

## **Pelatihan Pengembangan Karir Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Kader Partai X Dewan Pimpinan Cabang Kabupaten Sleman**

**Riyan Betra Delza<sup>1</sup> dan Alimatus Sahrah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
e-mail: [Riyanbetradelza@gmail.com](mailto:Riyanbetradelza@gmail.com), 081266503223

### **ABSTRACT**

*Organizational commitment in political parties is the most important element to support the achievement of political parties. Therefore, in maintaining the stability and achievement of political parties, organizational commitment to party members is important to be maintained and enhanced. This study aims to determine the increase in organizational commitment through career development training. Career development training consists of two aspects, namely career planning and career management. This career development training has seven sessions namely self assessment, Exploring opportunities, making decisions and goal settings, planning for the achievement of achievement goals and career management. Characteristics of the subjects of this study are party administrators who have a low and medium category of organizational commitment. The design used is the Pretest-Posttest Control Group. The hypothesis of this study is that there are differences in organizational commitment among party cadres between before and after career development training. Then in the second hypothesis, there is a difference in the level of posttest organizational commitment between the experimental group and the control group. While the data analysis uses the Mann Whitney test and the Wilcoxon test. Experimental results based on the Mann Whitney test found  $Z = -3,585$  ( $p < 0.01$ ), meaning that there was a difference in posttest scores between the experimental group that was given training and the control group that was not given training, meaning the hypothesis (1) was accepted. Based on the Wilcoxon test it was found there was a difference between the organizational commitment score in the experimental group between before and after being given career development training with  $Z = -1836$  ( $p < 0.01$ ) meaning the hypothesis (2) was accepted.*

**Keywords: Career Development Training, Organizational Commitment.**

### **PENDAHULUAN**

Partai politik adalah kelompok otonom dari warga negara, memiliki kegunaan dalam membuat nominasi-nominasi dan peserta pemilu, memiliki keinginan memandu pengawasan pada kekuasaan pemerintahan terus merebut jabatan-jabatan publik dalam organisasi pemerintahan. Fungsi utama partai politik adalah mencari dan mempertahankan kekuasaan guna mewujudkan program-program yang disusun berdasarkan ideologi tertentu (Subakti 1992). Menurut Budiardjo (2008), partai politik merupakan suatu kelompok terorganisir yang anggota-anggotanya mempunyai orientasi, nilai-nilai, dan cita-cita yang sama. Tujuan kelompok ini adalah untuk memperoleh kekuasaan politik dan merebut kedudukan politik (biasanya) dengan cara konstitusional untuk melaksanakan programnya. Partai politik (Partai) merupakan sebuah organisasi yang memperjuangkan nilai atau ideologi tertentu melalui struktur kekuasaan dan kekuasaan itu diperoleh melalui keikutsertaan di dalam pemilihan umum. Menurut Efriza (2012), partai politik merupakan kelompok anggota yang terorganisasi secara rapi dan stabil yang dipersatukan dan dimotivasi dengan ideologi

tertentu, dan yang berusaha mencari dan mempertahankan kekuasaan dalam pemerintahan melalui pemilu guna melakukan alternatif kebijakan umum yang mereka susun.

Dalam kehidupan masyarakat Indonesia, partai politik adalah instrumen penting dalam kehidupan politik. Dalam sistem negara yang menganut azas demokrasi tentunya partai politik sangat berperan penting dalam menjaga keseimbangan berbangsa dan bernegara. Dalam dunia demokrasi tak ada sistem politik yang berjalan tanpa partai. Pada parlemen misalnya para anggota parlemen dipilih rakyat melalui mekanisme pemilu yang dijalankan partai politik, begitu juga dengan para pemegang kekuasaan eksekutif. Kekuatan partai politik juga yang menentukan hampir sebagian besar proses kepemimpinan di Indonesia termasuk pemilihan presiden Indonesia dan pemimpin lembaga negara lainnya, (Budiarjo,2008).

Kualitas partai politik tidak akan tercapai apabila tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) nya. SDM adalah komponen paling penting dalam mempertahankan sebuah organisasi agar tetap utuh dan berkembang. Robbin (2002) mengatakan kualitas SDM yang baik telah terbukti mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja organisasi. Dalam menjaga stabilitas SDM tentunya partai politik sangat membutuhkan anggota atau kader yang memiliki rasa terikat atau komitmen yang tinggi untuk membantu organisasinya mencapai tujuan, visi misi secara efektif dan efisien.

