loyalitas kerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koordinasi dan lain sebagainya. Hal ini dapat juga dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.529	1.2055

Sumber : hasil olah data SPSS

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, dengan $t_{hitung} = 2,786, 2,974$ dan $2,373 > t_{tabel} = 2,015$. Tolak H_0 , Terima H_1 . sehingga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, dimana $F_{hitung} = 18,586 > F_{tabel} = 2,80$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

3. Variabel komitmen organisasi yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 34,1%.

6.2. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep
 - a. Hendaknya pihak pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan loyalitas kerja, karena faktor-faktor tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan loyalitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
 - b. Hendaknya pihak pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep memperhatikan masalah-masalah pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam upaya peningkatan loyalitas kerja.
2. Untuk Perguruan Tinggi

Sebagai referensi bagi mahasiswa dan kelengkapan kepastakaan dalam menamah khasanah keilmuiah dalam bidang manajemen.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Kajian mengenai loyalitas kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian loyalitas kerja sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain, dimana dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi yang paling dominan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan variabel kepuasan kerja yang paling dominan.

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/ instrumen 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 subyektifitas.

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

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan
Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PANGKEP”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

SYUHRIANY

2017.MM.2.0694

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kepuasan Kerja (X ₁)						
1.	Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja saya					
2.	Saya puas karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
3.	Saya puas dengan tata ruang perkantoran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai					
4.	Saya berhak membuat laporan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur organisasi					
5.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi					
Komitmen Organisasi (X ₂)						
1.	Saya selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi					
2.	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
3.	Saya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
4.	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada saya					
5.	Menjunjung nilai-nilai dari visi dan misi organisasi tempat saya bekerja					
Pengembangan Karir (X ₃)						
1.	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
2.	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Saya merasa organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya					
4.	Saya merasa puas dengan pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
5.	Saya merasa puas dengan kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karir saya					
Loyalitas Kerja (Y)						
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
2.	Saya pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya berupaya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan					
4.	Saya suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja					
5.	Prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan saya dalam pencapaian target					

“ TERIMA KASIH ”

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : SYUHRIANY M.
NIM : 2017.MM.2.0694
Judul Tesis : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 15 Mei 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua