

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan manusia disatu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu mampu berperan dalam persaingan global, maka organisasi perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi terdiri dari beberapa elemen salah satunya adalah sumber daya manusia. Efisien pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap organisasi harus mampu bekerja secara efektif dan harus mampu memecahkan bermacam persoalan sehubungan dengan pengelolaan SDM untuk mencapai komitmen organisasi (Melia & Anggraini, 2011).

Menurut Sutrisno (2010) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pekerja merefleksikan kekuatan dan kesetiaan pekerja pada organisasi/perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Setiap organisasi menginginkan pegawai memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi merasa ikut memiliki organisasinya. Begitu sebaliknya jika komitmen organisasi yang rendah menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya.

Begitu halnya dengan Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu, Seiring dengan terbentuknya Kabupaten Rokan Hulu Tahun 1999 berdasarkan undang-undang No. 53 tahun 1999 dengan Ibu kota Kabupaten Pasir Pengaraian. Sebagai Kabupaten baru Rokan Hulu membutuhkan suatu sistem pemerintahan sebagai penggerak roda pembangunan. Dengan didasari Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 180-67 Tahun 2002 tentang pengakuan kewenangan Kabupaten dan Kota, serta Peraturan daerah Kabupaten Rokan Hulu maka dibentuklah Satker/SKPD Pemerintah Daerah Rokan Hulu. Dengan terbentuknya SKPD lainnya maka terbentuklah Kantor Pariwisata, Seni dan Budaya Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2022.

Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu adalah sebuah instansi pemerintahan yang mewejudkan kebudayaan dan pariwisata Rokan Hulu yang maju, dinamis, liat, beradab dan berwawasan lingkungan yang agamis dalam menjadikan Kabupaten Rokan Hulu sebagai kabupaten terbaik di Provinsi Riau. Untuk itu pihak Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu harus memperhatikan

kesejahteraan pegawai untuk mencapai komitmen organisasi yang baik. Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu harus mengupayakan untuk memberikan perlakuan yang baik kepada pegawai. Selain dari memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai yang dianggap mampu untuk meningkatkan komitmen, Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu juga harus memperhatikan persoalan lain yang dapat menimbulkan munculnya fenomena mengenai berkurang atau menurunnya komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu ditemukan beberapa fenomena tentang komitmen organisasi pegawai diantaranya adalah :

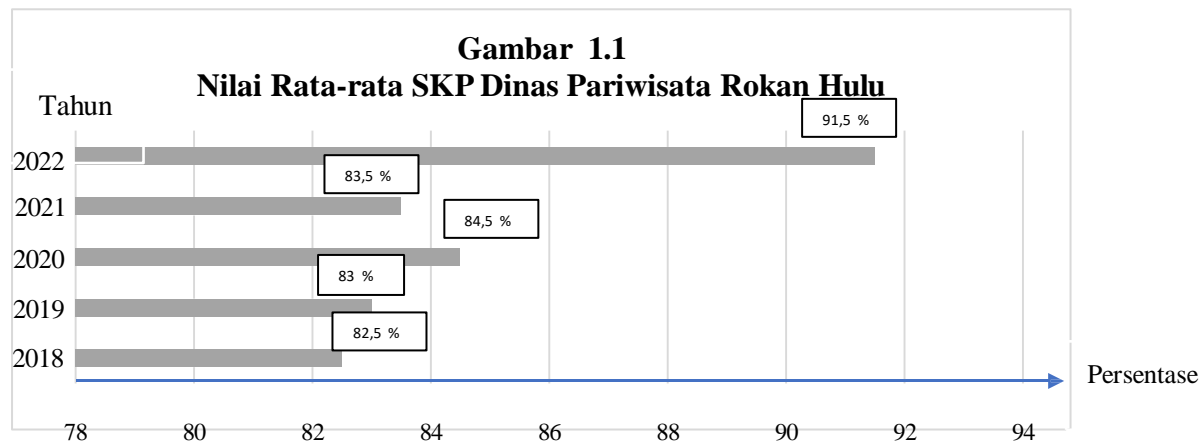
1. Kurangnya fasilitas yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban pegawai. Pada Tahun 2023 terdapat beberapa alat bantu Operasional Kerja Contohnya Seperti mesin Pengganda sebanyak 4 buah dengan kebutuhan kurang lebih 10 buah, P.C unit (Komputer PC) Sebanyak 8 unit, Leptop 19 Unit yang Rusak Berat 5 buah, Printer 23 Buah. juga Drone atau *Unmanned Aerial Vehicle* (UAV) pesawat tanpa Awak yang dikendalikan oleh komputer atau remote control sebanyak 2 buah.

