

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI
GENDER PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

AZWAN SYAHPUTRA

NIM : 15612002



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU
DARI GENDER PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

AZWAN SYAHPUTRA

NIM : 15612002

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI GENDER
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN
ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : AZWAN SYAHPUTRA
NIM : 15612002

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Evita sandra, S.Pd. Ek, M.M
NIDN. 1029127202/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Maryati, S.P. M.M
NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Mengetahui,



Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, ST. M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul:

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI
GENDER PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT KOTA TANJUNGPINANG**

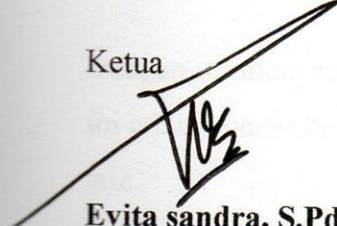
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : AZWAN SYAHPUTRA
NIRM : 15612002

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

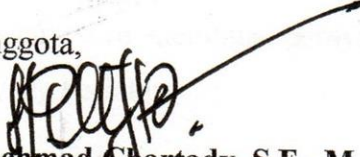
Ketua


Evita sandra, S.Pd. Ek, M.M.
NIDN. 1029127202 /Asisten Ahli

Sekretaris


Surya Kusuma, S.Si, M.Eng.
NIDN.1022038001/Asisten Ahli

Anggota,


Rachmad Chartady, S.E., M.Ak.
NIDN. 1021039101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azwan Syahputra
NIRM : 15612002
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,02
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari
gender : pegawai Dinas pemberdayaan perempuan,
perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat
kota tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 08 Januari 2020

Penyusun



Azwan Syahputra

NIRM: 15612002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wata'ala

Karya ini ku persembahkan kepada

Kedua orang tuaku Bapak Muhtazar dan Ibu Wan suhayati yang senantiasa mendidik, membesarkan, mendo'akan, mendukung, dan membahagiakanku dengan penuh kasih sayang sampai saat ini.

Adek ku Apriza dwi putri, Fardhina amalia, Harnita raisya serta kepada Makngah dan ayahngahku yang selalu membantu, memberikan motivasi, serta membantu dalam keadaan apapun.

Orang-orang yang ku sayangi dan semua rekan-rekan yang senantiasa memberikan motivasi, do'a, dan membantu hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih atas semua yang telah kalian berikan kepada penulis

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari satu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

“HIDUP INI TAKKAN PERNAH ADIL, JIKA KAU TERUS-MENERUS
MEMBANDINGKAN DIRIMU DENGAN ORANG LAIN”

(Monkey D. Luffy)

“SELAGI AKU PERCAYA BAHWA AKU BISA MELAKUKAN SESUATU
DENGAN BENAR, MAKA TIDAK ADA ALASAN BAGIKU UNTUK
BERHENTI”

(Azwan Syahputra)

“Tidak ada yang lebih mengerti tentangmu, selain dirimu sendiri”

(Azwan Syahputra)

“Manfaatkanlah waktumu sebaik mungkin, karena waktu itu tidak akan bisa
kembali”

(Azwan Syahputra)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wata'ala yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan serta diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat segala ikmat yang diberikan. Serta tidak lupa penulis hanturkan Shalawat bariring salam kepada Nabi Besar Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam.

Syukur alhamdulillah, berkat keridhoan-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai Dinas pemberdayaan perempuan,perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota tanjungpinang.” yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak dapat mendapatkan bantuan pikiran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.M.AK. Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, yang telah memberikan izin dan kesempatan penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.

3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak, M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M, selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST. M.M, selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Evita sandra, S.Pd. Ek, MM, selaku Pembimbing 1 yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi, petunjuk, ide-ide, pengarahan, masukan-masukan dan saran-saran yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Maryati, S.P. MM. selaku Pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktu, yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Muhtazar dan Ibu Wan Suhayati tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a sehingga skripsi ini dapat selesai.
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta Seluruh staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan motivasi dan mambantu menyelesaikan seluruh administrasi terkait.
10. Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan,Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang. yang telah turun membantu dalam memenuhi data keperluan skripsi.

11. Kepada teman-teman Manajemen Pagi 1 yang senantiasa berjuang bersama-sama, memberikan nasehat, dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Dalif renaldi, Febriyadi, Laode kUSDarianto, Rafiqi alwafi, Triamini, Putra, Miza dayanti, Virda kusuma dewi, Losni, Suci Tri hariyanti yang turut merepotkan dalam pembuatan Skripsi.
13. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dicatat sebagai amal yang baik, aamiin.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari-nya. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Tanjungpinang, 08 Januari 2020
Penulis

Azwan Syahputra
NIRM. 15612002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
1.5. Sistematika Penulisan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya manusia (MSDM).....	13
2.1.3 Komitmen Organisasi	16
2.1.3.1 Pengertian komitmen organisasi	16
2.1.3.2 Bentuk-bentuk komitmen organisasi	19

