

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan**

Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan merupakan instansi pemerintah yang berada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang didirikan oleh Sri Sultan Hamengku Buwono. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Sitimewa Yogyakarta merupakan respons atas eksistensi DIY dan juga merupakan pengakuan kewenangan untuk menangani berbagai urusan dalam menjalankan pemerintahan serta urusan yang bersifat khusus. Undang-Undang ini telah diubah dan ditambah, terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 (Lembaga Negara Tahun 1959 Nomor 71, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1819) yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa DIY merupakan daerah setingkat Provinsi dan meliputi bekas Daerah Kasultanan Ngayogyakarta Hadiningrat dan Daerah Kadipaten Pakualaman. Pada setiap Undang-Undang yang mengatur Pemerintah Daerah, dinyatakan kesitimewaan DIY tetap diakui.

Dalam rangka perubahan dan penyesuaian serta penegasan Keistimewaan DIY Pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor

13/2012 Tentang Keistimewaan DIY yang disahkan 31 Agustus 2012 dan diundangka pada tanggal 3 September 2012. Pengaturan Keistimewaan DIY bertujuan untuk mewujudkan tata pemerintah yang baik dan demokratis, ketentraman dan kesejahteraan masyarakat, menjamin kebhineka-tunggal-ika-an dan melembagakan peran dan tanggung jawab Kasultanan dan Kadipaten.

Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan beralamatkan di Komplek Kepatihan, Danurajen, Yogyakarta 555213. Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan terdiri dari tujuh biro yaitu Biro Tata Pemerintahan, Biro Hukum, Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan, Biro Administrasi Perekonomian dan Sumberdaya Alam, Biro Administrasi Pembangunan, Biro Organisasi dan Biro Umum dan Protokol.

## **2. Visi dan Misi Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan**

Dalam menjalankan Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan memiliki visi dan misi yang sesuai dengan pandangan dan apa yang akan dicapai oleh Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan, adalah sebagai berikut:

### **VISI**

Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja

### **MISI**

Kemuliaan martabat manusia Jogja menyangg Misi “Lima Kemuliaan” atau “Pancamulia”, yakni:

- a. Terwujud peningkatan kualitas hidup – kehidupan - penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumberdaya manusia Jogja yang berdaya saing.
- b. Terwujudnya peningkatan kulaitas dan keagamaan kegiatan perekonomian masyarakat, serta penguatan ekonomi yang berbasis pada sumberdaya lokal (keunikan teritori ekonomi) untuk pertumbuhan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan.
- c. Terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun pada lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan dan kebersamaan.
- d. Terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintah yang demokratis
- e. Terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintah atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi dan nepotisme.

## **B. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

### **1. Hasil Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diambil secara langsung dengan terjun ke

lapangan dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih. Pada penelitian ini, menggunakan instrumen yaitu kuesioner yang dibagikan ke pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan. Waktu yang dilakukan dalam pembagian kuesioner adalah dua minggu, mulai dari tanggal 15 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 22 Oktober 2018. Pada penelitian ini, kriteria yang ditentukan sebagai responden yaitu pegawai berstatus PNS. Peneliti membagi kuesioner pada saat jam kerja, dengan sistem pembagiannya kuesioner dititipkan pada pegawai yang mengurus bagian kepegawaian. Peneliti hanya diperbolehkan membagi sebanyak 100 kuesioner, yang dikarenakan para pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan apabila akhir tahun sedang melakukan banyak pekerjaan, jadi dalam penelitian ini yang menjadi responden berjumlah 100 pegawai.

**Tabel 4.1**

**Hasil Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Kuesioner yang dibagikan	100	100%
Kuesioner yang kembali	95	95%
Kuesioner yang diolah	95	95%

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 pengumpulan data dengan pembagian kuesioner berjumlah yaitu 100, untuk kuesioner yang kembali berjumlah 95 kuesioner dengan persentase 95%. Jadi data yang dapat diolah yaitu dengan kuesioner berjumlah 95 kuesioner dengan persentase 95%. Penyebaran kuesioner 100, karena ditentukan dari pihak Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan.