2. Minimnya Kesempatan Pengembangan Karir atau pelatihan yang memadai.

Dimana dalam hal ini setiap karyawan harus di beri kesempatan untuk berkembang secara Profesional sebagai alat motivasi untuk peningkatan kinerjanya. Namun didalam faktanya di dinas Pariwisata kabupaten Rokan Hulu perencanaan karir yang terdiri dari Pelatihan, Pengalaman Kerja, Realisasi kerja, dan Pengembangan diri sangat minim didapatkan oleh pegawai

Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu dikarenakan adanya Kebijakan Organisasi, Prestasi Kerja dan Tingkat pendidikan.

Berdasarkan tinjauan fenomena yang telah diuraikan tersebut, berikut ini disajikan data evaluasi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu tingkat pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja sebagai salah satu bentuk komitmen organisasi sebagai berikut:



Sumber : Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu, Tahun 2022

Berdasarkan pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu selama 2018 sampai dengan 2020 mengalami peningkatan kinerja yang baik. Yaitu pada tahun 2018 mencapai 82,5 % kemudian mengalami peningkatan di tahun 2019 yaitu 83 % selanjutnya pada tahun 2020 juga mengalami peningkatan yaitu 85,5 % tetapi pada tahun 2021 sasaran kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu mengalami penurunan yaitu 83,5 %, sehingga peningkatan kinerja pegawai tersebut selama periode tersebut tidak dapat dipertahankan, karena pada tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan kinerja. Namun di tahun 2021 ke 2022 dimana tingkat pencapaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu mengalami

peningkatan yang sangat signifikan jika dibandingkan periode sebelumnya yaitu 91,5 % . Kinerja pegawai Penilaian SKP meliputi aspek kualitas, kuantitas dan waktu dengan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing perangkat daerah, dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dan target, sedangkan untuk penilaian perilaku kerja pegawai yang meliputi orientasi kerja pegawai, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan mengalami penurunan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu masih belum konsisten, dimana Tingkat Capaian Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu masih terjadi naik turun selama periode tersebut. Oleh karena itu faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai salah satunya dapat disebabkan oleh faktor fasilitas kerja dan faktor pengembangan karir pegawai.

Faktor fasilitas kerja mempunyai peran penting bagi pegawai pemerintah menunjukkan bahwa investasi dalam pembangunan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan pegawai, dan reputasi organisasi. Fasilitas kerja mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Semakin baik fasilitas kerja yang ada di yakini mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Beberapa penelitian tentang fasilitas kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Fane (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas kerja signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto, et., al (2020), Kadir dan Maulida

(2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor kesempatan pengembangan karir mempunyai peran penting bagi pegawai. Semakin baik pengembangan karir yang ditawarkan oleh dinas maka komitmen organisasi pegawai semakin tinggi terhadap instansi. Beberapa penelitian tentang pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Widyanti (2020), Handoko dan Rambe (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir signifikan positif terhadap komitmen organisasi. tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umami et., al (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena tentang Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu dan adanya faktor yang mempengaruhi serta adanya riset gap maka penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan membuat judul penelitian yaitu tentang **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN ROKAN HULU.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “

1. Bagaimana Pengaruh fasilitas kerja terhadap komitmen pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu.

2. Bagaimana Pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu.
3. Bagaimana Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap komitmen pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan pengembangan karir terhadap komitmen pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu

1.4 Manfaat Penelitian

Dari paparan yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini dapat dilakukan dengan harapan untuk dipergunakan berbagai pihak dan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Bagi Penulis

Memberi manfaat bagi penulis di bidang ilmu manajemen terutama dalam lingkup manajemen Sumber Daya Manusia, terkhusus kepada bagian kerja Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja dan pengembangan Karir. selain itu peneliti ini juga bermanfaat untuk menyelesaikan Skripsi di Prodi Manajemen.

