



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT No:3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap  
Komitmen Organisasi pada Bidang Pusat Pembinaan  
Jabatan Fungsional & Biro Sumber Daya Manusia  
di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh  
Putri Nur Apriani  
2016310056

Bandung  
2021



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT No:3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap  
Komitmen Organisasi pada Bidang Pusat Pembinaan  
Jabatan Fungsional & Biro Sumber Daya Manusia  
di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia**

Skripsi

Oleh

Putri Nur Apriani

2016310056

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra. M.Si

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Publik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**Tanda Pengesahan Skripsi**

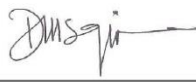
Nama : Putri Nur Apriani  
Nomor Pokok : 2016310056  
Judul : Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi pada bidang Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Senin, 1 Februari 2021  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**


**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

: 

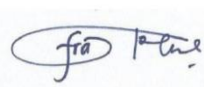
**Sekretaris**

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

: 

**Anggota**

Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D.

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**Tanda Persetujuan Skripsi**

Nama : Putri Nur Apriani  
Nomor Pokok : 2016310056  
Judul : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi di  
Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia.

Menyetujui untuk diajukan pada  
Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Bandung, 12 Januari 2021

Pembimbing,  
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

Mengetahui  
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nur Apriani  
NPM : 2016310056  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi di  
Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya tulis yang pernah dibuat dan diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini sesuai buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 12 Januari 2021



Putri Nur Apriani

## UJI PLAGIARISME

Putri Apriani\_Cek Skripsi Ganjil 20/21

---

ORIGINALITY REPORT

---

**28%**  
SIMILARITY INDEX

**23%**  
INTERNET SOURCES

**4%**  
PUBLICATIONS

**18%**  
STUDENT PAPERS

---

## **ABSTRAK**

Nama : Putri Nur Apriani  
NPM : 2016310056  
Judul : Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

---

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi pada bidang Pusat Jabatan Fungsional dan Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan teori Pengembangan Karier oleh Werther dan Davis dan Komitmen Organisasi oleh Allen dan Meyer, Kementerian Luar Negeri termasuk dalam peringkat 3 besar yang belum melaksanakan Reformasi Birokrasi dan terindikasi bahwa proyeksi pengembangan karier para pegawai harus diperbaiki.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian desain kausal dengan menguji pengaruh antara kedua variabel dengan subjek penelitian sampling nonprobabilitas purposif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 130 pegawai dan untuk mendukung hasil kuesioner dilakukan wawancara kepada 9 pegawai pada bagian Pusibjafung dan BSDM Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan pengembangan karier yang diukur dari prestasi kerja, eksposur, peluang untuk tumbuh berada pada tingkatan tinggi, dan komitmen organisasi yang diukur dari komitmen afektif, kontinyu dan normatif berada pada tingkatan sedang, dan didapati adanya pengaruh lemah. Saran yang diberikan oleh peneliti untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi diantaranya dengan meningkatkan kompensasi & lingkungan kerja.

Kata Kunci : pengembangan karier, komitmen organisasi

## **ABSTRACT**

Nama : Putri Nur Apriani  
NPM : 2016310056  
Judul : The Influence of Career Development on Organizational Commitment in the Functional Position Development Center and the Human Resources Bureau at the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia.

---

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of Career Development on Organizational Commitment in the field of Functional Position Center and Bureau of Human Resources at the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia. To achieve the research objectives, the study used career development theory by Werther and Davis and Organizational Commitment by Allen and Meyer, the State Department is included in the top 3 who have not implemented Bureaucratic Reform and indicated that the projected career development of employees must be improved.

The method used in this research is a quantitative approach that uses a type of caesal design research by testing the influence between the two variables and the subject of sampling nonprobability purposive. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 130 employees and to support the results of questionnaires conducted interviews to 9 employees in the Pusibjafung and BSDM sections of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia.

The results of this study showed that career development actions as measured by work achievement, exposure, opportunities to grow are at a high level, and organizational commitments as measured by affective, continuous and normative commitments are at a moderate level, and are found to have a weak influence. The advice given by researchers to be able to increase organizational commitments include by increasing compensation & work environment.

Keywords: career development, organizational commitment



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan berkahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi pada Bidang Pusat Bimbingan Jabatan Fungsional dan Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia”.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dalam penyajian maupun dalam pembahasan Skripsi ini, hal tersebut karena keterbatasan ilmu yang dimiliki, namun dengan demikian peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dan adanya dorongan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT., karena atas berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Mangadar Sitomorang, Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Dra. Gina Ningsih Yuwono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang membimbing, memberikan motivasi, dan ilmu-ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
7. Mama, Papa, Adik dan Keluarga Besar yang selalu dengan tulus mendoakan peneliti, memberi dukungan dan membantu peneliti dalam bentuk apapun.
8. Kak Novenda Dwi Andari dan segenap pihak Kementerian Luar Negeri yang sudah membantu, dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini.