## 2. Deskriptif Responden

Deskriptif data responden ini memberikan informasi keadaan responden yang telah dijadikan sebagai sampel penelitian. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan. Informasi seputar keadaan dari responden ini digambarkan melalui jenis kelamin dari responden penelitian. Data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**

### **Data Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	48	48%
2	Perempuan	47	47%
	Total	95	95%

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 data responden terdiri dari responden laki-laki berjumlah 48 orang dengan persentase 48% dan responden perempuan berjumlah 47 orang dengan persentase 47%. Maka jumlah responden yaitu 95 orang dengan persentase 95%.

## C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen adalah proses untuk menguji dan memastikan instrumen, apakah instrumen tersebut layak digunakan atau yang representatif atau tidak representatif. Uji yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur dan

tidak mengukur yang lain. Menurut Rahmawati, dkk (2016) kuesioner dapat dikatakan valid apabila suatu kuesioner memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Dan sebaliknya apabila suatu kuesioner memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan tidak valid.

Berikut ini hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian.

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan Karir 1	0,000	Valid
Pengembangan Karir 2	0,000	Valid
Pengembangan Karir 3	0,000	Valid
Pengembangan Karir 4	0,000	Valid
Pengembangan Karir 5	0,000	Valid
Pengembangan Karir 6	0,000	Valid
Pengembangan Karir 7	0,000	Valid
Pengembangan Karir 8	0,000	Valid
Pengembangan Karir 9	0,000	Valid
Pengembangan Karir 10	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner variabel pengembangan karir. Dari tabel tersebut, dapat dilihat setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

**Tabel 4.4****Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner variabel kepuasan kerja. Dari tabel tersebut, dapat dilihat setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.5****Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi 1	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 2	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 3	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 4	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 5	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 6	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 7	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 8	0,000	Valid
Komitmen Organisasi 9	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner variabel komitmen organisasi. Dari tabel tersebut, dapat dilihat setiap

item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Kinerja**

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kinerja 1	0,000	Valid
Kinerja 2	0,000	Valid
Kinerja 3	0,000	Valid
Kinerja 4	0,000	Valid
Kinerja 5	0,000	Valid
Kinerja 6	0,000	Valid
Kinerja 7	0,000	Valid
Kinerja 8	0,000	Valid
Kinerja 9	0,000	Valid
Kinerja 10	0,000	Valid
Kinerja 11	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner variabel kinerja. Dari tabel tersebut, dapat dilihat setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrumen. Menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati dkk (2016), pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria reliabel, apabila nilai dari *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS*. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen, sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,870	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.749	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.882	Reliabel
Kinerja	0.846	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada nilai *Cronbach Alpha* variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yaitu  $> 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dapat dinyatakan reliabel.

### 3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu uji statistik yang dapat memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari segi nilai rata – rata, minimum, maksimum, median, standar deviasi, varian, sum, *range*, *skewness* dan *kurtosis* dari data sampel yang diteliti Ghazali (2016). Berikut adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif:

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar - angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah:

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut:

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 - 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik.

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

#### **a. Variabel Pengembangan Karir**

Hasil tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8

## Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
1	Organisasi selalu memberikan kesempatan karir bagi pegawai yang berprestasi	3	5	4,25	4,00	0,699
2	Selalu ada pengumuman terbuka bagi kesempatan pengembangan karir terhadap seluruh pegawai	3	5	4,15	4,00	0,583
3	Pegawai senior selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai junior dalam pengembangan karir	2	5	3,82	4,00	0,825
4	Organisasi memberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karir bagi pegawai yang memiliki kesetiaan terhadap organisasi	2	5	3,87	4,00	0,688
5	Organisasi memberikan pelatihan untuk pegawai dalam rangka pengembangan karir	2	5	4,03	4,00	0,627
6	Pegawai memiliki peluang dan kesempatan pengembangan karir melalui kenaikan jabatan	2	5	4,12	4,00	0,599
7	Harapan atau minat pegawai turut menentukan proses pengembangan karir pegawai	2	5	3,87	4,00	0,672
8	Organisasi melakukan kaderisasi untuk pengisian jabatan yang ada dalam organisasi	2	5	3,89	4,00	0,691
9	Pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan mengikuti training yang tepat	2	5	3,91	4,00	0,716
10	Organisasi memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir	2	5	3,98	4,00	0,635
<i>Mean</i>				3,98		

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.8 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel pengembangan karir. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel pengembangan karir memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Dan rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir sebesar 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan masuk ke dalam kategori tinggi.