2. Manfaat Praktis

Informasi dari hasil penelitian ini akan membuktikan seberapa besar presentasi pengaruh variabel Fasilitas kerja dan Pengembangan karir Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten rokan Hulu. Hasil tersebut tentu akan memberikan informasi terkait kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pegawai terutama dalam permasalahan Komitmen Organisasi.

3. Manfaat pengembangan keilmuan

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat pengembangan keilmuan dibidang sumber Daya Manusia terutama dalam pengembangan Literatur terkait Komitmen Organisasi dimana didalam penelitian ini Komitmen Organisasi di pengaruhi oleh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir, sekaligus akan memberikan pengetahuan serta dilingkungan literatur bagi penelitian selanjutnya baik dalam hal variabel penelitian yang sama ataupun penelitian lanjutan di Dinas Pariwisata kabupaten rokan Hulu.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah struktur atau tata cara penyusunan suatu tulisan agar dapat dipahami Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitia dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang Landasan Teori, Kerangka Konseptual serta perumusan Hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab IV ini data atau informasi hasil penelitian akan diolah, dan dianalisis, ditafsirkan, dilibatkan pada kerangka teoritik dalam bab II sehingga mampu menjawab permasalahan dan juga tujuan yang sudah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab V ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pratama (2022), manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Pratama (2022), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Arraniri dkk (2021), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kasmir (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan

pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Paramita dan Handayani (2022), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

menurut Harahap dan Khair (2019), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri, memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, pelaksanaan, pemberian balas jasa, penarikan, pengembangan, dan pemeliharaan. Sehingga dapat memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan untuk mencapai suatu tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja menurut Ratag (2016) dan Chasanah (2017) bahwa semakin baik fasilitas kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Dari hasil penelitian yang ada menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai dan bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Hal tersebut sebanding dengan hasil penelitian (Sukmawati, 2014) menyimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Ratag (2016), ada banyak banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan instansi, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja. Fasilitas kerja pada setiap instansi berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya instansi tersebut. Sofyan berpendapat bahwa, jenis-jenis fasilitas kerja itu terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di instansi.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas instansi, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin foto copy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas instansi.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan instansi utama seperti perkantoran
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas instansi seperti kendaraan (mobil, motor, dan lainnya).

2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator Fasilitas Kerja menurut Ratag (2016) dan Chasanah (2017)

dibagi tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Sesuai Kebutuhan
2. Mudah digunakan
3. Mempercepat proses kerja

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan upaya perubahan atau peningkatan karir karyawan dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda. Teori Pengembangan Karir oleh Gibson (1994) dan Mondy (2008). Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi di masa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Mondy menyatakan bahwa Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Pengembangan karir menurut Komang, Mujiati, Wayan (Sunyoto, 2012) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerjaan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk berkembang secara profesional sebagai alat motivasi untuk peningkatan kinerjanya. Karir adalah posisi atau jabatan umum dalam suatu organisasi yang dapat dipegang seseorang saat menjabat, Tujuan karir adalah posisi tertinggi yang dipegang seorang individu dalam suatu organisasi. Seorang profesional pengembangan karir didefinisikan sebagai berikut :

Menurut Gibson (1994) dan Mondy (2008) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang diantaranya: (1) Manajemen Karir dan (2) Perencanaan Karir. Manajemen karir yang baik dan perencanaan karir

yang tepat akan dapat meningkatkan pengembangan karir seorang karyawan atau pegawai.

Menurut (Syahputra & Hati, 2015). “Pengembangan karir, hubungan kerja profesional dalam ketenagakerjaan yang mendukung karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka dalam suatu perusahaan, sampai mereka dapat menggunakan potensi penuh dalam perusahaan. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2018) Perusahaan berusaha memajukan karir karyawannya, namun banyak hal yang perlu dirubah agar karir karyawannya dapat berkembang. Ada beberapa hal yang harus dilakukan sebelum mengembangkan karir karyawan yaitu. Perencanaan, produksi, pengawasan. (Ii, 2016).