9. Sahabat dari awal perkuliahan; Aqilla, Tiara, Alma dan Dinda yang selalu memberi dukungan dalam proses mengerjakan skripsi.
10. Teman – teman satu bimbingan; Ribka, Citra, Revan, Devina, Revina, Disa, Dhilah, dan Septi yang sudah membantu peneliti dari awal proses penyusunan skripsi ini hingga sekarang sudah terselesaikan.
11. Teman – teman Administrasi Publik; Fatia, Nindya, Gaeka, Arifin yang sudah melewati suka duka masa-masa kuliah bersama dan kepada seluruh teman Administrasi Publik yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
12. Sahabat terdekatku; Kania, Caca, Hanifa dan Nadilla, Clarissa, yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti dan menghibur agar peneliti tidak merasa penat dalam mengerjakan skripsi.
13. Sahabat yang sudah seperti keluarga; Ninis, Khansa, Jihan, Adel, Vanka, Viona, Migel dan Bagus yang selalu setia meluangkan waktunya untuk memberikan nasihat dan menghibur peneliti.

Akhir kata semoga Allah SWT memberi balasan atas kebaikan serta bantuan yang telah mereka berikan kepada peneliti, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Penyusun



Putri Nur Apriani

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	i
<b>UJI PLAGIARISME</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	12
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	12
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	13
<b>1.5 Sistematika Penulisan</b> .....	13
<b>BAB II</b> .....	16
<b>KERANGKA TEORI</b> .....	16
<b>2.1 Pengembangan Karier</b> .....	16
<b>2.1.1 Definisi Pengembangan Karier</b> .....	16
<b>2.1.2 Penerapan Pengembangan Karier di Kementerian Luar Negeri</b> ..	19
<b>2.1.3 Pengembangan Karier Pribadi</b> .....	21
<b>2.1.2.1 Prestasi Kerja (Job Performance)</b> .....	22

2.1.2.2	<i>Eksposur (Exposure)</i> .....	22
2.1.2.3	<i>Jaringan Kerja (Networking)</i> .....	23
2.1.2.4	<i>Pengunduran Diri (Resignations)</i> .....	24
2.1.2.5	<i>Kesetiaan terhadap Organisasi (Organizational Loyalty)</i> ....	25
2.1.2.6	<i>Pembimbing dan Sponsor (Mentors and Sponsor)</i> .....	26
2.1.2.7	<i>Bawahan yang mempunyai Peranan Kunci (Key Subordinates)</i> .....	26
2.1.2.8	<i>Peluang untuk tumbuh (Growth Opportunities)</i> .....	28
2.1.2.9	<i>Pengalaman Internasional (International Experiences)</i> .....	28
2.2	<b>Komitmen Organisasi</b> .....	29
2.2.1	<b>Definisi Komitmen Organisasi</b> .....	29
2.2.2	<b>Dimensi Komitmen Organisasi</b> .....	31
2.2.2.1	<b>Komitmen Afektif (Affective Commitment)</b> .....	32
2.2.2.2	<b>Komitmen Kontinyu (Continuance Commitment)</b> .....	34
2.2.2.3	<b>Komitmen Normatif (Normative Commitment)</b> .....	35
2.3	<b>Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi</b>	37
2.4	<b>Model Penelitian</b> .....	41
2.5	<b>Hipotesis</b> .....	41
<b>BAB III</b> .....		42
<b>METODE PENELITIAN</b> .....		42
3.1	<b>Rancangan Penelitian</b> .....	42
3.2	<b>Lokasi Penelitian</b> .....	44
3.3	<b>Populasi dan Sampel</b> .....	45
3.3.1	<b>Populasi</b> .....	45
3.3.2	<b>Sampel</b> .....	45

3.4	<b>Pengumpulan Data</b> .....	47
3.5	<b>Instrumen Penelitian</b> .....	47
3.6	<b>Skala Pengukuran</b> .....	49
3.7	<b>Operasionalisasi Variabel</b> .....	50
3.8	<b>Uji Validitas dan Realibilitas</b> .....	64
3.8.1	<b>Uji Validitas</b> .....	64
3.8.2	<b>Uji Reliabilitas</b> .....	69
3.9	<b>Analisis Data</b> .....	71
<b>BAB IV</b> .....		76
<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b> .....		76
4.1	<b>Profil Kementerian Luar Negeri</b> .....	76
4.2	<b>Tugas Pokok dan Kedudukan Kementerian Luar Negeri</b> .....	77
4.3	<b>Visi Kementerian Luar Negeri</b> .....	77
4.4	<b>Misi Kementerian Luar Negeri</b> .....	78
4.5	<b>Nilai-Nilai Kementerian Luar Negeri</b> .....	81
4.6	<b>Lambang Kementerian Luar Negeri</b> .....	83
4.7	<b>Sumber Daya Kementerian Luar Negeri</b> .....	85
<b>BAB V</b> .....		88
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....		88
5.1	<b>Hasil Interpretasi Data</b> .....	88
5.1.1	<b>Ciri Biografis Responden</b> .....	88
5.1.1.1	<b>Jenis Kelamin</b> .....	88
5.1.1.2	<b>Usia</b> .....	89
5.1.1.3	<b>Pendidikan Terakhir</b> .....	89
5.1.1.4	<b>Masa Kerja</b> .....	90