### b. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**

#### Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	3	5	4,17	4,00	0,679
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari organisasi	1	5	3,44	4,00	0,834
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam organisasi	2	5	3,64	4,00	0,634
4	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	2	5	3,55	4,00	0,665
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya di organisasi	2	5	3,79	4,00	0,713
<i>Mean</i>				3,72		

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kepuasan kerja memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Dan rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan masuk ke dalam kategori tinggi.

### c. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10

## Hasil Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
1	Saya bersedia melakukan usaha di luar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi	2	5	3,57	4,00	0,808
2	Saya mengatakan pada teman saya bahwa ini adalah organisasi yang hebat sebagai tempat kerja	2	5	3,37	3,00	0,826
3	Saya menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di organisasi ini	2	5	3,40	4,00	0,880
4	Saya menyadari bahwa nilai (value) saya dan organisasi ini sangat serupa	2	5	3,53	4,00	0,650
5	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	2	5	3,75	4,00	0,699
6	Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja saya	1	5	3,59	4,00	0,737
7	Saya sangat senang karena saya memilih organisasi ini sebagai tempat kerja dan bukannya organisasi lain saat saya memutuskan untuk bergabung	2	5	3,56	4,00	0,740
8	Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini	2	5	3,77	4,00	0,609
9	Bagi saya, ini merupakan organisasi terbaik untuk bekerja	1	5	3,48	4,00	0,727
<i>Mean</i>				3,56		

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel komitmen organisasi memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Dan rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan masuk ke dalam kategori tinggi.

#### d. Kinerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**

#### Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
1	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	3	5	4,25	4,00	0,564
2	Target yang saya buat atau terima, sangat menantang namun realitis	2	5	3,86	4,00	0,612
3	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	3	5	4,00	4,00	0,438
4	Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi	3	5	4,05	4,00	0,572
5	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	3	5	4,16	4,00	0,532
6	Organisasi puas atas kualitas yang saya hasilkan	2	5	3,78	4,00	0,639
7	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	2	5	3,83	4,00	0,595
8	Organisasi puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu	3	5	3,89	4,00	0,515
9	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	3	5	4,22	4,00	0,549
10	Proses kerja yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar	3	5	4,13	4,00	0,510
11	Proses kerja yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	2	5	4,17	4,00	0,519
<i>Mean</i>				4,03		

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.11 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kinerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Dan rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan masuk ke dalam kategori tinggi.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2016) suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya. Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas pada model regresi penelitian:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	0,609	1,642	Tidak ada multikolonieritas
Kepuasan Kerja	0,529	1,891	Tidak ada multikolonieritas
Komitmen Organisasi	0,552	1,811	Tidak ada multikolonieritas

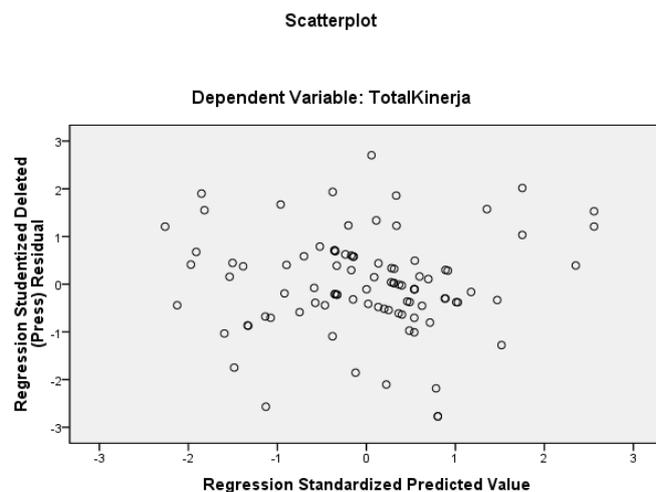
Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa nilai kolerasi nilai tolerance dari variabel independen yaitu pengembangan karir sebesar  $0,609 > 0,10$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar  $0,529 > 0,10$  dan variabel komitmen organisasi sebesar  $0,552 > 0,10$ . Hasil perhitungan nilai VIF dari varibel independen sebesar yaitu pengembangan karir sebesar  $1,642 < 10,00$  untuk variabel kepuasan kerja  $1,891 < 10,00$  dan variabel komitmen organisasi sebesar  $1,811 < 10,00$ . Dari hasil tersebut sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya

multikolonieritas diantara variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi yang dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplots*, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

