

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Demokratisasi adalah sarana untuk mencapai demokrasi, sehingga ide-ide tentang demokratisasi berkaitan dengan strategi untuk mencapai demokrasi. Proses pendirian demokrasi adalah sebuah proses menginstitutionalisasi ketidakpastian, menempatkan semua kepentingan pada ketidakpastian. 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) adalah 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).

Terminologi partai politik dalam ruang keilmuan sangat banyak dan beragam. Partai politik adalah suatu kelompok yang terorganisir yang anggota-anggotanya mempunyai orientasi, nilai-nilai dan cita-cita yang sama. Tujuan kelompok ini ialah untuk memperoleh kekuasaan politik dan merebut kedudukan politik(biasanya) dengan cara konstitusionil untuk melaksanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan mereka (Budiarjo, 2008).

Partai politik merupakan aktor yang menarik dalam pemerintahan, menarik dalam hal status, fungsi, dan koordinasi partai terhadap aktor-aktor lainnya. Peran partai politik mulai hilang seiring dengan berjalannya waktu, hilang karena media atau bahkan memang hilang karena kelemahan anggotayang kurang menjaga eksistensi partai. Selama ini, partai politik ramaidibicarakan hanya lima tahun

sekali, yaitu pada saat pra pemilu saja. Partai-partai mulai bermunculan dengan segudang pemberitaan akan keterlibatan partai dalam masyarakat. Partai politik memiliki fungsi yang dapat dikatakan berat sebagai sebuah organisasi yang tidak berpenghasilan tetapi justru mengeluarkan dan mandiri. Untuk menjadi seorang pemimpin yang membawa masyarakat, kader partai seharusnya merupakan orang-orang yang pernah berjuang memperjuangkan rakyat, yang pernah melayani tanpa perlumendapat imbalan (Subakti, 1992).

Pada 2019 tercatat ada 14 partai peserta pemilu dan 3 merupakan partai pendatang baru. Berikut partai peserta pemilu 2019 antara lain : Partai Amanat Nasional, Partai Berkarya, PDI Perjuangan, Partai Demokrat, Partai Gerindra, Partai Gerakan Perubahan Indonesia, Partai Golkar, Partai Hanura, Partai Keadilan Sejahtera, Partai Kebangkitan Bangsa, Partai Nasional Demokrat. Partai Persatuan Indonesia, Partai Persatuan Pembangunan, Partai Solidaritas Indonesia (PSI). Dari 14 partai diatas ada 5 partai yang mempunyai kursi terbanyak di DPR RI yaitu: Partai PDIP, Partai Golkar, Partai Gerindra, Partai PKS, Partai PAN dan partai Demokrat, dapat diartikan bahwa masa pada partai sekaligus kader dari partai tersebut hampir 70% penduduk Indonesia, (Data KPU, 2017).

Pada pemilu tahun 2014 ada 3 partai yang memperoleh suara terbanyak dari masyarakat yaitu PDIP, Golkar dan partai Gerindra. Sebagai partai pemenang ke tiga dengan perolehan suara terbanyak di DPR RI dengan 73 kursi. Tentunya partai Gerindra bisa dikategorikan sebagai partai baru yang mempunyai banyak masa dan pemilih pada masyarakat. Walaupun secara usia partai Gerindra, masih di kategorikan sebagai partai pendatang baru dengan berdiri pada 6

Februari 2008. Jumlah anggota pada partai Gerindra hingga saat ini yang tercatat sebanyak 50.000 orang dan masih banyak simpatisan yang belum terdata (Wikipedia:2019). Partai Gerindra secara Nasional tercatat memiliki 34 DPD, 517 DPC dan memiliki 10.340 PAC (Partai Gerindra:2019).

Sebagai partai pemenang ke tiga dalam konstalasi politik. Sesuai dengan perolehan suara pada pemilu 2014 tercatat Gerindra Mendapatkan 73 kursi di DPR RI, Gerindra adalah salah satu partai besar di Indonesia. Dimana kader merupakan tiang utama dalam melaksanakan visi dan misi partai guna mempertahankan eksistensinya selaku partai besar, (Tamaddun, 2015).

Sebagai sebuah partai, Partai Gerindra mempunyai visi yaitunya “Menjadi partai politik yang mampu menciptakan kesejahteraan rakyat, keadilan sosial, dan tatanan politik Negara yang melandaskan diri pada nilai-nilai nasionalisme dan religiusitas dalam wadah Negara kesatuan republik Indonesia, yang berdasarkan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 yang senantiasa berdaulat, dibidang politik, berkepribadian dibidang budaya, dan berdiri diatas kaki sendiri dalam bidang ekonomi”.