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	19
2.1.3.4 Manfaat komitmen organisasi	20
2.1.3.5 Prinsip-prinsip komitmen organisasi	21
2.1.3.6 Dimensi/indikator-indikator komitmen organisasi	21
2.1.4 Gender	22
2.1.4.1 Pengertian Gender.....	22
2.1.4.2 Teori Gender	23
2.2. Kerangka Pemikiran	24
2.3. Hipotesis	25
2.4. Penelitian Terdahulu	25
2.4.1. Dalam Negeri	25
2.4.2. Luar Negeri	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2. Jenis Data	30
3.2.1 Data primer	31
3.2.2 Data sekunder	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel	33
3.5 Defenisi Operasional Variabel	34
3.6 Teknik Pengolahan Data	36
3.7 Teknik Analisa Data.....	38
3.7.1 Uji Validitas Data.....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7.3 Analisis deskriptif	39
3.7.4 Uji Independent Sample T test	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran umum objek penelitian	42
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Perempuan perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang	42
4.1.2 Tugas dan fungsi	43
4.1.3 Visi dan misi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang	44
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Pemberdayaan Anak dan Masyarakat Kota Tanjungpinang	45
4.1.5 Deskripsi Jabatan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang	46
4.2 Karakteristik Responden	68
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	68
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	68
4.2.3 Status Responden	69
4.2.4 Deskriptif tanggapan responden.....	70
4.2.4.1 Variabel komitmen organisasi.....	70
4.2.4.2 Hasi uji kualitas	89
4.2.4.3 Hasil uji Validitas	90
4.2.4.4 Hasil uji Reliabilitas	91
4.2.4.5 Perbedaan komitmen organisasi berdasarkan gender	92
4.3 Pembahasan	94
 BAB V PENUTUP	 96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	96
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Data jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.....	5
1.2.	Data Jumlah absensi Pegawai	5
3.1.	Definisi Operasional Variabel	34
3.2.	Pengukuran Skala likert.....	37
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	68
4.3.	Status Responden	69
4.4.	Tanggapan Responden variabel komitmen organisasi	70
4.5.	Hasil Pengujian Validitas	89
4.6.	Hasil Pengujian Reabilitas.....	91
4.7.	Hasil Uji Independent sample T test	92
4.8.	Hasil Uji Independent sample T test memiliki nilai sig	93

DAFTAR GAMBAR

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1.	Kerangka Pemikiran.....	24
4.1.	Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi
Lampiran 3	: Uji validitas
Lampiran 4	: Uji reliabilitas
Lampiran 5	: Uji Independent Simple T test
Lampiran 6	: Surat rekomendasi
Lampiran 7	: Surat Keterangan Dari Objek Penelitian
Lampiran 8	: Plagiarisme

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI GENDER
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN
ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA
TANJUNGPINANG**

Azwan Syahputra. S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. azwan_syah2396@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan komitmen organisasi di tinjau dari gender pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel diambil dengan teknik non probability sampling jenuh dengan total 50 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan terdiri dari uji kualitas data (validitas dan realibilitas). Uji independent sample T test menggunakan SPSS 25.00 for window.

Dari hasil analisis data menggunakan uji *Independent Sample T Test* diperoleh ada perbedaan komitmen organisasi antara pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dengan pegawai dengan jenis kelamin perempuan dengan selisih sebesar 0,247 dan memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,017 atau 1,7% dimana lebih kecil dibandingkan 0,05 atau 5%.

Yang berarti ada perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasi pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Dan berdasarkan hasil analisis deskriptif variable diperoleh komitmen organisasi pegawai secara keseluruhan dengan hasil cukup.

Pegawai yang berkinerja baik adalah pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi oleh karena itu sebaiknya dinas Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang memperhatikan hal tersebut dalam hal promosi jabatan, selain itu, guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai secara keseluruhan dapat meninjau kembali kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan loyalitas pegawai seperti promosi jabatan, gaya kepemimpinan, penempatan pegawai dan penghargaan.

Kata Kunci : Komitmen organisasi dan Gender

Dosen Pembimbing : 1. Evita Sandra, S.Pd. MM.

2. Maryati, S.P. MM.

***DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT FROM THE
GENDER EMPLOYEES OF THE OFFICE OF WOMEN'S
EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION AND COMMUNITY
EMPOWERMENT IN
TANJUNGPINANG CITY***

Azwan Syahputra. S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. azwan_syah2396@yahoo.com

This study aims to analyze differences in organizational commitment in advancing from gender in the women's empowerment, child protection and community empowerment services using quantitative research. Samples were taken with non probability sampling technique saturated with a total of 50 employees. Data analysis methods used consisted of data quality tests (validity and reliability). Independent sample T test using SPSS 25.00 for window.

From the results of data analysis using the Independent Sample T Test, it was found that there were differences in organizational commitment between employees with male sex and employees with female sex with a difference of 0.247 and Sig. (2-tailed) of 0.017 or 1.7% which is smaller than 0.05 or 5%.

which means that there are significant differences in the level of organizational commitment of employees with male sex compared to employees with female gender. And based on the results of a descriptive analysis of the variables obtained overall organizational commitment of employees with sufficient results.

Employees who are performing well are employees who have a high commitment to the organization. Therefore, the Department of Women's Empowerment for Child Protection and Community Empowerment in TanjungPinang City should pay attention to this matter in terms of promotion, in addition, in order to increase organizational commitment, employees as a whole can review the policy. policies relating to employee loyalty such as promotion, leadership style, employee placement and rewards.

Keywords: *Organizational Commitment and Gender*

Advisor: 1. Evita sandra, S.Pd. MM

2. Maryati, S.P.MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Oleh karena itu dalam dunia kerja sangat perlu adanya unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang di tawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum, tidak jarang pemerintah maupun pegawai masih belum sepenuhnya memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan secara efektif dan juga secara efisien.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian-nya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, Kaswan (2012).