5.1.1.5	Jabatan.....	91
5.1.2	Tingkat Pengembangan Karier Pegawai Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia .....	92
5.1.2.1	Distribusi Pengembangan Karier Dimensi Prestasi Kerja..	92
5.1.2.2	Distribusi Frekuensi Dimensi Eksposur .....	97
5.1.2.3	Distribusi Frekuensi Dimensi Peluang Untuk Tumbuh...	102
5.1.2.4	Tingkat Pengembangan Karier Pegawai Kemlu.....	111
5.1.3	Tingkat Komitmen Organisasi di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia .....	112
5.1.3.1	Distribusi Frekuensi Dimensi Afektif.....	112
5.1.3.2	Distribusi Frekuensi Dimensi Kontinyu .....	117
5.1.3.3	Distribusi Frekuensi Dimensi Normatif .....	121
5.1.3.4	Tingkat Komitmen Organisasi Kementerian Luar Negeri	125
5.1.4	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) .....	127
5.2	Pembahasan .....	130
5.2.1	Pengembangan Karier Pribadi .....	130
5.2.1.1	Prestasi Kerja .....	131
5.2.1.2	Eksposure.....	132
5.2.1.3	Peluang Untuk Tumbuh .....	133
5.2.1.4	Indeks Pengembangan Karier Pribadi .....	134
5.2.2	Komitmen Organisasi .....	135
5.2.2.1	Komitmen Afektif.....	136
5.2.2.2	Komitmen Kontinyu .....	137
5.2.2.3	Komitmen Normatif.....	138
5.2.2.4	Indeks Komitmen Organisasi .....	139

<b>5.2.3 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi....</b>	
.....	139
<b>BAB VI.....</b>	141
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	141
<b>6.1 Kesimpulan .....</b>	141
<b>6.2 Saran.....</b>	142
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	144

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1 Kategori Respons Pengembangan Karier .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 3. 2 Kategori Respons Komitmen Organisasi.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karier .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Pengembangan Karier.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi.....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Realibilitas Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi .....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 3. 8 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Dimensi Prestasi Kerja .....</b>	<b>93</b>
<b>Tabel 5. 2 Kategorisasi Dimensi Prestasi Kerja .....</b>	<b>95</b>
<b>Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Dimensi Eksposur.....</b>	<b>97</b>
<b>Tabel 5. 4 Kategorisasi Dimensi Eksposur .....</b>	<b>99</b>
<b>Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Dimensi Peluang Untuk Tumbuh .....</b>	<b>102</b>
<b>Tabel 5. 6 Kategorisasi Dimensi Peluang Untuk Tumbuh.....</b>	<b>106</b>
<b>Tabel 5. 7 Kategori Variabel Pengembangan Karier .....</b>	<b>111</b>
<b>Tabel 5. 8 Distribusi Frekuensi Dimensi Afektif.....</b>	<b>113</b>
<b>Tabel 5. 9 Kategorisasi Dimensi Komitmen Afektif .....</b>	<b>115</b>
<b>Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Dimensi Kontinyu.....</b>	<b>117</b>
<b>Tabel 5. 11 Kategorisasi Dimensi Komitmen Kontinyu .....</b>	<b>119</b>
<b>Tabel 5. 12 Distribusi Frekuensi Dimensi Normatif .....</b>	<b>122</b>
<b>Tabel 5. 13 Kategorisasi Dimensi Komitmen Normatif.....</b>	<b>123</b>
<b>Tabel 5. 14 Kategori Variabel Komitmen Organisasi .....</b>	<b>126</b>
<b>Tabel 5. 15 Koefisien Korelasi Sommer's .....</b>	<b>127</b>
<b>Tabel 5. 16 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi .....</b>	<b>130</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi .....</b>	<b>41</b>
<b>Gambar 4.1 Logo Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.....</b>	<b>83</b>
<b>Gambar 5.6 Kurva Hipotesis .....</b>	<b>129</b>