Mowday,dan Steers (dalam Yousef 2003) mendefenisikan komitmen organisasi merupakan sikap anggota dalam mendefenisikan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan. Sikap diatas ditunjukkan dengan adanya kemauan untuk selalu mentaati pertaturan, dengan tidak datang terlambat, menjalankan SOP, mendukung tujuan dan melaksanakan keputusan organisasi serta bertahan dalam organisasi. Selanjutnya sikap diatas dilanjutkan dengan mengerahkan usaha terbaik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi mampu menyelesaikan tugasnya, dan ikut bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan organisasi, serta ikut melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Komitmen yang rendah merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang dengan mudah meninggalkan organisasinya seperti dengan mengundurkan diri. Padahal suatu organisasi sangat bergantung kepada komitmen anggotanya. Modway & Steers (Dalam Wasti 2003) menyatakan bahwa para anggota yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasi merupakan bagian yang paling kecil kemungkinannya untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, anggota dengan komitmen organisasi yang rendah merupakan bagian yang sangat rentan untuk mudah melakukan proses keluar masuk. Selain pengunduran diri, gejala yang disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi adalah pencapaian target dan kinerja, selain itu disiplin anggota menjalankan tugas dan melaksanakan aturan organisasi juga menjadi gejala terkait dengan rendahnya komitmen organisasi. Allen Mayer (dalam Wasti 2003) menjelaskan bahwa, komitmen seseorang akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja dan tugas yang telah ditentukan.

Hal-hal yang berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasi juga terjadi pada anggota partai X DPC Kabupaten Sleman. X DPC Kabupaten Sleman adalah partai pemenang ke 2 dalam pemilihan umum 2014 di Kabupaten Sleman dengan perolehan 7 kursi di DPRD dan 75.026 suara pemilih, tentunya sebagai sebuah partai yang mempunyai pengaruh di Kabupaten Sleman Partai X masih terus berusaha membenahi diri agar mampu menorehkan prestasi yang semakin gemilang dalam hal penyiapan SDM nya. Anggota partai dalam hal ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara maksimal dalam

rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Namun pada kenyataannya hal tersebut masih menjadi kendala di partai X DPC Kabupaten Sleman.

Berdasarkan wawancara dengan ketua X DPC Kabupaten Sleman pada 20 April 2018 rendahnya komitmen organisasi tampak dari permasalahan yang muncul. Adapun permasalahan utama yang dirasakan adalah banyaknya kader X DPC Kabupaten Sleman yang keluar dari Partai X dalam mendekati pemilu 2019. Kemudian dari kader yang keluar tersebut sebagian mereka memutuskan untuk pindah pada partai lain dan sebagian lainnya berhenti dari aktivitas politik menurut data 2017 kader yang memutuskan untuk pindah partai ada sebanyak 30 orang dan yang berhenti sebanyak 80 orang. Selain persoalan tingginya angka keluar bagi anggota DPC X Kabupaten Sleman hal yang menjadi masalah pada X Kabupaten Sleman adalah adanya kecemburuan sosial mengenai persoalan kepemimpinan dan struktural partai hal ini lebih kepada orientasi pengembangan karir. kemudian juga masalah kader partai X yang berpindah-pindah partai, dikhawatirkan kader yang pindah tersebut akan membuka rahasia internal partai, kemudian juga akan kontra dengan keputusan-keputusan yang dibuat oleh partai X, sehingga lagi-lagi akan mempengaruhi prestasi pada partai X dalam meningkatkan prestasi politiknya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 22 April 2018 bersama Wakil Ketua Organisasi dan Keanggotaan DPC X Kabupaten Sleman menjelaskan bahwa, yang menjadi salah satu faktor keluarnya anggota adalah masalah pengembangan karir seperti kepemimpinan di struktural partai, kemudian juga pembagian tugas di luar kepemimpinan partai yang dinilai oleh sebagian anggota tidak efisien padahal anggota tersebut tidak menyadari tugas dan proses kaderisasi.