Komitmen dapat diartikan sebagai jaminan dan janji baik secara langsung maupun tidak langsung baik hubungan antara patner maupun pegawai. Selain itu komitmen juga dapat diartikan sebagai keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai. Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologi anggota pada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologi ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi

dan untuk kepentingan organisasi. Komitmen juga merupakan suatu prinsip penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, (2013) adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. Misalnya; membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Inilah yang menjadi pengharapan berbagai instansi agar para pegawainya bisa mempunyai komitmen yang tinggi. Selain itu juga dengan komitmen yang tinggi, karyawan/pegawai akan cenderung bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjaga agar dirinya terus menjadi bagian dari organisasi.

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, laki-laki dan perempuan sama-sama berpeluang untuk memperoleh kesempatan dalam bersaing, sebagai bukti nyata bahwa perempuan juga mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam persaingan. Ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah perempuan di dunia kerja, baik di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintahan. Melihat perempuan yang bekerja dalam instansi pemerintahan ataupun swasta bukanlah sebuah fenomena yang asing lagi dewasa ini. Namun, dalam peningkatan itu tidak mampu merobohkan dominasi laki-laki dalam dunia kerja, karena peran perempuan dalam berkarir seringkali terbentur dengan dinding budaya. Meskipun demikian, masuknya perempuan di dunia kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar dan menjadi hal yang

menarik untuk dijadikan suatu penelitian mengingat situasi yang dialami perempuan dalam dunia kerja yang penuh dengan tekanan salah satu diantaranya adalah beban peran ganda yang dihadapi perempuan, dimana perempuan yang bekerja diluar rumah tidak diiringi dengan berkurangnya beban dalam rumah tangga seperti tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Chusmir Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, (2013) menyatakan bahwa gender merupakan salah satu faktor yang memiliki kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir

Selain itu tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan tepat waktu hal ini tentu akan dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan/Pegawai yang memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja karyawan/pegawai dalam organisasinya salah satunya adalah komitmen karyawan/pegawai terhadap organisasinya, namun menurut Cherington (1994) dalam Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, (2013) perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 Tanggal 21 Desember 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tanjungpinang dan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 34 Tahun 2016 Tanggal 22 Desember Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

Mulai dibentuknya Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, Dinas ini disebut Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BP2KB) berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 3 Tahun 2009, selanjutnya berganti nama menjadi Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (BP3AKB) berdasarkan peraturan Daerah Nomor 14 dan Keputusan Walikota Nomor Tahun 2012 dan setelah itu sampai sekarang berganti menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) pada Tanggal 21 Desember 2016 melalui ketetapan Peraturan Daerah Nomor 11 dan Keputusan Walikota Nomor 34 Tahun 2016.

Berdasarkan survey awal dan wawancara dengan seorang pegawai yang peneliti lakukan bahwa pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang fenomena yang ditemukan adalah :

1. Terdapat jumlah pegawai perempuan lebih banyak dari jumlah pegawai laki-laki sebagaimana tabel 1.1 dibawah ini

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai
Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan
Masyarakat Kota Tanjungpinang Tahun 2019

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – laki	17 orang
2	Perempuan	33 orang
	Total	50 orang

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 66%, dan pegawai laki-laki sebanyak 17 orang atau sekitar 34 %.

2. Tingginya tingkat absensi pegawai sebagai mana tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Tingginya Tingkat Absensi Pegawai

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	TOTAL JAM KERJA	KETERANGAN						
				I	S	DD	DL	C	P	TK
1	JANUARI	48	959	7	13	0	17	40	0	0
2	FEBRUARI	49	821	4	9	2	24	64	10	0
3	MARET	49	767	15	13	53	41	55	0	0
4	APRIL	47	760	16	20	94	15	22	0	0
5	MEI	48	905	14	14	7	56	22	0	0
6	JUNI	48	646	4	7	4	31	11	20	0
7	JULI	51	1004	5	6	10	57	19	32	0
JUMLAH		340	5862	65	82	170	241	233	62	0

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

Ket : I = Izin DL = Dinas luar TK = Tanpa keterangan
 S = Sakit DD = Dinas dalam
 C = Cuti P = Pelatihan

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan fluktuasi pada Januari presentasi ketidakhadiran sebanyak 42% dengan alasan sakit 27% dan izin sebanyak 15%, di bulan Febuari presentasi ketidakhadiran sebanyak 26% dengan alasan sakit sebanyak 18% dan izin sebanyak 8%, di bulan Maret presentasi ketidakhadiran sebanyak 57% dengan alasan sakit 27% dan izin sebanyak 30%, di bulan April presentasi ketidakhadiran sebanyak 77% dengan alasan sakit 43% dan alasan izin 34% dibulan Mei presentasi ketidakhadiran sebanyak 58% dengan alasan sakit 29% dan alasan izin 29%, dibulan Juni presentasi ketidakhadiran sebanyak 27% dengan alasan sakit 15% dan dengan alasan izin 12%, di bulan Juli presentasi ketidakhadiran sebanyak 22% dengan alasan sakit 12% dan dengan alasan izin 10%.