Sebagai partai yang besar tentunya Partai Gerindra mempunyai tujuan-tujuan dalam peningkatan prestasi politik. Dengan meningkatkan kemampuan kepemimpinan disemua level baik itu kepengurusan tingkat DPD maupun DPC hingga PAC di seluruh Provinsi, Kabupaten/Kota dan kecamatan yang di buktikan nantinya pada kemampuan kader dalam menduduki posisi atau jabatan strategis pada ruang publik. Hal ini disampaikan oleh Ketua DPD Gerindra Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Rapat Konsolidasi Kader Partai Gerindra se DIY

pada tanggal 20 Februari 2018 yaitunya, semua kader Gerindra se Indonesia, terkhusus kader Gerindra DIY mesti bertanggung jawab kepada partai dengan membuktikan kualitas kepemimpinan baik dalam ranah internal partai, maupun eksternal partai dalam hal ini kepemimpinan eksekutif dan legislatif dengan melibatkan diri menjadi pimpinan lembaga tersebut, dan membawa kemajuan bagi lembaga tersebut.

Arahan tersebut memperlihatkan keseungguhan Partai Gerindra dalam meningkatkan prestasi organisasi dengan mendorong kadernya untuk aktif dan membuktikan kualitas diri disemua tingkatan kepemimpinan dan wilayah kepemimpinan. Hal ini tidak terkecuali juga pada DPC Gerindra Kabupaten Sleman, sebagai Partai pemenang ke dua dalam pemilihan umum 2014 dengan perolehan kursi sebanyak 7 orang dengan total suara 75.026 pemilih. (KPU Yogyakarta: 2014).

Partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman terdiri dari 20 PAC dan 86 ranting yang tersebar diseluruh kecamatan di Kabupaten Sleman dengan jumlah anggota yang terdaftar sebanyak 1500 orang. Hal ini disampaikan oleh ketua DPC Kabupaten Sleman pada wawancara dan observasi yang peneliti lakukan pada 20 April 2018. Jumlah kader Gerindra DPC Kabupaten Sleman sesuai dengan data yang direkap pada Tahun 2017 berjumlah 1500 orang yang tersebar di berbagai kecamatan yang ada di Kabupaten Sleman, dengan jumlah PAC sebanyak 20 dan 86 ranting.

Gerindra DPC Kabupeten 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 politik di Kabupaten Sleman Gerindra bisa dikatakan sebagai salah satu partai besar yang berpengaruh pada masyarakat Kabupaten Sleman. Namun ditengah prestasi politik yang terus berkembang tentunya didalam sebuah partai masih ada permasalahan yang menjadi penghambat prestasi organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan ketua Gerindra DPC Kabupaten Sleman pada 20 April 2018 mengatakan bahwa permasalahan yang ada pada partai DPC Gerindra Kabupaten Sleman adalah banyaknya kader Gerindra DPC Kabupaten Sleman yang keluar dari Partai Gerindra 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.

Tabel dibawah ini menunjukkan tentang keluar masuk jumlah Anggota Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Keluar Masuk Anggota Partai GERINDRA Kabupaten Sleman Periode Tahun 2015-2017

**Tabel I. Jumlah Anggota DPC Gerindra yang keluar tahun 2015-2017.**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>L</b>	<b>339</b>	<b>80</b>	<b>110</b>
<b>P</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>40</b>
<b>Jumlah</b>	<b>359</b>	<b>105</b>	<b>150</b>

*Sumber : Laporan Data Keanggotaan DPC Partai GERINDRA Kab Sleman Tahun 2015-2017.*

Berdasarkan Tabel 1 berikut menunjukkan bahwa tingkat keluar anggota di Partai GERINDRA kabupaten Sleman cukup tinggi, hal ini meskipun jumlah

anggota yang masuk juga ada akan tetapi lebih besar yang keluar daripada masuknya. Jumlah anggota yang keluar tinggi sangat berpengaruh pada pengembangan organisasi .Perkembangan dan pertumbuhan sumber daya manusia (SDM) pada Partai GERINDRA kabupaten Sleman terlihat kurang baik dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017.