## DAFTAR GRAFIK

<b>GRAFIK 4.1 Presentase Tingkat Pendidikan Pegawai PUSBINJAFUNG &amp; BSDM Kementerian Luar Negeri (KEMLU) Republik Indonesia .....</b>	<b>85</b>
<b>GRAFIK 4.2 Presentase Jenis Kelamin Pegawai PUSBINJAFUNG &amp; BSDM Kementerian Luar Negeri (KEMLU) Republik Indonesia .....</b>	<b>86</b>
<b>GRAFIK 4.3 Presentase Golongan Usia Pegawai PUSBINJAFUNG &amp; BSDM Kementerian Luar Negeri (KEMLU) Republik Indonesia .....</b>	<b>86</b>
<b>GRAFIK 4.4 Presentase Status Perkawinan Pegawai PUSBINJAFUNG &amp; BSDM Kementerian Luar Negeri (KEMLU) Republik Indonesia .....</b>	<b>87</b>
<b>GRAFIK 4.5 Presentase Agama Pegawai PUSBINJAFUNG &amp; BSDM Kementerian Luar Negeri (KEMLU) Republik Indonesia .....</b>	<b>87</b>
<b>GRAFIK 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>88</b>
<b>GRAFIK 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>89</b>
<b>GRAFIK 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b>	<b>90</b>
<b>GRAFIK 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....</b>	<b>91</b>
<b>GRAFIK 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN 1 Kuisisioner .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN 2 Surat Permohonan Penelitian Skripsi.....</b>	<b>162</b>
<b>LAMPIRAN 3 Surat Keterangan Penelitian di Kementerian Luar Negeri</b>	<b>163</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang memiliki peranan besar dalam berjalannya suatu organisasi, maka hal tersebut perlu untuk dikelola agar tujuan dalam suatu organisasi tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia menyangkut perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi pegawai dalam suatu organisasi.<sup>1</sup> Kegiatan pengembangan di dalam manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai sehingga bisa melakukan pekerjaannya secara produktif dan positif agar tujuan organisasi dapat tercapai, salah satunya dengan pengembangan karier.

Adanya peran pengembangan karier dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan, R. Wayne Mondy dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Manajemen* menyatakan bahwa:

*“Career development is a formal approach used by organizations to ensure that people with the proper qualifications and experiences are available when needed. Formal career development is important to maintain a motivated and committed workforce.”*<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> H.J. Bernardin, and J.E. Russell, *Human Resource Management: An Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 1993), 256.

<sup>2</sup> R.W. Mondy, *Human Resource Management Tenth Edition* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), 197.

Dijelaskan pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat dapat tersedia saat dibutuhkan oleh organisasi. Pengembangan karier penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan berkomitmen.

Pengembangan karier sangat berharga bagi organisasi karena; memastikan bakat yang dibutuhkan akan tersedia, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berbakat tinggi, memastikan bahwa kaum minoritas dan perempuan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, mengurangi frustrasi pegawai, meningkatkan keanekaragaman budaya, membantu dalam menerapkan kualitas, dan mempromosikan niat baik organisasi.<sup>3</sup> Oleh karena itu penting bahwa organisasi menerima dan melegitimasi kebutuhan pegawai untuk pengembangan karier.

Setiap pegawai pasti mengalami kesulitan mencapai tujuan kariernya, ini mencerminkan kompleksitas yang dihadapi para manajer dalam upaya mereka untuk memobilisasi dan mengelola pegawai mereka.<sup>4</sup> Namun juga pegawai tidak dapat bergantung sepenuhnya kepada manajer untuk bertanggung jawab atas pengelolaan kariernya, para pegawai pun harus sadar akan pentingnya pengembangan karier. Sedangkan kewajiban organisasi adalah membangun kemandirian pegawai dan membantu mempertahankan kapabilitas pegawai. Inti dari program pengembangan karier adalah memberikan dukungan sehingga

---

<sup>3</sup> D. DeCenzo, et al, *Fundamentals of Human Resource Management* (United States of America: Wiley, 2013), 238.

<sup>4</sup> A. Ogaboh, et al, "Career Development and Employee Commitment in Industrial Organisations in Calabar, Nigeria," *American Journal of Scientific and Industrial Research*, Vol 1 (2010): 107.

pegawai dapat terus menambah keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan mereka.<sup>5</sup>

Hal ini serupa seperti yang dipaparkan oleh Werther dan Davis mengenai tindakan-tindakan Pengembangan Karier yang mencakup prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peranan kunci, peluang untuk tumbuh, dan pengalaman internasional.<sup>6</sup>

Namun setelah peneliti melakukan observasi mengenai tindakan Pengembangan Karier yang dilakukan pegawai di Kementerian Luar Negeri, beberapa tindakan pengembangan karier pegawai yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah.

Prestasi Kerja merupakan tindakan yang paling penting untuk mengembangkan atau meningkatkan karier seorang pegawai, kemajuan karier sebagian besar bergantung pada kinerja pekerjaan.

Eksposur yang dimaksud berasal dari peningkatan tanggung jawab sosial organisasi melalui keterlibatan dalam asosiasi profesi, kelompok komunitas nirlaba, dan kelompok-kelompok yang berorientasi sipil lainnya, sederhananya eksposur membuat individu menonjol dari sekitarnya yang diperlukan dalam kesuksesan karier.

---

<sup>5</sup> D. DeCenzo, et al, *Op.cit.*, 222.