3. Adanya beberapa tugas/pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu seperti kurangnya tanggung jawab dari masing-masing individu dalam menjalankan tugasnya sedangkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.
4. Pada umumnya bekerja hanya berdasarkan kewajiban dan tanggung jawab tanpa ingin menunjukkan hasil terbaik dalam pekerjaannya,

dengan adanya fenomena-fenomena tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Gender Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang “**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut : apakah ada perbedaan tingkat komitmen organisasi dari pegawai laki-laki dan perempuan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan Pemberdayaan masyarakat kota Tamjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui perbedaan tingkat komitmen organisasi antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak, dan Pemberdayaan masyarakat Kota Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah dengan harapan agar penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak antara lain :

1. Bagi peneliti dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan penulis khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi akademi sebagai bahan literature dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya atau mendatang mengenai teori perkembangan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi peneliti, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya hubungan komitmen pada instansi terkait.
2. Bagi pihak Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Kota Tanjungpinang, khususnya manajemen penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi kepustakaan

3. Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, sebagai objek penelitian. Penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap masalah yang diteliti.

1.5. Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai perbedaan komitmen organisasi di tinjau terhadap gender pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, ini dibagi atas lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian serta lokasi penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil uraian baik dari kuesioner maupun analisa penulis mengenai Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Gender Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang “

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Widodo, (2009) manajemen sumber daya manusia suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat di pahami sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara, Anwar, (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hartatik, Indah (2014) manajemen sumber daya manusia berupa sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif.

Menurut Kadarisman (2012) pengembangan manajemen suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jabatannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

Menurut Edy Sutrisno (2009:5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola

orang secara efektif untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Umsur manajemen sumber daya manusia adalah yang merupakan tenaga kerja dalam perusahaan, Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan berpengaruh terhadap fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, sepenuhnya dapat dilakukan untuk

membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut pendapat Sutrisno,(2009) Fungsi MSDM meliputi:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Secara umum, fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut diarahkan pada pemaksimalan dan pemanfaatan karyawan dalam merealisasikan pencapaian tujuan dengan memperhatikan keinginan karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam kegiatan.

Kegiatan-kegiatan tersebut tidak bisa berdiri sendiri, melainkan di antara satu dengan lainnya saling mempengaruhi dan saling memerlukan. Dalam

melaksanakan kegiatan dalam tugas operasional seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Pendapat lain mengenai fungsi operasional sumber daya manusia adalah menurut Yani, (2014) yang terdiri dari:

1. fungsi perencanaan
2. fungsi pengadaan
3. fungsi Pengembangan (*development*)
4. fungsi Kompensasi
5. fungsi pengintegrasian
6. fungsi pemeliharaan

Pada kegiatan perencanaan, fungsi ini merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek . Sasaran dari fungsi pengadaan adalah untuk memperoleh sumber daya manusia dalam jenis dan jumlah SDM yang tepat bagi organisasi, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya pada fungsi pengembangan, fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan latihan. pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang. kemudian fungsi kompensasi, kompensasi juga termasuk dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia yang ada atau bekerja di instansi maupun perusahaan atau organisasi sebagai bentuk imbal

jasa (output) yang telah diberikan kepada organisasi/perusahaan. Selanjutnya pada fungsi pengintegrasian, merupakan fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia untuk mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan, sehingga akan dapat tercipta kerja sama saling menguntungkan. Dan yang terakhir yaitu pada fungsi pemeliharaan, fungsi ini merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup segala kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan juga pemberhentian hubungan kerja.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014:165).

Dalam pendapat lain komitmen yaitu perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. (Wibowo, 2013). Menurut Summers dan Acito dalam Sutrisno, (2010) komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan

psikologis anggota pada organisasi tertentu. Menurut Darmawati (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi Moorhead dan Griffin (2013:73). Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan,2013:713). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya.

Luthans dalam Sutrisno (2013) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuantujuan organisasi.

Bashaw dan Grant dalam Darmawan, (2016) komitmen yang berarti keinginan pegawai untuk tetap bertahan sebagai anggota di organisasi dan komitmen yang berarti keinginan pegawai untuk tetap bertahan sebagai anggota di organisasi memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi. Organisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi merupakan wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Indrawijaya, (2014) Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai

identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi, termasuk pada saat pengelolaan konflik yang membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi (Dani, 2016). Komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Sutrisno, Haryono & Warso (2018). McShane dan Von Glinow (2010) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan emosi karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat di dalam organisasi. Mowday dkk. (dalam Davland, Najafi, Noruzy, Azar, & Shirkouhuki, 2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi secara tulus. komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2014)

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Young dalam Sopiah (2013:158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dedikasi anggota dan menghasilkan orang yang mau berkorban berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi hal ini terjadi karena karyawan percaya pada norma-norma yang di anut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya norma-norma yang dimiliki sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

David dalam Sopiah,(2012:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya jenis kelamin,tingkat pendidikan, pengalaman kerja,kepribadian.

- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, (sentralisasi/desentralisasi) kehadiran serikat pekerja.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

2.1.3.4 Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sesungguhnya tidak hanya sekedar bentuk loyalitas yang pasif melainkan melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi. Hal ini tampak dari adanya usaha yang kuat dari anggota organisasi dalam memberikan kontribusi individu yang positif membantu organisasi dalam meraih keberhasilan. Berbagai studi yang dilakukan menunjukkan komitmen organisasi membawa pengaruh positif terhadap kinerja tinggi, tingkat pengantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Dalam dua dekade penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor positif kepuasan kerja, kinerja yang sesuai peran, dan kinerja diluar peran yang harus dimainkan, serta berhubungan negatif dengan konflik overload dalam pekerjaan yang dipersepsikan, ketidakhadiran, keinginan keluar dari organisasi dan pindah kerja. Pegawai dengan komitmen organisasi afektif

yang tinggi akan puas dengan pekerjaannya, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan mampu bersaing dalam organisasi.