Pengembangan karir menggambarkan sejarah perwakinan suatu profesi dengan mode ekspresi dan perkembangan yang jelas dan terstruktur, serta status individu, yang merupakan pekerjaan atau tugas yang dibatasi seseorang selama masa jabatannya. (Supardi, 2016)

2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan Karir menurut Gibson (1994) dan Mondy (2008) antara lain:

1. Kebijakan organisasi
2. Prestasi kerja
3. pelatihan

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya sebuah komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Robbins (2019) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Robbins (2019), komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apa pun.

Aspek komitmen organisasi, antara lain yaitu komitmen efektif (effective commitment), keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi, komitmen berkelanjutan (continuence commitment). Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi dan komitmen normatif (normative commitment) Perasaan wajib untuk tetap berada

dalam organisasi karena memang harus begitu tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan (Supardi, 2016)

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Teori Komitmen Organisasi menurut Robbin Stephen (2006) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Grusky (2006) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009).

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui 14 kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi.

Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

3. Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Indikator Komitmen Organisasi menurut Wahyudi et a (2022) antara lain:

1. Komitmen Afektif :

Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen Keanjutan :

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar nya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen Normatif :

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan

Dari beberapa aspek komitmen organisasi yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan Steers dan Porter (2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Aspek tersebut dipilih sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan. Peneliti memiliki pertimbangan dalam memilih aspek tersebut yaitu sejalan dengan variabel yang di

gunakan, penjabarannya lebih konkrit, didukung berdasarkan hasil wawancara, dan dilihat dari kondisi tempat penelitian sehingga ketiga tersebut mampu mengungkap komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian digunakan untuk mendukung dan menolak pernyataan hasil penelitian ini. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Sugeng Mianto Fane (2019)	Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Komitmen Karyawan	Kuantitatif	Fasilitas Kerja Signifikan Positif Terhadap Komitmen Organisasi
2	Heriyanto, Rahmi Widyanti, Dwi Wahyu Artiningsih (2020)	Fasilitas Kerja, Disiplin, Komitmen Organisasi	Kuantitatif	Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi
3	Abdu Kadir, Noora'y Mauda (2021)	Fasilitas, Disiplin, Komitmen	Kuantitatif	fasilitas secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Karyawan
4	Rahmi Widyanti (2020)	Pengembangan Karir dan Komitmen	Kuantitatif	Pengembangan karir signifikan positif terhadap komitmen organisasi

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
5	Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe (2018)	Pengembangan karir; Kompetensi; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan
6	Khavida Rizza Umami, Eny Setyariningsih, Rini Armin (2020)	PengembangannKarir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Kuantitatif	Pengembangann karir tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisas

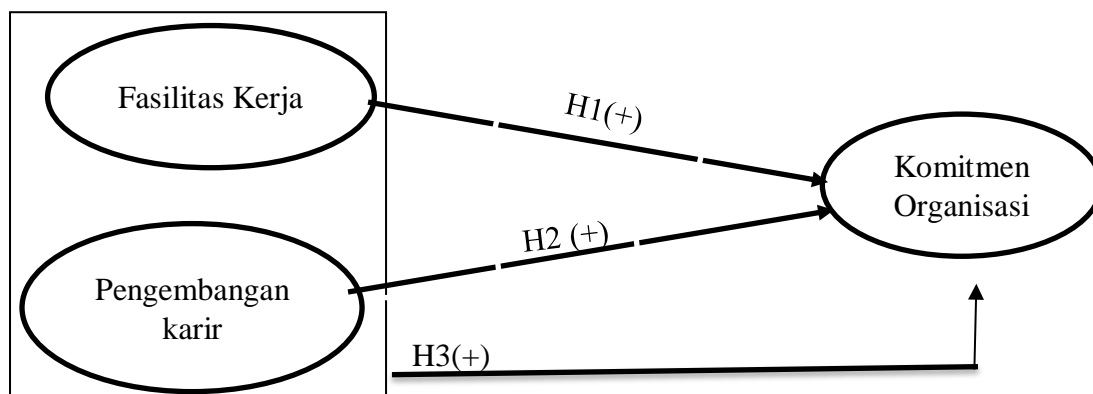
Sumber : Data Olahan Jurnal Penelitian Terdahulu, 2024

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digunakan untuk melihat kedudukan masing masing suatu variabel yang diteliti. Adapun kedudukan variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Independen/variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan pengembangan karir
2. Variabel dependen/variabel bebas yaitu komitmen organisasi