<sup>6</sup> W. B. Werther and K. Davis, *Human Resources and Personnel Management Fifth Edition* (New York: Mc Graw Hill 1996), 325.

Kemudian Peluang Untuk Tumbuh disini pegawai hendaknya diberi kesempatan mengembangkan dan memperluas kemampuannya karena hal tersebut dapat melengkapi tujuan organisasi, peluang untuk tumbuh ini membantu kesempatan kepada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya, selain itu kelompok di luar organisasi membantu karier seorang pegawai.

Selanjutnya, terdapat komitmen organisasi menurut Jerald Greeberg ia menyatakan bahwa;

*“The concept of organizational commitment is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining within them”<sup>7</sup>*

Dijelaskan bahwa konsep komitmen organisasi yakni, sejauh mana orang terlibat dengan organisasi mereka dan tertarik untuk tetap berada di dalam organisasi itu sendiri.

Hal lain juga dipaparkan oleh Luthans mengenai komitmen organisasi;

*“As an attitude, organizational commitment is most often define as: a strong desire to remain a member of particular organization; a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and a definite belief in and acceptance of the values and goals of the organization”<sup>8</sup>*

Komitmen Organisasi sebagai suatu sikap, dan paling sering didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai kepada organisasinya dan

---

<sup>7</sup>J. Greenberg, *Behavior in Organizations* (London: Pearson Education, 2011), 231.

<sup>8</sup> F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach Twelfth Edition* (New York: McGraw Hill, 2011), 147.

merupakan proses berkelanjutan di mana pegawai mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan serta kesejahteraan yang berkelanjutan.

Dalam sebuah organisasi, tidak adanya komitmen dapat mengacu kepada hal-hal buruk dalam bekerja. Sesuai dengan pernyataan di bawah ini:

*“In many cases weak commitment is often manifested in destructive acts of active and passive, as it likes to complain, to be not wayward against regulation, not trying to keep company assets, letting bad things kept happening, and shy away from its responsibility that ultimately affect organizational commitment.”<sup>9</sup>*

Dalam banyak kasus lemahnya komitmen sering dimanifestasikan dalam tindakan destruktif aktif dan pasif, suka mengeluh, tidak patuh terhadap regulasi, tidak berusaha untuk menjaga aset organisasi, membiarkan hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen organisasi.

Sebagai instansi pemerintah tentunya dituntut harus memiliki pegawai yang berkomitmen dengan tujuan organisasinya, hal ini tentunya didukung oleh faktor individu maupun organisasi, salah satunya dengan pengembangan karier.

Manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan publik harus sangat memperhatikan dan dapat mengambil tindakan apapun yang diperlukan dalam pengaturan organisasi mereka untuk memastikan bahwa sikap, kebijakan, dan praktik, peka terhadap kebutuhan semua pegawai. Mengolah potensi pegawai saat ini dan pegawai yang lebih tua di masa depan adalah tantangan kreatif bagi administrator publik dan pemimpin sumber daya manusia pada saat ini dan di masa yang akan datang.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>A. Jusuf, et al, *Op.cit.*, 4.

<sup>10</sup> S.E. Condrey, *Handbook of Human Resource Management in Government Second Edition* (San Fransisco: Jossey Bass 2005), 183.



Disisi lain, kemajuan Reformasi Birokrasi Kementerian Luar Negeri telah diverifikasi oleh Tim UPRBN (Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional) KemenPAN dan RB pada tanggal 5 September 2012. Berdasarkan hasil verifikasi lapangan mengenai capaian Reformasi Birokrasi oleh Tim KemenPAN dan RB, dari 23 Kementerian/Lembaga yang belum melaksanakan Reformasi Birokrasi, Kementerian Luar Negeri termasuk dalam peringkat 3 besar. Kementerian Luar Negeri memperoleh nilai 63 dan berada pada level 3 (dari 4 level yang ada). Hal tersebut terindikasi proyeksi Pengembangan Karier pegawai di Kementerian Luar Negeri belum bisa dipenuhi dan harus diperbaiki. Kemudian Kementerian Luar Negeri memiliki aspek-aspek yang harus dicapai agar mendukung program tersebut salah satunya dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, dimana terdapat penerapan sistem penilaian kinerja Individu, dalam hal ini telah dilakukan SKI (Sasaran Kinerja Individu). Fokus SKI adalah identifikasi kelebihan dan area pengembangan serta proyeksi pengembangan karier. SKI juga menjadi dasar masukan untuk menentukan *reward* atau sanksi tertentu. SKI disusun di awal tahun berdasarkan tugas pokok unit dan organisasi untuk jangka waktu 1 tahun. Penilaian dilakukan oleh pimpinan unit kerja pada akhir tahun berdasarkan aspek kuantitas, kualitas waktu dan biaya. Oleh karena itu penuntasan program Reformasi Birokrasi Kementerian Luar Negeri telah menjadi komitmen pimpinan dan pegawai yang bertujuan menjadi organisasi dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan pegawai yang profesional, berintegritas serta berkinerja tinggi diharapkan dapat dicapai. Keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi memerlukan komitmen dan

menjadi tanggung jawab pimpinan dan seluruh jajaran aparatur di Kementerian, Lembaga atau Pemda.