2.1.3.5 Prinsip Kunci Dalam Membangun Komitmen Organisasional Oleh Pimpinan

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh di hargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab. Prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pimpinan menawarkan bantuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing pegawai.

2.1.3.6 Dimensi/Indikator-Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Luthans (2011) terdapat 3 level dimensi komitmen organisasi yang digunakan untuk mengukur indikator komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif) menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.

2.1.4 Gender

2.1.4.1 Pengertian Gender

Kata “gender” berasal dari bahasa Inggris, gender berarti jenis kelamin. Dalam *Webster's New World Dictionary* gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan wanita dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Dalam *Women's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender adalah konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalis, dan karakteristik emosional laki-laki dan wanita yang berkembang dalam masyarakat (Fitrianiingsih dalam Aditya Purba Nugraha, (2015)).

2.1.4.2 Teori Gender

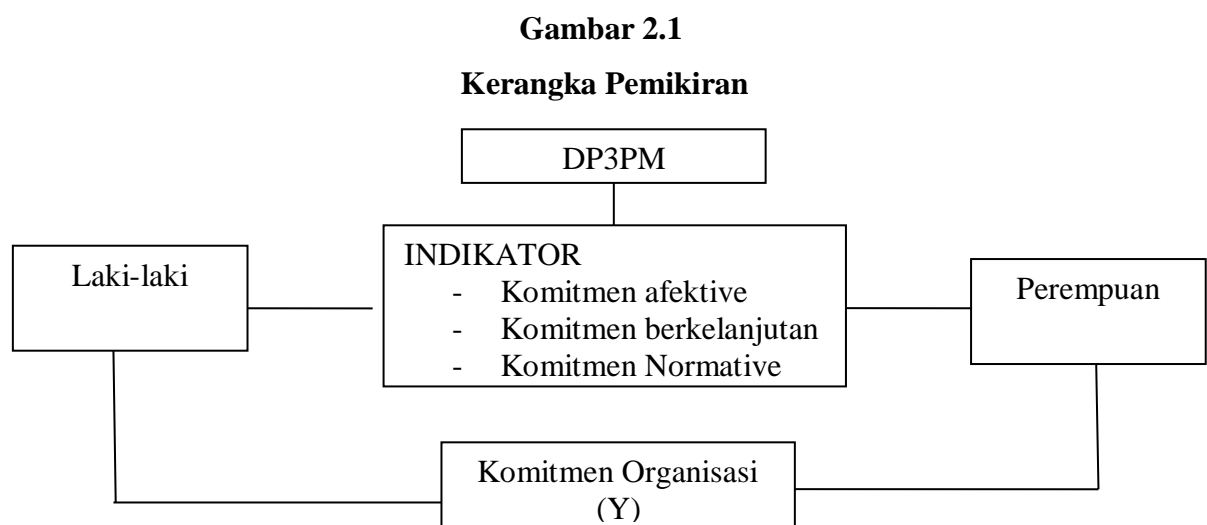
Menurut Kusumo Widagdo,(2010) menyatakan bahwa gender berpengaruh terhadap perilaku belanja dimana pria merupakan pebelanja utilitarian sedangkan wanita kebanyakan merupakan pebelanja hedonis. Gender juga dapat diartikan sebagai suatu perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009).

Gender adalah peran yang dimainkan untuk mengidentifikasi sifat feminim atau maskulin. Selain itu gender dapat diartikan sebagai konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita yang dilihat dari sudut non biologi seperti aspek sosial, budaya, dan psikologi. Gender adalah semua atribut sosial mengenai laki-laki dan perempuan misalnya laki-laki digambarkan mempunyai sifat maskulin seperti keras, kuat, rasional, gagah. Sementara perempuan digambarkan memiliki sifat feminin seperti halus, lemah, perasa, sopan, penakut. Perbedaan tersebut dipelajari dari keluarga, teman, tokoh masyarakat, lembaga keagamaan dan kebudayaan, sekolah, tempat kerja, periklanan dan media. Gender dapat diartikan sebagai konsep sosial yang membedakan (dalam arti memilih atau memisahkan) peran antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena antara keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, tetapi dibedakan atau dipilah-pilah menurut kedudukan, fungsi, dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan Sari, (2010), mengartikan gender lebih dari sekadar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya, tetapi menekankan gender sebagai konsep analisa

yang kita dapatkan untuk menjelaskan sesuatu. Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa gender adalah suatu konsep untuk membedakan antara pria dan wanita tidak hanya dari sisi biologis tetapi juga dilihat dari segi sosial budaya dan *psikologis*.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada gambar 2.1 bertujuan menggambarkan konsep penelitian antara kedua variabel (x, dan y) x adalah gender pegawai dan variabel y adalah komitmen organisasi dalam bentuk sederhana. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah dengan adanya indikator komitmen organisasi tersebut maka akan dilakukan analisa deskriptif komparatif, Untuk mengetahui ada atau tidak, besar atau kecilnya perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan ,Perlindungan Anak dan pemberdayaan masyarakat kota Tanjungpinang.



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian 2019.

2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2012) merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini diduga terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi ditinjau terhadap gender pegawai dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota tanjungpinang.