#### **Grafik *Scatterplot***

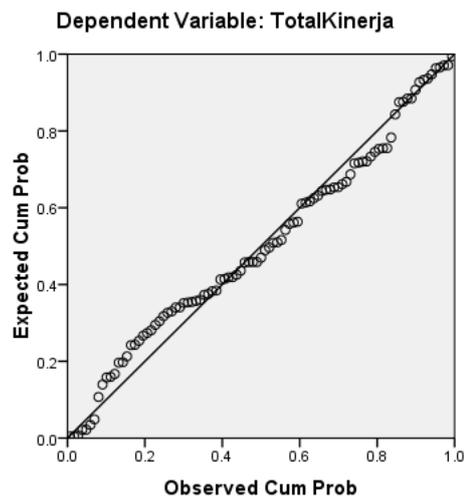
Pada grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal

tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas pada model regresi:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Diagram P – Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik – titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov**

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,565	Berdistribusi Normal

Sumber: data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.13 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar  $0,565 > 0,05$ . Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

#### **D. Uji Hipotesis dan Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). *Path analysis* dalam penelitian ini digunakan bertujuan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

## 1. *Path Analysis* Tahap Pertama

**Tabel 4.14**

**Persamaan Regresi Pertama**

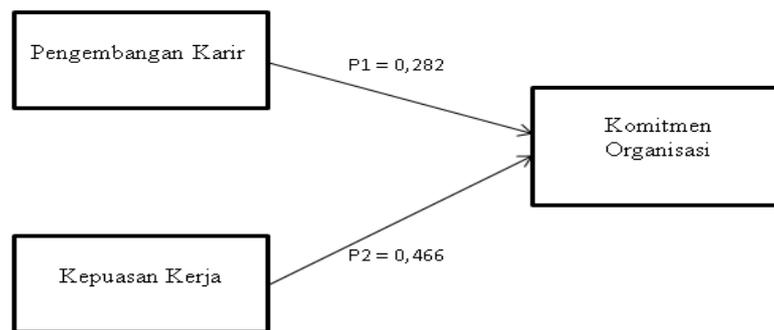
Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Pengembangan Karir	0,436	0,282	0,004
Kepuasan Kerja		0,466	0,000

Sumber : data primer diolah, 2018

\*Variabel Dependen (Komitmen Organisasi)

Pada tabel 4.14 merupakan pengaruh dari variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dapat diketahui hasil uji t statistik pada variabel pengembangan karir nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan **H1 diterima**. Untuk variabel kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan **H2 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,436 atau 43,6% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sisanya sebesar 56,4% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,282 dan p2 sebesar 0,466.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut:



**Gambar 4.3**

### Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai  $p_1$  sebesar 0,282. merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan  $p_2$  sebesar 0,466 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

## 2. *Path Analysis* Tahap Kedua

**Tabel 4.15**

### Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Pengembangan Karir	0,216	0,262	0,028
Kepuasan Kerja		0,034	0,788
Komitmen Organisasi		0,269	0,031