Selain masalah kecemburuan sosial yang terjadi pada DPC X Kabupaten Sleman hal yang menjadi masalah sesuai dengan hasil Wawancara Peneliti bersama Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Keanggotaan DPC X Kabupaten Sleman pada tanggal 22 April 2018 adalah masalah, ketidakmampuan anggota dalam melihat peluang karir serta mengembangkan karirnya dan ketidakpahaman dalam menjalankan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatannya. Banyaknya anggota yang keluar tersebut dikarenakan tidak mampunya melihat peluang karir pada partai X terutama di DPC Kabupaten Sleman dan juga tidak mengerti akan tugas dan wewenang akhirnya banyak persoalan organisasi yang tidak tuntas.

Menurut anggota partai yang keluar dan berhenti mengemukakan bahwa, pihak X DPC Kabupaten Sleman kurang memberikan peluang akselerasi terhadap kader yang ingin mencoba jabatan yang sesuai dengan keinginannya. Pembagian tugas dan wewenang baik di internal partai maupun diluar partai juga menjadi alasan untuk keluar dari organisasi. Menurut anggota partai selain itu peluang untuk mendapatkan nomor urut untuk yang mau maju menjadi calon legislatif juga menjadi kendala sehingga memutuskan anggota keluar dan mencari partai lain. Wawancara yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat komitmen organisasi anggota partai DPC X Kabupaten Sleman, dengan menggunakan teori Mowday & Steers (1982) yang mengungkapkan sejauhmana anggota mengidentifikasi dirinya terhadap aturan-aturan yang dibuat organisasi, sejauh mana anggota melakukan yang terbaik dan keinginan untuk tetap berada pada organisasinya.

Hasil wawancara ini menjelaskan ada banyak masalah yang terjadi di DPC X Kabupaten Sleman, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan anggotanya, ketentuan dalam pelaksanaan tugas. Anggota juga menyebutkan tidak mendukung sepenuhnya apa yang menjadi keputusan pimpinan dan organisasi, karena dinilai merugikan dan menghambat karir anggota organisasi. Anggota yang keluar juga mengatakan bahwa mereka sudah berusaha semaksimal mungkin dalam partai namun aturan administrasi dan kompetisi dalam partai cenderung tidak menguntungkan dirinya.

Menurut Steers (1977) menjelaskan bahwa komitmen organisasi anggota sangat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu, karakteristik personal, yang meliputi usia, mas kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin suku, keperibadian. Steers berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi, selain itu karakteristik personal juga mempengaruhi komitmen organisasi hal ini diliat dari seseorang mampu menentukan pengembangan karir, ketepatan dalam melaksanakan tugas serta konsistensi dalam mencapai target.

Berdasarkan pendapat Steers diatas, diketahui pentingnya pengembangan karir dalam membangun komitmen organisasi anggota. Jacson (2001) berpendapat bahwa ketidaknyaman terhadap peluang karir, sehingga berpengaruh kepada pengembangan karir mengakibatkan kejenuhan serta bosan sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak menyenangkan dan mempengaruhi komitmen organisasi anggota.

### **Defenisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi pertama kali di definisikan oleh Becker (1960 dalam Robins 2006), sebagai kecenderungan seseorang untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara berkelanjutan yang berdasarkan pada penghargaan yang diberikan dan dihubungkan dengan ketidakberlanjutan individu dalam aktivitas organisasi. Robins (2006) juga menjelaskan komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang anggota memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Secara kompleks komitmen organisasi menurut Mowday, (dalam Yousef, 2003) adalah sikap seorang anggota dalam mengidentifikasikan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi seperti selalu mentaati peraturan organisasi dengan mendukung tujuan serta melaksanakan apa yang menjadi keputusan organisasi.

Berdasarkan defenisi teoritis diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dari tingkat penerimaan seseorang terhadap tujuan organisasi sehingga menimbulkan keterikatan secara psikologis antara anggota dengan organisasinya. Rasa keterikatan yang dimiliki tersebut akan membuat anggota merasa memiliki tanggungjawab dan keinginan untuk ikut memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama.