Selain persoalan tingginya angka keluar bagi anggota DPC Gerindra Kabupaten Sleman hal yang menjadi masalah pada Gerindra Kabupaten Sleman adalah adanya kecemburuan sosial mengenai persoalan kepengurusan dan struktural partai hal ini lebih kepada orientasi pengembangan karir. kemudian juga masalah kader partai Gerindra 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 Gerindra, sehingga lagi-lagi akan mempengaruhi prestasi pada partai Gerindra dalam meningkatkan prestasi politiknya

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 22 April 2018 bersama Wakil Ketua Organisasi dan Keanggotaan DPC Gerindra Kabupaten Sleman menjelaskan bahwa, yang menjadi salah satu faktor keluarnya anggota adalah masalah pengembangan karir seperti kepengurusan di struktural partai, kemudian juga pembagian tugas di luar kepengurusan 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 Gerindra Kabupaten Sleman hal yang menjadi masalah sesuai dengan hasil Wawancara

Peneliti bersama Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Keanggotaan DPC Gerindra Kabupaten Sleman pada tanggal 22 April 2018 adalah masalah, ketidakmampuan anggota dalam melihat peluang karir dan ketidakpahaman dalam menjalankan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatannya. Banyaknya anggota yang keluar tersebut dikarenakan tidak mempunya melihat peluang karir pada partai Gerindra terutama di DPC Kabupaten Sleman dan juga tidak mengerti akan tugas dan wewenang akhirnya banyak persoalan organisasi yang tidak tuntas.

Hal ini menjadi menarik bagi peneliti kenapa kaderpartai Gerindra memutuskan berhenti menjadi kader partai Gerindra dan pindah kepada partai lain. Dalam hal ini peneliti mewawancarai dua kader Partai Gerindra Kabupaten Sleman yang pindah partai dan yang memutuskan untuk berhenti menjadi kader partai. Pada tanggal 25 April peneliti melakukan wawancara bersama anggota Partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman yang telah keluar dari partai berinisial M. Menurut M keluar dari Partai Gerindra dikarenakan tidak adanya peluang karir, sehingga karirnya tidak berkembang dan memutuskan untuk pindah partai lain yang bisa membantunya mendapatkan jabatan. Kemudian hal yang menjadi pertimbangan untuk M keluar dari partai Gerindra Kabupaten Sleman adalah, peraturan organisasi yang berbelit-belit dan tidak adilnya pembagian tugas.

Pada tanggal 26 April 2018 peneliti kembali mewawancarai seorang anggota organisasi yang keluar dari partai Gerindra berinisial W. Menurut W, faktor yang mempengaruhi untuk keluar dari partai Gerindra adalah tidak adanya peluang karir pada partai Gerindra kabupaten Sleman dan merasa tidak mendapat posisi

pada jabatan struktural dimana W merasa lebih mampu menjalankannya. Kemudian jabatan itu tidak diberikan kepada W oleh pimpinan organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat komitmen organisasi kader Gerindra DPC Kabupaten Sleman. Hal ini juga dijelaskan oleh Robins (2006) dimana komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana seorang anggota memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004)

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dari teori di atas, maka dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa komitmen kader partai dalam organisasi sangatlah penting. Komitmen yang rendah merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang mudah meninggalkan organisasi seperti pengunduran diri dari organisasinya. Padahal dari sisi organisasi sendiri, kinerja organisasi sangat bergantung pada komitmen anggotanya. Apabila yang melakukan hal ini adalah anggota yang berkualitas dan dianggap dapat membawa

kebaikan bagi organisasi, tentu saja kondisi ini akan membawa kerugian tersendiri bagi organisasi.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa permasalahan yang sebenarnya terjadi disebabkan oleh rendahnya tingkat komitmen kader Partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman, sehingga para kader tidak mampu mengidentifikasi diri, kemudian juga tidak mampu mengembangkan karir akhirnya tidak bisa mengikuti peraturan yang sudah dibuat oleh organisasi dan beberapa orang merasa tidak betah untuk tetap berada dalam organisasi memutuskan untuk keluar dari organisasi. Menurut Steers (1977) membagi hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yang meliputi: (1) karakteristik personal, terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku, bangsa, dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi. (2) karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran dan pengembangan karir. dan (3) pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras. Komitmen adalah bagian yang paling penting dalam sebuah organisasi, sehingga dalam meningkatkan komitmen organisasi perlu adanya pelatihan yang bisa memberikan pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan komitmen organisasi kader DPC Gerindra Kabupaten Sleman. Menurut Worley (2005) bahwa pelatihan dapat membantu kader mendapatkan keterampilan dan

pengetahuan. Menurut Deasler (2006), pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan kader untuk melakukan tugasnya.

Salah satu dari pelatihan yang ingin diterapkan adalah pelatihan Pengembangan karir (*Career Development*). Jafe & Scott (dalam Kammerouw 1991) mengatakan pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Tujuan pelatihan pengembangan karir secara umum adalah membantu kader memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu kader mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Pengembangan karier anggota merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena anggota yang mempunyai jalur karir dan mampu mengembangkan karirnya, mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya Scott ( dalam Kammerouw 1991).