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1 Penelitian Dalam Negeri

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah :

1. Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis, (2013)b), Jurnal disusun dengan judul Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender karyawan karyawan PT Indomarco Prismaatama medan. Menyatakan secara umum, Komitmen Organisasi karyawan PT Indomarco Prismaatama Medan dapat dilihat pada Tabel 1. Dalam upaya mengetahui kondisi Komitmen Organisasi, maka perlu dibandingkan antara rerata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan standar deviasi (*SD*) dari variabel yang sedang diukur. Nilai *SD* variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 7.13. Apabila rerata hipotetik lebih kecil daripada rerata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu *SD*, maka para

partisipan penelitian memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi. Apabila rerata hipotetik lebih besar daripada rerata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD, maka para partisipan memiliki Komitmen Organisasi yang rendah. Selanjutnya apabila rerata empirik tidak berbeda (tidak melebihi bilangan SD) dengan rerata hipotetiknya, maka Komitmen Organisasi karyawan dinyatakan sedang. Kami berhipotesis bahwa perempuan akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Hipotesis ini kami uji dengan melakukan *one way anova*. Hasil menunjukkan terdapat perbedaan Komitmen Organisasi yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, $(1, 3) = 13., = .1$. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, perempuan memiliki skor Komitmen Organisasi yang lebih tinggi daripada laki-laki.

2. Pratita Kirana Pertiwi, (2019), Jurnal disusun dengan judul perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada perawat Rumah Sakit “X” Gresik ini menyatakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan pada perawat Rumah Sakit “X” Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan 92 orang perawat tetap di Rumah Sakit “X” Gresik dengan masa kerja minimal 2 tahun. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi. Analisis data statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis varian dua arah. Hasil uji analisis varian dua arah menunjukkan: (1). Tidak ada perbedaan komitmen

organisasi ditinjau dari jenis kelamin ($F=0,036$, $p>0,05$); (2). Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status pernikahan ($F=4,930$, $p<0,05$); (3). Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan ($F=0,249$, $p>0,620$). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel jenis kelamin dan status pernikahan tidak secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen organisasi, karena hanya variabel status pernikahan yang menunjukkan adanya hubungan terhadap komitmen organisasi.

3. Rindi Afriana, (2018), Jurnal disusun dengan judul Perbedaan komitmen organisasi afektif ditinjau dari tipe kepribadian A/B dan jenis kelamin pada anggota himpunan mahasiswa islam universitas negeri surabaya ini menyatakan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi afektif ditinjau dari tipe kepribadian A/B dan jenis kelamin pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Universitas Negeri Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif komparasi dengan teknik analisa uji Friedman. Uji Friedman digunakan karena data tidak berdistribusi normal sehingga asumsi parametrik pada uji prasyarat tidak terpenuhi. Jumlah subjek penelitian sebanyak 104 orang yang terdiri dari 66 laki-laki dan 38 perempuan. Penentuan subjek dilakukan dengan studi dokumen menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengujian pada penelitian ini adalah skala psikologi, yang terdiri dari skala komitmen organisasi afektif dan skala tipe kepribadian A/B. Skala komitmen organisasi afektif disusun menggunakan penskalaan

Likert sedangkan skala tipe kepribadian A/B disusun berdasarkan penskalaan Guttman. Uji hipotesis menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi afektif ditinjau dari tipe kepribadian A/B dan jenis kelamin pada anggota Himpunan Mahasiswa Islam Universitas Negeri Surabaya, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$).

2.4.2. Penelitian Luar Negeri

- 1. Dr. Chaiyaset Promsri, (2018)** Jurnal internasional disusun dengan judul *Gender Differences in Organizational Commitment: A Case Study of Public Bank Employees in Thailand* ini menyatakan komitmen organisasi semakin menjadi salah satu bidang manajemen dan perilaku organisasi yang paling menarik dalam beberapa tahun terakhir. Sejumlah penelitian berusaha untuk menyelidiki hubungan antara gender dan komitmen organisasi untuk memeriksa apakah pria dan wanita berbeda dalam komitmen. Studi-studi ini melaporkan temuan yang bertentangan khususnya di bank publik di Thailand, yang banyak penelitian tidak menemukan perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam komitmen organisasi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi perbedaan antara karyawan pria dan wanita dalam komitmen organisasi. Sampel dari 143 karyawan yang bekerja di kantor pusat bank umum terpilih dikumpulkan data melalui kuesioner survei. Hasil analisis uji-t sampel independen menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan pria dan wanita bank ini dalam komitmen afektif dan

komitmen normatif, sedangkan komitmen kontinuitas ditemukan perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita ($t = 3,133, p = 0,002$). Karyawan pria dilaporkan memiliki komitmen kelanjutan yang lebih tinggi daripada karyawan wanita. Diskusi dan rekomendasi untuk studi selanjutnya juga dibahas.

2. **Ashkan Khalili, (2012)** Jurnal internasional disusun dengan judul *Appraising the Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from a Private SME in Iran* ini menyatakan Komitmen karyawan adalah salah satu elemen paling penting yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Ini studi menyelidiki dampak perbedaan gender pada komitmen organisasi. 108 karyawan swasta perusahaan kecil dan menengah (UKM) di Iran dipilih secara acak untuk penelitian ini. Organisasi instrumen komitmen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari skala Allen and Meyer (1990). Berdasarkan ini skala, tiga faktor organisasi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif) dievaluasi. Temuan menunjukkan bahwa pria dan wanita memiliki tingkat komitmen afektif yang sama, komitmen kelanjutan, dan komitmen organisasi secara keseluruhan. Namun hasil mengungkapkan bahwa wanita memiliki tingkat komitmen normatif yang lebih besar daripada pria dalam UKM.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan komparatif. Melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2014:2) mengatakan bahwa: “Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara deskriptif dan komparatif.