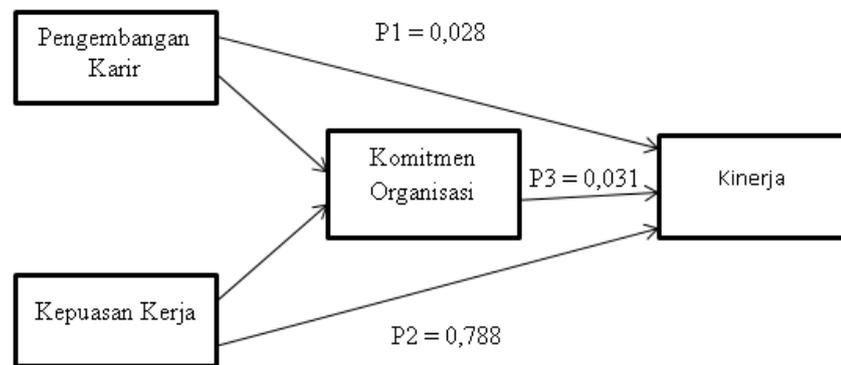
Sumber : data primer diolah, 2018

\*Variabel Dependen (Kinerja)

Pada tabel 4.15 diatas merupakan pengaruh dari variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai

signifikan pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja sebesar  $0,028 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar  $0,788 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H4 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja sebesar  $0,031 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H5 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,216 atau 21,6% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sisanya sebesar 78,4% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,028 p2 sebesar 0,788 dan p3 sebesar 0,031.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut:



**Gambar 4.4**

### **Model Jalur Regresi Kedua**

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path Analysis*) yang telah dijelaskan, pada tabel 4.14 dan tabel 4.15 di atas bahwa untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Uji *sobel* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Uji *sobel test* dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator *sobel test*. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Pada penelitian ini *sobel test* dilakukan dua kali, pertama menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, hasil kalkulator *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar 1,97654228. Nilai z yang diperoleh sebesar  $1,97654228 < 1,98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja, sehingga **H6 ditolak**.

Uji *sobel test* yang kedua yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Dari hasil perhitungan *sobel test* mendapatkan nilai *z* sebesar 1,87783138. Nilai *z* yang diperoleh sebesar  $1,87783138 < 1,98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga **H7 ditolak**.

## **E. Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir dalam bentuk kenaikan jabatan yang diterima oleh pegawai maka akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H1 terdukung dan diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan memiliki kejelasan jenjang karir yang baik, maka pegawai cenderung memiliki komitmen organisasi semakin tinggi. Dengan adanya kejelasan jenjang karir pegawai dalam hal penentuan kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk pegawai yang dapat dipromosikan, maka pegawai akan mempunyai

tujuan kerja yang jelas, tentunya hal tersebut dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu pengembangan karir berguna untuk mempersiapkan pegawai yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan pada masa yang akan datang, dapat dengan melalui pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi. Jika Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan memberikan jenjang karir yang menjanjikan, maka semakin besar kemungkinan pegawai untuk menganggap bahwa karir bukan hanya sebagai bagian dari hidupnya, melainkan juga sebagai jalan hidupnya untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiningsih (2017), Sari (2017), Silen (2017), Putri (2015), Hidayat (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H2 terdukung dan diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipandang sebagai persepsi pegawai dalam menyikapi pekerjaan yang dijalani, bisa menyikapi secara positif atau bahkan negatif. Dapat dilihat

pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan yang merasa senang dengan pekerjaannya, tentu akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang positif. Pegawai yang berpikiran positif terhadap pekerjaan, dengan begitu akan berpikiran positif juga terhadap organisasi. Sehingga, pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan tersebut melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk dapat menerima hasil yang puas. Dengan bekerja secara maksimal, maka juga berpikiran bahwa bekerja tidak hanya untuk diri sendiri namun untuk organisasi. Dengan begitu, pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan akan memiliki rasa kontribusi terhadap organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Adanya rasa kontribusi pegawai, akan terus bertahan sehingga memunculkan rasa komitmen pada organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abu-Shamaa et al (2015), Bastiani (2017), Riandini (2015), Tania (2013), Ilahi dkk (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir dalam bentuk kenaikan jabatan yang diterima pegawai maka akan mempengaruhi tingkat kinerja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H3 terdukung dan diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan memiliki kejelasan jenjang karir yang baik, maka kinerja pegawai cenderung semakin baik. Jadi, dengan adanya kejelasan jenjang karir pegawai dalam hal penentuan kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk pegawai yang dapat dipromosikan, maka pegawai akan mempunyai tujuan kerja yang jelas, tentunya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan. Selain itu pengembangan karir berguna untuk mempersiapkan pegawai yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan pada masa yang akan datang, dapat dengan melalui pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi. Jika Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan memberikan jenjang karir yang menjanjikan, maka semakin besar kemungkinan pegawai untuk menganggap bahwa karir bukan hanya sebagai bagian dari hidupnya, melainkan juga sebagai jalan hidupnya untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Jadi, pengembangan karir di Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan perlu dilakukan, karena pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan dan adanya kesempatan yang diberikan dari organisasi kepada pegawai untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi yang tentunya lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jayusman dan Khotimah (2016), Fauziah dkk (2017), Sinurat dan Rahardjo (2017),