Berdasarkan kedudukan variabel tersebut dapat digambarkan kerangka mode dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.4. Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Fasilitas kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Ketika fasilitas kerja yang disediakan memadai maka pegawai secara otomatis akan berkomitmen pada organisasi dimana tempat bekerja. Beberapa penelitian tentang fasilitas kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Fane (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas kerja signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto, et., a (2020), Kadir dan Mauda (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hipotesis yang dapat dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Pariwisata Rokan Hulu

2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Secara terori pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi yang ada. Semakin tinggi seseorang mempunyai pengembangan karir maka secara otomatis seseorang tersebut akan berkomitmen pada organisasinya. Beberapa penelitian tentang pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Widyanti (2020), Handoko dan Rambe (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir signifikan positif terhadap komitmen organisasi. tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umami, et., dkk (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hipotesis yang dapat dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Pariwisata Rokan Hulu

2.4.3 Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Dinas Pariwisata Rokan Hulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kamsiah (2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Secara simultan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PD.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi Karyawan dan semakin baik Pengembangan Karir yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

H3. Pengaruh fasilitas kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Pariwisata Rokan Hulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Januari 2024. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel fasilitas kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Objek penelitian yang penulis tentukan sebagai fokus dan okus penelitian adalah pegawai ASN dan Non ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu. Populasi penelitian ini adalah 86 responden atau pegawai pegawai ASN dan Non ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu

Berikut dibawah ini adalah data jumlah jabatan yang ada di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu 2024:

Tabel 3.1
Jumlah Jabatan Di Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bendahara	1
4.	Kepala Bidang	4
5.	Kepala Seksi	15
6	Staf	59
	Jumlah	86

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu 2024

Dari Tabel 1.1 merupakan data jumlah jabatan di Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu. Dari beberapa pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu ini ada yang berstatus sebagai Pegawai Negri Sipil (PNS) dan juga ada yang berstatus sebagai pegawai honorer. Dari status tersebut tentunya juga menimbulkan permasalahan mengenai kinerja pegawai.

Berikut dibawah ini adalah jumlah data pegawai PNS/PPPK berdasarkan latar belakang pendidikan di Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu 2024:

Tabel 3.2
Data Pegawai PNS/PPPK Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SD	1
2.	SMA/SLTA Sederajat	3
3.	D3	1
4.	S1	17
5.	S2	4
6	Honorar	61
Total		86

Sumber: Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu 2024

Tabel 1.2 Bisa di lihat bahwa sebagian data pegawai PNS/PPPK berdasarkan dengan latar belakang ataupun pendidikan terakhir pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu, yaitu pegawai dengan memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang, S1 berjumlah 17 orang, DIII berjumlah 1 orang, SMA/SLTA Sederajat berjumlah 3 orang, serta SD berjumlah 1 orang dengan total seluruh pegawai PNS/PPPK berjumlah 25 orang dengan jumlah honorer 61 orang, sehingga jumlah Pegawai Dinas Pariwisata kabupaten rokan hulu ASN dan NON ASN adalah 86 Orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Consueo & Sevia, 2007). Dalam penelitian ini diambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan yaitu pegawai yang berada dibawah naungan pegawai ASN dan Non ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 86 responden. Dengan penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 pegawai baik ASN dan Non ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Rokan Hulu

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angket yang dikonversi menjadi angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel dependen. Variabel bebas terdiri dari variabel fasilitas kerja dan pengembangan karir. Dan variabel dependen yaitu variabel komitmen organisasi

3.3.2 Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini berupa wawancara dan kusioner atau angket.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain penyelesaian masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah Sejarah instansi, struktur organisasi, literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan

3.4. Teknik Pengambilan Data

Adapun Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.4.1 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dengan cara dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen yang berkaitan dengan seluruh data yang diperlukan dalam penelitian. Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti Sejarah instansi, struktur organisasi dan job deskripsi, data pegawai, serta dokumen lain dalam instansi yang relevan dengan kepentingan penelitian

3.4.2 Angket (Kuesioner):

Angket (Kuesioner) merupakan cara mengumpulkan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut. (Umar, 2013). Membuat kuesioner yang memuat pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, seperti beban kerja, keterampilan, motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka dengan skala likert untuk mengukur derajat setuju-tidak setuju atau skala perbedaan semantik untuk mengukur tingkat persepsi.