Sugiyono (2014:53) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain. Menurut (Narbuko & Achmadi, 2015), penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi.

Sementara apa itu teknik komparasi, menurut Dra. Aswani Sudjud dalam (Arikunto,2010), dimana dalam penelitian dengan teknik ini akan dapat menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda, tentang orang, tentang prosedur kerja. Dapat juga membandingkan kesamaan

pandangan dan perubahan-perubahan pandangan orang, grub atau negara, terhadap kasus, terhadap orang, peristiwa dan terhadap ide.

3.2 Jenis data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sunyoto, (2011) data primer merupakan data orisinil yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab persoalan penelitiannya secara khusus yaitu melalui wawancara. Wawancara dilakukan dengan cara menemui langsung subjek yang diteliti, untuk mendapatkan informasi yang diperlukan oleh si peneliti.

Dalam penelitian ini data primernya adalah data yang didapatkan dengan cara langsung meneliti ke konsumen dalam bentuk tanggapan tertulis responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sunyoto, (2011) dalam bukunya, data skunder merupakan data yang berasal dari catatan perusahaan serta dari sumber lainnya yakni dengan melakukan studi kepustakaan dengan cara mengamati berbagai buku yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga cara untuk memperoleh data yang akan diteliti data yang dibutuhkan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kuisioner

Menurut Sunyoto, (2011) teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket atau kusioner.

2. Observasi

Observasi adalah seluruh kegiatan pengamatan terhadap suatu objek atau orang lain (Rangkuti,2015). Seperti ciri-ciri,motivasi perasan-perasaan dan itikad orang lain. Keseluruhan ini merupakan salah satu bentuk observasi perilaku manusia.

3. Kepustakaan

Kepustakaan, menurut Satori & Komariah, (2011), kepustakaan adalah pendukung penelitian yang berasal dari pandangan-pandangan ahli dalam bentuk yang tertulis berupa referensi buku, jurnal, laporan penelitian atau karya ilmiah. Pengumpulan data berdasarkan informasi dari buku-buku, artikel, dokumen dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan yang ada serta mempelajari bagaimana literatur yang relevan dengan masalah yang dihadapi sebagai landasan dalam pemecahan masalah.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2015) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek ataupun subyek yang dipelajari, namun meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek maupun obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2015) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representative (Mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya 50 sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability Sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberi peluang yang sama kepada anggota populasi untuk menjadi anggota sampel karena anggota populasi adalah berbeda atau heterogen. Secara khusus bagian dari *Nonprobability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono, (2009), sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering

dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Populasi target atau sasaran dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai yang terlibat dalam hubungan komitmen organisasi ditinjau terhadap gender. Melalui jumlah pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang yang berjumlah 50 orang Pegawai.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variable – variable yang diteliti dapat didefinisikan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel.

Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala likert
Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses	1. Affective <i>commitment</i> (komitmen afektif), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam	1-10	

gender pegawai sebagai variabel dependen (variabel terikat). Komitmen organisasi terhadap gender dapat diartikan sebagai ketetapan pendirian suatu organisasi yang mengharuskan setiap pegawai laki-laki maupun perempuan harus tetap memenuhi semua kewajiban yang ditelaah dibebankan kepadanya.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah gender pegawai. Gender yaitu sebagai konsep sosial yang membedakan dalam arti memilih atau memisah peran laki-laki dan perempuan, perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan antara keduanya meskipun terdapat perbedaan biologis dan kodrat tetapi dibedakan atau dipilah-pilah menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam Penelitian ini, Penulis menggunakan dua cara untuk memperoleh data yang akan dibutuhkan. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program computer SPSS dan yang terdiri atas :

1. *Editing* (Pengeditan)

Proses pengecekan dan juga penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian proses pemberian kode dan data pemesanan teknik statistic.

2. *Coding* (Pemberian kode)

Proses untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan data penelitian kedalam karakter variable.

3. *Scoring* (Pemberian skor)

Proses ini dilakukan dengan cara untuk memberikan klasifikasi dan juga kategori atas jawaban kuesioner sesuai dengan tanggapan dari responden. Responden akan menjawab pertanyaan kuesioner yang akan diberikan dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan. setiap pilihan jawaban dari responden akan diberikan skor atau nilai atau bobot yang telah disusun secara bertingkan dan berdasarkan dengan skala likert.

SS	: Sangat Setuju	= Diberi bobot skor 5
S	: Setuju	= Diberi bobot skor 4
KS	: Kurang Setuju	= Diberi bobot skor 3
TS	: Tidak Setuju	= Diberi bobit skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= Diberi bobot skor 1

4. *Tabulating*

Pada tahap tabulasi atau tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang telah diteliti dalam bentuk table. Dengan adanya tabulasi ini, agar dapat diketahui jumlah individu dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan tersebut sehingga dapat dianalisis.

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No	Skala	Skala Penilaian
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3

4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Ketika data-data tersebut pada tabel 3.2 telah terkumpul, maka akan dilakukan pengolahan data yang disajikan dalam bentuk variable dan kemudian dilakukan penganalisisan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variable independen dan variable dependen. Yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah jawaban atau skor dari responden tersebut kemudian dilakukan penyusunan kriteria untuk penilaian setiap item pernyataan. Perskoran dilakukan dengan menggunakan skala likert sesuai dengan variable di atas. Selanjutnya akan dilakukan pencarian nilai kecenderungan skor responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Pada metode penelitian ini teknik analisis data menggunakan metode metode variable dan juga menggunakan bantuan SPSS versi 25 pada variable. Dalam pengujian variable terbagi kembali menjadi dua pengujian. Pengujian klasik dan juga pengujian dengan melakukan analisis – analisis regresi linier sederhana dengan penguraian hipotesis. Uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas yang digunakan untuk mengetahui secara akurat suatu item dalam mengukur objeknya, uji reliabilitas dipakai untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang umumnya menggunakan kuesioner.