#### **1. Dimensi Komitmen Organisasi**

Mowday, Porter & Steers (dalam Yousef, 2003) secara rinci juga menjelaskan aspek komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Sikap seorang anggota dalam mengidentifikasikan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi seperti selalu mentaati peraturan organisasi dengan ,menjalankan seluruh tugas dengan benar dan mendukung tujuan dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan organisasi.
- b. Adanya kemauan untuk mengerahkan usaha terbaiknya dalam bekerja. Ditandai dengan seluruh anggota bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana maupun bekerja secara profesional demi organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi juga bersedia menambah tugas, dan ikut bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan organisasi serta ikut melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi Selain itu uang bukanlah hal yang utama dibanding loyalitasnya pada organisasi.
- c. Adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang adalah merupakan faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh dan bermanfaat bagi anggota organisasi. Hal ini ditandai dengan rasa nyaman yang dimiliki oleh kader sehingga tidak adanya keinginan untuk mencari organanisasi lain dan bersedia untuk tetap menjadi anggota organisasi.

#### **2. Pelatihan Pengembangan Karir**

Ne (2010) Pelatihan pengembangan karir adalah usaha yang diberikan dalam bentuk pelatihan yang berisi pembelajaran, penyiapan kompetensi yang berkaitan dengan informasi dan pengetahuan tentang jalur karir, potensi, anggota organisasi dalam meningkatkan pencapaian

yang direncanakan. Pelatihan khususnya pengembangan karir dalam penelitian ini merupakan metode yang dipilih dan di rancang oleh peneliti guna meningkatkan komitmen organisasi pada kader partai X DPC Kabupaten Sleman. Alasan dipilihnya pelatihan pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen organisasi kader partai X DPC Kabupaten Sleman adalah, dengan adanya pelatihan pengembangan karir maka para kader akan mampu, mengenali potensi diri, melihat peluang dalam organisasi, serta mampu menyipakan diri dengan tujuan karir yang matang dengan demikian para kader akan mampu bertahan pada organisasi dalam waktu yang lama, hal ini berarti komitmen organisasi anggota menjadi lebih meningkat.

Pelatihan pengembangan karir terdiri dari 7 sesi. Sesi pertama menjelaskan tentang pemahaman terkait dengan pengembangan karir, dimensi dan factor pengembangan karir. Sesi kedua menjelaskan tentang *Self Assesment* , sesi ini memberikan pemahaman kepada peserta bagaimana mengenali potensi dan kekurangan diri serta bakat yang dimiliki. Sesi ketiga menjelaskan tentang *Exploring Opportunitie* pada sesi ini memberikan kemampuan kepada anggota dalam melihat peluang yang baik yang ada didalam maupun diluar organisasi.

Sesi ke empat *Making Decision and Goal Setting*, sesi ini melatih anggota dalam perilaku bertanggung jawab, atas keberlangsungan organisasi, mempertahankan serta mendukung tujuan yang ingin dicapai. Kemudian sesi ke lima adalah *Planing*, bertujuan untuk melatih kemampuan dalam membangun dan malakukan perencanaan dan mencapai perencanaan tersebut. Sesi ke enam adalah *Persuit Of Achievmnt Goal*, sesi ini melatih anggota dalam berkomitmen atas apa yang sudah diputuskan dan disepakati dalam organisasi. Sesi ketujuh adalah tentang manajemen karir, sesi ini menyampaikan tentang jenjang karir dalam organisasi, tujuannya adalah agar anggota mampu menyesuaikan dan mengikuti jenjang karir organisasi dengan baik.

### 3. Pengaruh pelatihan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi

Pelatihan khususnya pelatihan pengembangan karir merupakan metode yang dipilih dan dirancang oleh peneliti guna meningkatkan komitmen organisasi pada kader Partai X Kabupaten Sleman dengan mengembangkan dua aspek pengembangan karir yaitu, perencanaan karir yang berisi, *Self Assesment*, *Exploring opportunitie*, *Making Decision and Goal Setting*, *Planing*, *Persuit of Achievmnt goal*, dan manajemen Karir, Zlate (Antoniu 2010).

*Self Assesment* didefinisikan sebagai kemampuan mengenali potensi diri, kekurangan diri dan bakat yang dimiliki. Seseorang akan mampu mengoptimalkan potensi diri dengan segala aktivitas yang dilakukan jika seseorang mampu mengenali potensi diri meliputi bakat dan minatnya.