Poin pengembangan karier ini tertera di dalam Undang-Undang yang mengartikan bahwa seluruh lapisan kehidupan pemerintahan menjurus pada landasan aturan yang sama. Keberadaan pengembangan karier tentunya berpengaruh komitmen organisasi untuk menyelaraskan pelaksanaan reformasi birokrasi. Lalu apakah dengan adanya pengembangan karier akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi terutama di Kemlu?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, diperkuat dengan beberapa pernyataan hasil wawancara yang dilakukan pada pegawai Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Berikut uraian permasalahan Pengembangan Karier Pribadi berdasarkan masing-masing dimensi yang terjadi di lapangan:

1. Dibawah ini merupakan hasil wawancara dimensi Prestasi Kerja yang terindikasi tinggi:

*“Tentunya sangat setuju, mengingat Penilaian Prestasi Kerja kami diukur dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja, jadi setiap pegawai Kemlu wajib mengikuti tindakan-tindakan pengembangan karier yang sesuai dengan penerapan Kemlu, hal ini juga punya tujuan yang tentunya untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS dan sebagai faktor penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai, asumsi kinerja yang baik menjadi landasan seluruh aktivitas pengembangan karier, SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dibuat setiap awal tahun, sebagai tolak ukur kinerja untuk 1 tahun yang akan datang, memacu para pegawai untuk mengejar target yang sudah ditentukan, hal tersebut meliputi aspek penilaian kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Saya sih setuju banget sama 4 poin penilaian itu, karena menurut saya kita semua diberi tugas dan kita semua pasti bisa menyelesaikannya, tapi gak semuanya punya kualitas yang baik. Begitu juga untuk kuantitas, kualitas, waktu dan juga biaya yang kita peroleh. Setiap orang pasti beda-beda. Kemudian ada Perilaku Kerja hal ini dinilai dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama*

*dan kepemimpinan. Hal-hal ini juga penting karena kan ini adalah penilaian yang ada di dalam diri kita, dan pastinya kan semua orang beda-beda.”<sup>11</sup>*

2. Sama halnya dengan dimensi diatas, dimensi Eksposur pun terindikasi tinggi, berikut wawancaranya:

*“Berkaitan dengan tadi, jelas setuju, sesuai dengan penerapan Kemlu mereka yang mengharapkan promosi tentunya akan memanfaatkan peluang karier yang ada, Assessment Center salah satunya untuk menilai dan mengevaluasi kapasitas pegawai dalam pengembangan karier. Memang Kemlu tidak punya assessment centre, namun sebagai bentuk tanggung jawab sosial organisasi hal ini pun melalui keterlibatan pihak ketiga, namanya PT ARA dia assessment centre di Jakarta, organisasi swasta tetapi melakukan kerja sama dengan pihak pemerintah, dia asses kita kurangnya dimana, kompetensinya gimana, pengembangan kariernya seperti apa. Assessment center cukup memfasilitasi kebutuhan organisasi walaupun masih pakai pihak ketiga dan eksternal, tetapi setiap tahun pasti selalu ada dan ada penilaian untuk assessment center, kemudian tolak ukur yang digunakan biasanya sesuai dengan dengan Peraturan BKN-NO 26 2019 diantaranya ada simulasi, di dalam simulasi terdapat; in-tray atau in basket, proposal writing, presentation, case analysis leaderless group discussion, role play, business games, fact finding, kemudian setelah simulasi ada wawancara kompetensi dan tes psikologi. Assesment Center ini cenderung menilai kompetensi teknis manajerial sama soshul kalau kompetensinya udah terpenuhi berarti dia sudah cocok di unit itu namun misalnya gap dia sudah terlalu banyak berarti dia bisa dipindahkan.”<sup>12</sup>*

3. Kemudian dibawah ini merupakan hasil wawancara dimensi Peluang Untuk Tumbuh yang diindikasikan tinggi:

*“Peluang Untuk Tumbuh diantaranya melalui tindakan kualifikasi dan kompetensi. Kualifikasi di kemlu ini kan merupakan persyaratan yang telah dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu, untuk memperoleh kewenangan dalam menjalankan profesi atau pekerjaannya. Setiap bidang pekerjaan memerlukan*

---

<sup>11</sup> Berdasarkan wawancara dengan Staff Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama Kemlu (P. 26)----- tanggal 6 November 2020