3.7.1 Uji Validitas

Merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan ataupun tingkat kesahihan dalam suatu instrument. Suatu instrument yang valid yang mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari tabel yang akan diteliti secara tepat (Sunyoto,2011).

Dalam uji validitas dapat menggunakan SPSS (*Statistical product and services Solution*) dan juga dapat menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Pada uji validitas ini dapat dilakukan dengan cara melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu dengan menggunakan *coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikasi (P Value) > 0,05 maka tidak akan terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto, (2011) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dikarenakan instrument tersebut sudah cukup sangat baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang dapat dipercaya juga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Apabila datanya memang benar dan juga sesuai dengan kenyataannya,

maka berapalipun diambil akan tetap sama. Reliabilitas menunjukan pada tingkat keterhandalan sesuatu. Butir kuesioner dikatakan layak jika Cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak layak apabila Cronbach's alpha $< 0,60$.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Menurut Iqbal Hasan dalam (Siregar, 2014) analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Analisis deskriptif dapat menggunakan satu variabel atau lebih variabel namun yang bersifat mandiri, sehingga analisis tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.7.4 Uji *Independent Sample T Test*

Menurut Istijanto dalam (Susanti, 2009) Uji *Independent Sample T Test* adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui ada tidak perbedaan nilai rata-rata atau *mean* dari dua kelompok bebas yang berskala data interval atau rasio. Dua kelompok bebas yang dimaksudkan yaitu dua kelompok yang tidak berpasangan yang berasal dari dua subjek yang berbeda. Dasar pengambilan keputusan pada uji *Independent Sample T Test* sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ atau 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada perbedaan komitmen organisasi dari gender laki-laki dan perempuan.
- b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada perbedaan komitmen organisasi dari gender laki-laki dan perempuan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aditya Purba Nugraha, H. I. J. 1. (2015). PENGARUH GENDER, PENGALAMAN, KEAHLIAN AUDITOR DAN TEKANAN KETAATAN TERHADAP AUDITOR JUDGEMENT DENGAN KOMPLEKSITAS TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BPK RI JAWA TENGAH. *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, Volume 4, 1.
- Ashkan Khalili. (2012). *Appraising the Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from a Private SME in Iran. International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No.
- Dr. Chaiyaset Promsri. (2018). *Gender Differences in Organizational Commitment: A Case Study of Public Bank Employees in Thailand. International Journal For Research In Business, Management And Accounting*, 4(3).
- Gunawan, SE, M. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKANKABUPATEN ACEH BESAR. *J U R N A L*.
- Hartatik, Indah, P. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kardinah Indrianna Meutia^{1*}, C. H. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, Vol.4, No., 121.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2013). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Markus, V. J., & Jatmika¹, D. (2017). HUBUNGAN JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. KX. *Jurnal Psikologi Ulayat*, Vol. 4, No, 87.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2015). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pratita Kirana Pertiwi, O. P. M. (2019). PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN STATUS PERNIKAHAN PADA PERAWAT RUMAH SAKIT “X” GRESIK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 06,.
- Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis. (2013a). GENDER DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT, 8(1), 19–24.
- Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis. (2013b). PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI GENDER KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATA MEDAN. *Psikologis*. 2013, Vol. 8, No. 1, Hal. 19-24, volume 8, 1.
- Rindi Afriana, O. P. M. (2018). PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI AFEKTIF DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN A/B DAN JENIS

KELAMIN PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA. *Psikologis*, volume 5 n.

Rony Jaya. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANISAZIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI
PADA BPTPM KOTA PEKANBARU. *JURNAL EL-RIYASAH*, Vol 8, No, 12.

Rais Hidayat1, *. (2017). TINJAUAN TEORETIK TENTANG KOMITMEN
ORGANISASI GURU. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, VOL 1 NO 2, 4.

Sri Gustina Pane dan Fatmawati. (2017). PENGARUH KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN. *Jurnal Riset Manajemen &
Bisnis (JRMB)*, Vol. 2. No, 69.

Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajememn Sumber Daya MANusia*. Surabaya: Kencana
Prenamedia Group.

Siregar, S. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan
Manual dan Aplikasi SPSS Versi17*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syaiful Ahmat Baraweri, S. (2015). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, Volume 4, Halaman 2.
- Tutiana, S. (2015). PENGARUH PERAN AUDITOR INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DENGAN ENTERPRISE RISK MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MODERATING.
- Widodo, S. . . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Yani, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

CURRICULUM VITAE



Nama : Azwan Syahputra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 23 juni 1996

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : azwan_syah2396@yahoo.com

No Handphone : 085668104315

Alamat : Jln. Ir.sutami GG.pinus No.9 RT. 002 RW. 004, Kelurahan Tanjungpinang timur, Kecamatan Bukit bestari.

Riwayat Pendidikan : a. SD Negeri 002 Bukit Bestari
b. SMP Negeri 6 Tanjungpinang
c. SMA Negeri 4 Tanjungpinang
d. STIE Pembangunan Tanjungpinang.