*Exploring Opportunities* didefinisikan dengan kemampuan seseorang dalam menemukan peluang yang baik dalam organisasi maupun diluar organisasinya. Hal ini berupa pengumpulan informasi-informasi yang nantinya akan dijadikan sebagai penambahan pengetahuan dalam melihat peluang karir. *Making Decisions and Goal Setting* berarti sifat dalam bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi, mendukung serta mempertahankan tujuan yang ingin dicapai. *Planing* adalah menentukan cara dan sarana untuk mencapai tujuan, mempertimbangkan konsekuensinya menetapkan tanggal kebutuhan waktu yang akan diperlukan. *Pursuit of Achievmnt Goal* tindakan oleh individu terhadap keberhasilan, dan kegagalan dan membuat keputusan untuk mempertahankan atau mengubah arah karir.

Manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para kadernya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Pelatihan pengembangan karir tidak hanya memberi informasi tentang cara mengembangkan karir, melainkan juga memberi arahan serta penanaman pemahaman bersifat mendalam terhadap hal-hal yang harus dipersiapkan oleh anggota organisasi, dimulai dari proses mengenali diri, kemampuan untuk menentukan peluang, melatih tanggung jawab, membuat rencana, membuat keputusan dan mampu memajemen karir sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya kemampuan tersebut akan terwujud sifat yang visioner dan kepekaan yang tinggi anggota organisasi dengan tugas dan prestasinya. Hal ini yang membuat komitmen organisasi anggota akan meningkat, ditandai dengan keinginan bertahan pada organisasi dengan waktu yang lama.

Berdasarkan uraian diatas serta fakta-fakta mengenai rendahnya komitmen organisasi anggota, maka penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai pelatihan pengembangan

karir sebagai salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Kader Partai X DPC Kabupaten Sleman. Dengan hipotesis sebagai berikut: “ terdapat perbedaan komitmen organisasi pada kader partai X Kabupaten Sleman antara kelompok Eksperimen (KE) , dimana tingkat komitmen organisasi kader partai yang diberikan pelatihan pengembangan karir lebih tinggi dibanding tingkat komitmen organisasi kader sebelum diberikan pelatihan pengembangan karir. “ terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi antara kelompok eksperimen (KE) setelah diberikan pelatihan pengembangan karir dengan kelompok control (KK) yang tidak diberi pelatihan pengembangan karir, dimana komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) setelah diberi pelatihan pengembangan karir lebih tinggi dibanding kelompok control (KK).

## METODE PENELITIAN

### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat dua variable yang diukur dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variable Independen yaitu yaitu variable bebas yang mempengaruhi variable terikat. Variable independen dalam penelitian ini adalah pelatihan pengembangan karir
- b. Variable dependen yaitu variable yang dipengaruhi dan menjadi akibat daei variable bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

### 2. Subjek Penelitian

Sedangkan subjek penelitian ini adalah kader DPC X Kabupaten Sleman yang terdaftar sebagai anggota yang memiliki jabatan , berjumlah 22 orang. Alasan dipilihnya anggota yang memiliki jabatan, karena secara tidak langsung, kader tersebut memiliki keterikatan secara legal untuk tetap berada dalam partai dalam waktu yang cukup lama. Seleksi subjek penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala komitmen organisasi kepada seluruh anggota oraganisasi pada DPC X Kabupaten Sleman. Dari hasil penyebaran dua skala tersebut maka skor setiap kader akan dikategorisasikan menjadi empat tingkat komitmen kader yaitu: SS (Sangat Sesuai) , S (Sesuai) , TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai).