Menurut Siregar (2016) Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu. Menurut Sugiyono (2014) pengertian Skala Likert adalah

sebagai berikut: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Skala Likert yang dikembangkan oleh Mowday (1979) dalam Nugroho (2011) terdiri dari pernyataan atau pertanyaan serta serangkaian jawaban berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nantinya, responden akan diminta untuk memilih opsi yang paling sesuai dengan perasaan mereka terhadap pernyataan atau pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti

Tabel 3.4
Skor Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Mowday (1979) dalam Nugroho (2011)

3.5. Defenisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini menjelaskan pengertian, indikator dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Skala untuk mengukur variabel ini yaitu menggunakan skala interval
2. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau

jenjang organisasi. Skala untuk mengukur variabel ini yaitu menggunakan skala interval

3. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Skala untuk mengukur variabel ini yaitu menggunakan skala interval

Tabel 3.5
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Jenis Pengukuran
Fasilitas Kerja (X1)	Sesuai Kebutuhan	Fasilitas kerja yang tersedia di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan saya.	Ratag (2016) dan Chasanah (2017)	Interval
	Mudah Digunakan	Saya tidak kesulitan dalam Menggunakan fasilitas-fasilitas kerja yang tersedia di tempat saya bekerja.		
	Mempercepat Proses Kerja	Dengan adanya fasilitas-fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja saya, Pekerjaan menjadi lebih Cepat terselesaikan.		

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Jenis Pengukuran
Pengembangan Karir (X3)	Kebijakan Organisasi	Tempat saya bekerja memiliki kebijakan dan Mekanisme organisasi terkait Dengan manajemen karir.	Gibson (1994) dan Mondy (2008)	Interval
	Prestasi Kerja	Manajemen karir di tempat saya Bekerja Dijalankan berdasarkan pada prestasi kerja para pegawai yang Bersangkutan		
	Pelatihan	Tempat saya Bekerja Memberikan pelatihan dengan kwaitas instruktur yang mumpuni		
		Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan perencanaan karir Saya		
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif: Ikatan Emosiona	Saya menyukai atau mencintai tempat saya Bekerja	Wahyudi eta (2022)	Interval
		Saya berusaha untuk terus Menjalin hubungan yang baik dengan rekan sesama tempat saya Bekerja		

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Jenis Pengukuran
		Saya memiliki ikatan emosional yang kuat Terhadap organisasi dan karyawan tempat saya bekerja		
	Komitmen Keanjutan	Tempat saya bekerja tepat waktu dalam sistem penggajian		
		Tempat saya bekerja senantiasa Memberikan dukungan dan umpan baik terkait dengan kinerja saya		
		Tempat saya Bekerja Memberikan kesempatan untuk saya berkarir		
	Komitmen Normatif: Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi	Saya menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang Diberikan		
		Saya sadar akan hak dan kewajiban saya di tempat saya Bekerja		
		Saya senantiasa berusaha untuk Terus Meningkatkan Dan mempertahankan citra positif tempat saya bekerja.		

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei maka instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa angket dengan memberikan pernyataan kepada responden. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang bersifat kualitatif selanjutnya dikuantitatifkan. Setiap jawaban diberi skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala likert. Skala Likert yang dikembangkan oleh Mowday (1979) dalam Nugroho (2011). Adapun Indikator serta pengukuran dalam bentuk skala likert yang terdiri lima tingkatan jawaban yang masing-masing diberi bobot dengan pilihan jawaban yaitu:

1. Jika Jawaban Responden Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jika Jawaban Responden Setuju diberi bobot 4
3. Jika Jawaban Responden Netral diberi bobot 3
4. Jika Jawaban Responden Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jika Jawaban Responden Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Berikut adalah bentuk rincian tabel berdasarkan skor jawaban responden berdasarkan skala likert.