Sarifah dkk (2016), Kaseger (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tidak selalu mempengaruhi kinerjanya. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan. Kepuasan kerja yang tinggi makan akan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Akan tetapi pernyataan tersebut tidak terdapat pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan. Kinerja yang tinggi pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan tidak disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Faktanya yang terjadi pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat menjadikan tolak ukur bagi kinerja pegawai dan tidak dapat mempengaruhi kinerja yang baik. Jadi apabila pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan merasakan kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu akan mempengaruhi pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianto (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan mempengaruhi kinerja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H5 terdukung dan diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi bisa muncul di dalam diri pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan, karena berkeinginan menunjukkan sikap tanggung jawab atas kemajuan organisasi dengan mempunyai sikap peduli serta berkontribusi. Pegawai yang telah mempunyai komitmen ketika masuk ke dalam organisasi, maka mampu bertahan dengan apapun keadaan organisasinya dan bersedia melakukan tugas yang telah dibebankan. Adanya komitmen kuat yang dimiliki oleh pegawai, dapat membangun pemikiran yang positif terhadap organisasi dan pekerjaan. Pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan yang memiliki komitmen yang kuat, maka bersedia untuk melakukan kinerja dengan maksimal, sehingga dapat memicu untuk meningkatkan kinerja dan berusaha menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fu and Deshpande (2014), Saryanto dan Amboningtyas (2017), Sunjaya dkk (2017),

Permatasari dkk (2016), Putra (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

#### **6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi pengembangan karir terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan memiliki kejelasan jenjang karir yang baik, maka kinerja pegawai cenderung semakin baik. Jadi, dengan adanya kejelasan jenjang karir pegawai dalam hal penentuan kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk pegawai yang dapat dipromosikan, maka pegawai akan mempunyai tujuan kerja yang jelas, tentunya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan. Jika Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan memberikan jenjang karir yang menjanjikan, maka semakin besar kemungkinan pegawai untuk menganggap bahwa karir bukan hanya sebagai bagian dari hidupnya, melainkan juga sebagai jalan hidupnya untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Jadi, pengembangan karir di Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan perlu dilakukan, karena pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan mengharapkan

adanya perubahan, adanya kemajuan dan adanya kesempatan yang diberikan dari organisasi kepada pegawai untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi yang tentunya lebih baik. Akan tetapi adanya pengembangan karir di Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan tidak mempengaruhi kinerja dan munculnya komitmen organisasi dari pegawai. Jadi pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan yang memiliki jenjang karir yang lebih baik, tidak pasti akan mendapatkan hasil kinerja yang baik dan tidak memunculkan rasa komitmen pada organisasi.

#### **7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan menunjukkan tingkat yang tinggi, belum tentu menghasilkan kinerja yang baik pula. Apabila pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek merasakan Kinerja yang tinggi pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan tidak disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Faktanya yang terjadi pada pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat menjadikan tolak ukur bagi kinerja pegawai dan tidak dapat

mempengaruhi kinerja yang baik. Jadi apabila pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek Kepatihan merasakan kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu akan mempengaruhi pada kinerjanya. Dan apabila pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek merasakan kepuasan tentu akan tumbuh rasa komitmen terhadap organisasi tersebut, yang bertujuan memiliki rasa kontribusi yang tinggi demi kemajuan organisasi. Akan tetapi pegawai Kantor Pemerintah Daerah DIY Komplek jika tidak merasakan kepuasan terhadap kinerjanya maka tidak akan memunculkan rasa ingin kontribusi terhadap organisasi.