### 3. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian eksperimen. Menurut Arikunto (2006), metode penelitian eksperimen adalah salah satu cara untuk mencari hubungan sebab akibat antara dua faktor yang sengaja ditimbulkan oleh peneliti dengan mengeliminasi atau mengurangi faktor-faktor lain yang mengganggu. Secara rinci Latipun, (2004) menjelaskan bahwa, penelitian eksperimen adalah penelitian yang memberikan perlakuan (manipulasi) terhadap variabel penelitian (variabel bebas), kemudian mengamati konsekuensi perlakuan tersebut terhadap objek penelitian (variabel terikat), dengan mengendalikan variabel yang tidak dikehendaki

Rancangan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan desain eksperimen yaitu *Pre –Test Post- Test Control Group Design*. Dalam desain eksperimen ini terdapat beberapa unsur pokok yaitu:

- a. Adanya dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen (KE) dan kelompok kontrol (KK).
- b. Adanya *Treatment Variables*. Dalam penelitian ini *treatment* tersebut adalah pelatihan pengembangan karir yang akan diberikan pada kelompok eksperimen (KE).
- c. Adanya pengukuran untuk melihat perbedaan *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen (KE) setelah diberikan pelatihan pengembangan karir.
- d. Adanya pengukuran antara tingkat komitmen organisasi kader pada kelompok kontrol (KK) dan kelompok eksperimen (KE) setelah pelatihan pengembangan karir.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala komitmen organisasi. Azwar (2005) menjelaskan bahwa skala dapat dicirikan sebagai stimulasi yang berupa pernyataan, artinya stimulus tersebut tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan diungkapkan melalui aspek atau indikator perilaku dari atribut yang diukur.

Sebelum digunakan untuk penelitian, skala komitmen organisasi dan skala pengembangan karir di ujicobakan, hal ini bertujuan untuk menguji reliabilitas alat ukur tersebut. Uji coba alat ukur ini juga bertujuan untuk menyeleksi aitem-aitem mana saja yang valid dan reliable agar dapat digunakan

dalam penelitian. Uji coba alat ukur ini akan dilakukan pada 22 orang anggota organisasi level pengurus di DPC X Kabupaten Sleman.

Berdasarkan hasil uji coba skala komitmen organisasi maka diketahui validitas skor tiap-tiap aitem bergerak antara 0,343 hingga 0,853, sedangkan uji reliabilitas seluruh aspek setelah uji coba adalah 0,949. Terdapat 5 aitem yang gugur dari 39 aitem yang disebarkan yaitu aitem *favorabel* nomor 26,27 dan *unfavorabel* pada nomor 11 dan 29 pada aspek memeprihatkan kesediaan untuk usaha yang sungguh sungguh atas nama organisasi, serta aitem nomor 36 *Unfavorable* pada aspek keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji coba skala pengembangan karir maka diketahui validitas skor tiap-tiap aitem bergerak antara 0,337 sampai 0,740. sedangkan uji reliabilitas seluruh aspek setelah uji coba adalah 0,910. Terdapat 3 aitem yang gugur dari 27 aitem yang disebarkan yaitu aitem *Unfavorable* nomor 2 dan 4 pada aspek kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga. kemudian pada aitem *Unfavorable* nomor 14 pada aspek kesempatan untuk mencapai hal yang baru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Hasil Penelitian

Kelompok	KE ( N=9)		KK (N=9)	
	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest
Minimal	63	118	66	75
Maksimal	89	126	67	75
Rata-rata	78,3	121,1	70,8	71,7
Kategori	Sedang	Tinggi	Rendah	Rendah

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat pada kelompok eksperimen rata-rata skor *pretest* komitmen organisasi subjek adalah 73,7 (Sedang), namun setelah diberikan pelatihan pengembangan karir rata-rata skor *posttest* subjek meningkat menjadi 121,1 (sangat tinggi). selisih peningkatan skor antara *pretest* dan *posttest* adalah 42,8 poin. Hal ini menunjukkan terdapat selisih skor komitmen organisasi yang sangat tinggi antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen.

Selanjutnya pengukuran pada kelompok kontrol, rata-rata skor *pretest* subjek 70,8 (rendah), namun pada *posttest* skor meningkat menjadi 71,7 (rendah). selisih peningkatan skor antara *pretest* dan *posttest* adalah 0,9 poin. Hal ini menunjukkan tidak terdapat selisih skor komitmen organisasi yang sangat tinggi antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol.