Tabel 3.5
Skor Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Mowday (1979) dalam Nugroho (2011)

3.6.1 Uji Instrumen (Angket)

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Suatu instrumen atau angket dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau angket tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Ghozai, 2018:51). Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item, biasanya dilakukan uji tingkat signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu suatu item dianggap valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika angka r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka elemen, pertanyaan atau variabel dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel, maka item atau pertanyaan atau variabel dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk menunjukkan akurasi, konsistensi, dan akurasi peralatan dalam mengukur pekerjaan konstruksi. Untuk mengukur kehandalan struktur dengan indeks refektif dapat dilakukan dengan menghitung nilai kehandalan agregat. Istilah yang biasa digunakan untuk menilai keadaan konstruksi, yaitu keadaan agregat harus lebih besar dari 0,7 untuk mencari konfirmasi dan nilai antara 0,6 dan 0,7 masih memungkinkan diterima untuk penelitian eksplorasi (Ghozai & atan, 2015: 75).

Uji reabilitas terhadap model format tidak mungkin dilakukan karena setiap indeks dari variabel akan diasumsikan independen. berkorelasi atau independen (Andreas Wijaya, 2019: 100).

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang akan digunakan adalah Regresi linear Berganda melalui program SPSS versi 21. Tahapan analisis data dimlulai dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu perhitungan.

3.7.1 Analisa Deskriptif

Pada penelitian ini analisa deskriptif berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. Sugiyono (2017;21) analisis adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang belraku untuk umum atau generaisasi. Pada penelitian ini pembahasan karakteristik responden yang dikaotkan dengan tanggapan responden adalah :

1. Analisa Karakteristik responden

Analisis karakteristik responden Terdiri dari Usia, Jenis Kelamin, Jabatan dan kepangkatan, masa kerja.

2. Analisa Tanggapan Responden

Berisi pembahasan tanggapan responden digunakan untuk mengetahui tingkat persepsi responden atas variabel penelitian. Analisis deskriptif dengan nilai rata-rata hitung pada 5(lima) tingat pemetaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6
Pemetaan tanggapan responden terhadap variabel

No	Skala Interval	Variabel Independent	Variabel Dependent
1	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik
2	3,40 – 4,19	Tinggi	Baik
3	2,60 – 3,39	Kurang Tinggi	Kurang baik
4	1,80 – 2,59	Rendah	Tidak Baik
5	1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan 2024

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik ini dilakukan agar hasil dari analisis regresi ini bisa menunjukkan hubungan yang valid. Pengujian asumsi klasik diantaranya yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residua memiliki distribusi normal. Uji normalitas *Komogorov-Smirnov* dilakukan dengan SPSS yakni apabila nilai signifikansi (*Sig.*) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Analisis data dilanjutkan dengan *Smart PS* apabila data penelitian tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance.

Toerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai toerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/toerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *toerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozai, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam mode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residua satu pengamatan ke pengamatan lain. Mode regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterpot. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozai, 2018).

4. Uji Auto Korelasi

Menurut Ghozali (2021:162), tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ditemukan adanya korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk melakukan uji autokorelasi dapat menggunakan uji Run Test.

Hipotesis:

H_0 : residual (Res_1) random (acak), artinya tidak terdapat autokorelasi H_a

: residual (Res_1) tidak random, artinya terdapat autokorelasi Kriteria

pengambilan keputusan :

1) Jika Asymp.Sig. (2-tailed) $\geq \alpha$ (0.05) maka residual random, artinya tidak tolak H0.

2) Jika Asymp.Sig. (2-tailed) $< \alpha$ (0.05) maka residual tidak random, artinya tolak H0.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Mode persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

X1, X2 = variabel bebas

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozai, 2012) berpendapat bahwa Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Kurniawan, 2014). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1. Analisis Simultan (Uji F)

Ghozai, (2016) berpendapat bahwa Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel-variabel independen yang ada pada mode regresi digunakan analisis uji F (ANOVA). Analisis uji F ini dilakukan untuk membandingkan F hitung dengan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai kritis. Alpha (α) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha$, disebut tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha$, disebut signifikan karena H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh.

3.7.5.2 Analisis Hipotesis (Uji / Parsial)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam mode regresi variabel independen yaitu : fasilitas kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu : komitmen organisasi (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ (Sugiyono, 2013). Adapun kriteria pengambilan Keputusan uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen (signifikan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen (signifikan) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen. adalah nilai $toerance > 0,01$ atau sama dengan nilai VIF < 10