<sup>12</sup> Berdasarkan wawancara dengan Staff Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama Kemlu (P. 26)----- tanggal 6 November 2020

syarat yang telah dipenuhi oleh pegawai agar proses dan hasilnya dapat mencapai tujuan dari bidang tersebut. Penerapan Kualifikasi yang ada di Kemlu yakni: Pendidikan minimal S1 dengan maksimal usia 28 tahun, S2 dan S3 dengan maksimal usia 35 tahun didukung dengan akreditasi universitas harus A, Toefl minimal 550, Menguasai minimal 1 bahasa PBB (Perserikatan Bangsa – Bangsa) yaitu Arab, Tionghoa, Inggris, Prancis, Rusia, dan Spanyol. Kualifikasi di awal semua orang bisa memenuhi yang susah itu ketika dia sudah berada pada organisasi tersebut. Kualifikasi di awal memang bisa terpenuhi tetapi yang sulit itu ketika sudah masuk di dalam instansi tersebut. Jenjang pendidikan di awalnya kalau S1 itu langsung berada pada golongan 3a, gimana caranya kita bisa dari 3a ke 3b? biasanya normal naik golongan itu 4 tahun sekali, tapi ada yang bisa lebih cepat yakni 3,5 tahun, jadi kita kerja kumpulkan nilai-nilai kredit kalau yang S1 dia masuk ke golongan 3a dan sudah dapat bekal 100 poin angka kredit, untuk naik ke 3b kita harus ngumpul 50 lagi kemudian totalnya jadi 150 kan, 50 ini bisa dikumpulkan dalam kurun waktu 4 tahun, namun dengan kurun waktu tersebut juga bisa kurang dengan cara ya effortnya pasti lebih banyak dikeluarkan, effortnya tuh berdasarkan kerjaan – kerjaan kita, biasanya kalau masih golongan 3 itu misalkan kita diminta atasan untuk ikut rapat internasional tapi harus ada izin dari atasan kalau gak diizinkan ya gabolet ikut terus izin ini bukan untuk menghambat karier kita ya soalnya kita pasti dibutuhin di kantor juga, pokoknya kalau kita disuruh mengikuti kegiatan diluar kantor dalam keadaan normal selama diizinkan berarti di kantor gak terlalu urgent kita boleh ikut, misal juga kita ada undangan dari instansi lain atau unit lain itu mungkin banget, cuma yang agak susah ngumpul angka kredit karena bisa sampai 0,00 sekian, gamungkin bulet 1 tuh engga, misal juga kita buat nota dinas pengusulan pengangkatan struktural misalkan itu nilainya hanya 0,05, jadi semakin pekerjaan itu mudah semakin kecil angka kreditnya, kalau misalkan kita bisa buat buku atau buat karya ilmiah itu nilainya ada yang sampai 15, cuma kan gak semua orang suka menulis dan gak semua orang suka membaca, terus untuk si pemenuhan angka kredit tuh ada maksimalnya juga, kita pertahun cuma boleh 150, tapi bisa lebih juga kalau diizinkan sama atasan, kemudian seperti kompetensi di kemlu ini mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi ini meliputi Kompetensi Teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis. Kemudian Kompetensi Manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan lalu; Kompetensi Sosial Kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat

*majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Sesuai dengan implementasi di Kemlu Kompetensi Teknis setiap pegawai mengikuti diklat prajab, Kompetensi Manajerial setiap pegawai dinilai dengan menggunakan tolak ukur integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan dan pengambilan keputusan dan Kompetensi Sosial Kultural setiap pegawai dinilai dengan menggunakan tolak ukur Perekat Bangsa seperti anti korupsi dan bela negara.<sup>13</sup>*

Dari ketiga pernyataan tersebut bahwa Pengembangan Karier meliputi Prestasi Kerja, Eksposur, dan Peluang Untuk Tumbuh pada pegawai Pusbinjafung & BSDM menunjukkan perbedaan, tindakan pengembangan karier tahun 2012 berada pada kategori yang rendah namun setelah tahun 2020 tindakan pengembangan karier terindikasi tinggi karena mereka semua diwajibkan untuk mengikuti setiap tindakan-tindakan pengembangan karier yang sudah diatur dalam peraturan yang ada dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Pasal 69 tentang Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara.

Komitmen organisasi juga memiliki peranan yang penting pada berjalannya sebuah organisasi, namun hal ini bisa saja terbentur dengan adanya peraturan dasar yang mengikat pada Kemlu. Pernyataan pada poin-poin di bawah ini merupakan pernyataan dari beberapa pegawai mengenai komitmen organisasi.

4. Diperoleh dari wawancara dengan pegawai yang mengungkapkan mengenai komitmen afektif dianggap sedang, apa yang ia lakukan adalah hal yang biasa karena itu adalah sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, pernyataan sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> Berdasarkan wawancara dengan Staff Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama Kemlu (P. 26)----- tanggal 6 November 2020

*“Kalau saya sih merasa bertahan di Kemlu adalah hal yang harus saya patuhi, karena bekerja di instansi pemerintahan kan harus taat sama aturan yang ada, kalau dibilang seneng sih ya harus seneng karena kan ini peraturan”<sup>14</sup>*

Dari pernyataan diatas mengenai komitmen afektif yang dianggap sedang, salah satu pegawai Kemlu mengatakan, ia merasa mengikuti peraturan adalah sebuah kewajiban jika sudah bekerja di instansi pemerintahan. Hal tersebut harus dipatuhi tanpa mempertimbangkan keadaan psikologis pegawai, seperti contohnya perasaan terikat secara emosional terhadap organisasi.