Selanjutnya Terdapat dua uji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu yang pertama bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi antara kelompok eksperimen (KE) dengan kelompok kontrol (KK) yang tidak diberi pelatihan pengembangan karir, uji hipotesis ini menggunakan uji *Mann Whitney*. Adapun hasil dari uji *Mann Whitney* menunjukkan nilai  $Z = 3,585$  pada  $p < 0,01$ . Hal ini berarti ada perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada ranking kelompok eksperimen KE (14.00) dan kelompok kontrol KK (5,00). Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa skor komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) lebih tinggi dibanding skor komitmen organisasi pada kelompok kontrol (KK). Selisih perbedaan rata-rata kelompok tersebut adalah 9.00 dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Sedangkan hipotesis kedua bertujuan untuk melihat perbedaan komitmen organisasi antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pengembangan karir pada kelompok eksperimen (KE). Uji hipotesis ini menggunakan uji *Wilcoxon*. hasil statistik dari *Wilcoxon*, diperoleh nilai  $Z = -1,838$  pada  $p < 0,01$ . Artinya ada perbedaan tingkat komitmen organisasi kader Partai X Kabupaten Sleman antara sebelum diberikan pelatihan pengembangan karir dengan setelah diberikan pelatihan pengembangan karir, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi pada kader partai X DPC Kabupaten Sleman level pengurus. Peningkatan komitmen organisasi kader partai X DPC Kabupaten Sleman tidak hanya didapat dari analisis statistik saja, namun juga diperoleh dari evaluasi-evaluasi yang peneliti lakukan.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) yang diberikan pelatihan pengembangan karir dengan kelompok control (KK) yang tidak diberikan pelatihan pengembangan karir. Kelompok eksperimen (KE) memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada kelompok control (KK), hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi pada kader partai X Kabupaten Sleman.

Selain itu juga terdapat perbedaan perilaku komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE) antara sebelum diberikan pelatihan pengembangan karir dengan sesudah diberikan pelatihan pengembangan karir, dimana tingkat komitmen organisasi setelah diberikan pelatihan pengembangan karir lebih tinggi dibanding sebelum diberi pelatihan pengembangan karir. Peningkatan ini disebabkan oleh intervensi pelatihan pengembangan karir yang diberikan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada kelompok eksperimen (KE). Berdasarkan keseluruhan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi kader partai X DPC Kabupaten Sleman.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Dewan Pimpinan Cabang Partai X Kabupaten Sleman beserta jajaran. Seterusnya ucapan terima kasih kepada Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang sudah berpartisipasi dalam memberi masukan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1990). Allen, N. The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to organization. *Journal of Occupational*, 1-18.
- Antunio, E. (2010). *Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development*. Annal Of University: Petrosani Economic.
- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budiarjo, M. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta : Gramedia.
- Cumming, & Worley. (2005). *Organizational Development : Edisi ke 8*. South Western: Thompson.
- Danang, S. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ingarianti. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Journal RAP*, 167-177.
- Kammerow, J. (1991). *New Direction In Career Planning*. California: South Western.
- L, M. R., & John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi ke 9*. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behaviour: Edisi ke 10*. New York: MC Graw Hill International Edition.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic User Guide*. London: University of Western Ontario.
- Mathis, R.L and Jackson J.H. 2000. Human Resources Management 12<sup>th</sup> ed Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mowday, R. T., R.M, S. ..., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Mowday, R. T. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nawawi, & Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S.P. (1996). *Organization behavior. concepts, controversies, applications. Edisi ke 7*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Saksono. (2003). *Pengembangan Karir dan Staff*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Subakti, R. (1992). *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sumarno, & Wasty. (2009). *Psikologi Pendidikan (Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subakti, R. (1992). *memahami Ilmu Politik* . Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Steers, R. (1977). *SteerAntecedents and outcomes of organizational commitment*. London: Administrative Science Quarterly.
- Steers, R. M., & Poter, L.W. (2008). *Motivation and work behavior. Edisi Ke-3*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, d. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta : Pt Buku Seru.
- Henry, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Tamaddun. (2015). *Demokrasi, Partai Politik, dan Pemilihan Kepala Daerah*. jurnal Ilmu Pemerintahan, Issn 2442-5958 vol 1 no 1.

Yousuf , D.A. (2013). Organizational Commitmen: Testing two theories. *Industrial Relation* 38. (2) 319-343.

Wasti . (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural value. *Journal of Occupational and Organizational Pscyology*, 76 (3) 303-321.