Menurut Sunyoto (2012), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi seiring penamabahan usia kader. Perkembangan kemampuan mental anggota telah berlangsung selama seseorang menjadi anggota pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Melalui pelatihan pengembangan karir diharapkan kader partai Gerindra terutama pada DPC Kabupaten Sleman dapat mengembangkan kompetensinya dalam membangun komitmen pada organisasi

dengan kemampuan analisis diri (*self Assesment*), eksplorasi peluang karir (*Exploring Opportunities*), pengambilan keputusan dan penetapan tujuan (*Making Decisions and Goal Setting*), perencanaan (*Planing*), dan mengejar target karir (*Persuit of Achievement Goal*). Aspek yang akan diberikan adalah mengenai manajemen karir, hal ini lebih berupa sosialisasi tentang bagaimana bentuk manajemen dan peluang karir yang diatur dan disiapkan oleh organisasi.

DPC Gerindra Kabupaten Sleman pernah memberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi anggotanya dengan mengadakan DIKSAR (pendidikan dasar), namun setelah diadakan beberapa angkatan, hasilnya tidak maksimal, terlihat dari masih terdapat gejala keluarnya anggota dan berpindahannya anggota kepartai lain, sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasi kader, peneliti memberikan pelatihan pengembangan karir.

Dengan terbangunnya aspek pelatihan pengembangan karir tersebut, kader Partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman akan bisa melihat peluang karirnya dalam organisasi sehingga akan terwujudnya sikap komitmen yang tinggi pada organisasinya.

Penelitian ini sangat penting karena akan menjawab permasalahan dari fenomena yang diangkat oleh peneliti yang telah dituangkan dalam latar belakang di atas. Adapun rumusan dari permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi pada kader partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman?”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan pengembangan karir dalam meningkatkan komitmen organisasi pada kaderpartaiGerindra DPC Kabupaten Sleman. Sedangkan Manfaat dari penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

- a). Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang sudah ada khususnya dalam bidang ilmuPsikologi Industri dan Organisasi, yaitu pengaruh pelatihan pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen organisasi pada kaderpartaiGerindra DPC Kabupaten Sleman

- b). Manfaat Praktis

Jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti, maka hasil penelitian ini akan menambah upaya alternatif untuk meningkatkan komitmen organisasi pada kaderPartaiGerindra DPC Kabupaten Sleman, sehingga pelatihan pengembangan karir dapat direkomendasikan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi di PartaiGerindraterutama di DPC Kabupaten Sleman.

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang relevan yang mendahului penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Okta (2014) dengan judul “Pelatihan pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT. Cahaya Fortuna

Sejati Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir efektif meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan  $F = 0,025$  ( $p < 0,05$ ).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas tersebut terletak pada subjek yang diteliti pada penelitian ini dilakukan pada karyawan dan penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa pascasarjana. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *purposif random sampling* dalam teknik pengambilan data sedangkan penelitian ini menggunakan *multistage random sampling*. Selain itu karakteristik subjek, tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian eksperimen yang akan dilakukan ini nantinya akan diarahkan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan STAI YAPTTI Balaiselasa. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan diarahkan untuk sejauh mana efektifitas pelatihan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi kader Partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman.

2. Penelitian Farhan (2016) dengan judul “Hubungan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan dinas pendidikan Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan bahwa adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Korelasi hubungan kedua variabel ini sebesar  $r_{xy} = 0,513$  dengan taraf signifikan  $p = (< 0,01)$ .

Penelitian Farhan (2016), sangat berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaanya terletak dari metode yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen sedangkan penelitian Farhan (2016) di atas menggunakan metode korelasi. Selain itu subjek yang digunakan juga berbeda penelitian ini melibatkan karyawan dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang berjumlah 50 orang sedangkan penelitian yang akan diteliti melibatkan kader partai Gerindra Kabupaten Sleman yang berjumlah 22 orang.

3. Penelitian Ihsanul (2016) dengan judul “Pengaruh insentif, pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada aparatur sipil negara non struktural”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, serta pengembangan karir organisasi secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dimana aspek kepercayaan dan perhatian (terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Ihsanul (2016), juga sangat berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaanya terletak dari variabel yang diukur dan metode penelitian yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen sedangkan penelitian Ihsanul (2016) di atas menggunakan metode korelasi. Selain itu penelitian yang akan dilakukan melibatkan 22 subjek saja, sedangkan penelitian Sebtina (2016) melibatkan 100 subjek penelitian.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan di atas, maka secara umum terdapat perbedaaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas.

Yaitu terletak pada karakteristik subjek, tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, variabel penelitian yang berbeda, dan metode yang digunakan juga akan berbeda. Penelitian eksperimen yang akan dilakukan ini nantinya akan di arahkan untuk meningkatkan komitmen organisasi sehingga nanti pada tahap evaluasi akan terlihat sejauh mana pelatihan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi pada kader Partai Gerindra DPC Kabupaten Sleman.