5. Dari hasil wawancara, salah satu pegawai menganggap komitmen kontinyu dianggap sedang, pernyataan sebagai berikut:

*“Jika ada pekerjaan yang lebih menantang dan saya dapat hal baru sih saya mau, tapi kan ngga bisa begitu ya dek, karena saya sudah terikat dengan instansi pemerintah jadi gabisa seenaknya keluar”<sup>15</sup>*

Dari pernyataan diatas mengenai komitmen kontinyu yang dianggap sedang, salah satu pegawai Kemlu mengatakan, ia merasa jika ada kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya, ia ingin mengambil kesempatan tersebut namun kembali lagi dengan adanya peraturan yang mengikat membuat seorang pegawai negeri harus patuh akan peraturan yang sudah ditetapkan.

6. Berbeda dengan kedua dimensi sebelumnya hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai menganggap komitmen normatif terindikasi tinggi, pernyataan sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Berdasarkan wawancara dengan Staff Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama Kemlu (P. 26)----- tanggal 6 November 2020

<sup>15</sup> Berdasarkan wawancara dengan Staff Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama Kemlu (P. 26)----- tanggal 6 November 2020

*“Sebagai seorang pegawai negeri sipil harus memiliki tanggung jawab terhadap Kemlu ini, apapun peraturannya harus dijalani, jadi kita harus tanggung jawab”<sup>16</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti ingin mengetahui apakah hasil wawancara tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan. Maka untuk itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi pada bidang Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini dapat diuraikan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut?

1. Seberapa tinggi sikap pengembangan karier para pegawai di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia?
2. Seberapa tinggi tingkat komitmen organisasi para pegawai di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia?
3. Adakah pengaruh kuat atas pengembangan karier terhadap komitmen organisasi di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

---

<sup>16</sup> Berdasarkan wawancara dengan Staff Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama Kemlu (P. 26)----- tanggal 6 November 2020

1. Mengetahui seberapa tinggi sikap pengembangan karier kepada pegawai di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia.
2. Mengetahui tinggi tingkat komitmen organisasi di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh kuat atas pengembangan karier terhadap komitmen organisasi di Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang telah diteliti diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi peneliti, tetapi juga dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca. Selain itu, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian ataupun masukan untuk pihak Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan lebih sistematis, maka Skripsi ini disusun dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

*Bab I, Pendahuluan*, berisi latar belakang yang menjelaskan mengapa Pengembangan Karier dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi penting untuk diteliti. Perumusan masalah yang menjadi pertanyaan penelitian serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan juga manfaat penelitian yang menjelaskan apa saja yang menjadi kepentingan teoritis dan praktis dari penelitian ini. Di akhiri dengan sistematika penulisan yang menjelaskan pokok-pokok bahasan dari setiap bab yang ada dalam penelitian ini.



*Bab II, Kerangka Teori*, membahas secara teoritis konsep-konsep untuk menjawab secara utuh pertanyaan penelitian ini. Bab ini diawali dengan konsep dan teori pengembangan karier serta konsep dan teori komitmen organisasi, dan juga pengaruh Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi secara teoritis dan dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sehingga dapat menjadi landasan ilmiah atas masalah yang diteliti, juga menjadi pedoman untuk menganalisis hasil penelitian.

*Bab III, Metode Penelitian*, secara rinci menjelaskan teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini berisi penjelasan tentang rancangan penelitian yang digunakan, kemudian populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, pengukuran dan instrumen penelitian yang secara rinci menjelaskan operasional variabel, instrumen penelitian, skala pengukuran, dan rehalibilitas dan validitas instrumen, lalu pada bagian selanjutnya menjelaskan pengumpulan data yaitu berisi teknik pengumpulan data yang dipandang mampu menjelaskan fenomena yang diteliti serta penjelasan mengenai analisis data yang didalamnya menjelaskan mengenai metode mana yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul untuk dapat diinterpretasikan.

*BAB IV, Gambaran Umum Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia*, pada bab ini membahas mengenai profil Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

*Bab V, Analisa Data dan Pembahasan*, pada bab ini peneliti membahas mengenai analisis data dari data yang telah diolah dan diperoleh melalui penelitian. Bab ini secara rinci difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

*Bab VI, Kesimpulan dan Saran*, berisikan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta saran-saran bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Disamping itu, bab ini juga berisikan saran berupa masukan terhadap Kementerian Luar Negeri (Kemlu) Republik Indonesia.