

ANALISIS KOMPARASI ORGANISASI PADA KEMENKUMHAM SULAWESI UTARA DAN BPKAD MINAHASA SELATAN DI ERA NEW NORMAL COVID-19*COMPARATIVE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS IN NORTH SULAWESI AND BPKAD IN SOUTH MINAHASA IN THE NEW NORMAL ERA COVID-19*

Oleh:

Elsya Batuwael¹
Greis. M. Sendow²
Arrazi. B. H. Jan³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Elsyabatuwael04@gmail.com²greis5sendow@gmail.com³arrazihasanjan@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antarkomitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif pada Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Mianahasa Selatan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian komparatif yang bertujuan untuk melihat perbedaan dari variabel yang akan diuji dengan menggunakan analisis uji beda (*Independent Sample t-Test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen afektif pada Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan, terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen berkelanjutan pada Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan, dan terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen normatif pada Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan. Pihak Kemenkumham Sulawesi Utara hendaknya mempertahankan komitmen afektif yang mana terlihat dari keinginan emosional dalam bekerja yang muncul dari setiap individu pegawai agar sesuai kemampuan serta bakat yang mereka miliki. Sebaiknya BPKAD Minahasa Selatan lebih meningkatkan dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat meminimalkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif*

Abstract: *The purpose of this study was to determine whether or not there is a difference between affective commitment, continuance commitment, and normative commitment at the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi and BPKAD of South Mianasa. Employee commitment is one of the keys that determines the success or failure of an organization to achieve its goals. Employees who are committed to the organization usually show a work attitude that is attentive to their duties, they are very responsible for carrying out their duties and are very loyal to the organization. The population in this study were employees of the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi and BPKAD of South Minahasa. A This type of research uses comparative research which aims to see the differences in the variables to be tested by using the analysis of the difference test (Independent Sample t-Test). The results of the research show that there is a significant difference between affective commitments at the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi and BPKAD South Minahasa, there is a significant difference between the ongoing commitment to the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi and BPKAD South Minahasa, and there is a significant difference between normative commitments at the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi and BPKAD. South Minahasa. The Ministry of*

Law and Human Rights of North Sulawesi should maintain an affective commitment which can be seen from the emotional desire to work that arises from each individual employee to match their abilities and talents. It is recommended that the South Minahasa BPKAD further improve in compiling the existing system in the company in order to minimize good organizational commitment for the company in order to achieve company goals

Keywords: *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Perlu adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi pegawai pada setiap kegiatan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan para pegawai dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Selain itu, keberhasilan perusahaan juga berkaitan dengan sikap kompetensi yang tinggi serta kemampuan yang baik yang dimiliki pegawai. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan.

Selain sebagai aset perusahaan, pegawai juga merupakan makhluk sosial yang berperan aktif di dalam perusahaan. Mereka mempunyai ide gagasan, emosional terhadap lingkungan pekerjaan, dan keinginan-keinginan tertentu yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini yang dapat menentukan prestasi kerja, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2016:56). Mereka sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya. Komitmen organisasi sebagai bentuk kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan rendah tingkat absensinya dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela, dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen rendah.

Komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2016) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi komitmen pegawai, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara merupakan unit atau satuan kerja yang menjalankan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM RI di wilayah propinsi Sulawesi Utara, oleh karena itu Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara memiliki fungsi sebagai pengordinasi pelaksanaan operasional Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara yang beralamat di Jalan Ponegoro Mahakeret Tim Kecamatan Wenang Kota Manado Sulawesi Utara.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan merupakan unsur unit pelaksana dari Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Selatan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang beralamat di Pondang Kecamatan Amurang Tim Kabupaten Minahasa Selatan Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara komitmen afektif di Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara komitmen berkelanjutan di Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara komitmen normatif di Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Komitmen Organisasi

Wibowo (2017:213) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan.

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

1. Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

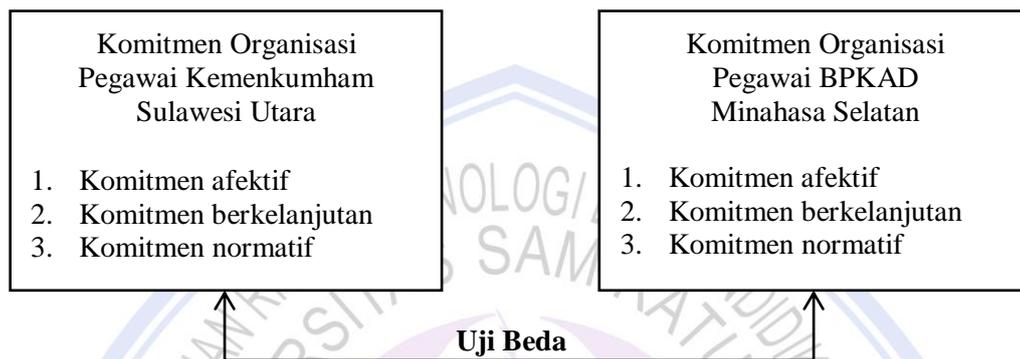
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Montolalu, Lengkong dan Taroreh (2021) dengan judul: analisis perbandingan kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi pada pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode komparatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya perbedaan signifikan terhadap kinerja,

kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Rahmiati (2018) dengan judul: analisis perbandingan *organizational commitment* generasi x dan y industri manufaktur di kawasan Jababeka-Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa perbandingan *organizational commitment* dari generasi X dan Y yang bekerja pada industri manufaktur di kawasan Jababeka-Bekasi. Metode *purposive sampling* digunakan untuk menentukan sample penelitian dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 200 responden. Dalam penelitian ini, metode yang akan digunakan adalah *independent sample t test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* antara generasi X dan generasi Y memiliki perbedaan yang signifikan. Generasi X memiliki *organizational commitment* yang lebih tinggi dibandingkan generasi Y.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan antara komitmen afektif Pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan Pegawai BPKAD Minahasa Selatan.
2. Terdapat perbedaan antara komitmen berkelanjutan Pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan Pegawai BPKAD Minahasa Selatan.
3. Terdapat perbedaan antara komitmen normatif Pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan Pegawai BPKAD Minahasa Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara, yang berjumlah 117 orang dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan, yang berjumlah 55 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dari 117 orang diambil sampel 55 orang dan pegawai pegawai BPKAD Minahasa Selatan dari 55 orang diambil seluruhnya 55 orang.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur

komitmen organisasi pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara tertutup kepada para pegawai dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Data sekunder ini diperoleh dari Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan, yaitu data pegawai tahun 2021, sejarah singkat, visi dan misi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengankuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode kuesioner adalah suatu cara untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan tujuan. Sugiyono (2017:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup, dapat diberikan kepada responden secara *online*. Dalam melaksanakan metode ini, maka peneliti mengambil data melalui penyebaran kuesioner secara tertutup lewat *online* dan mekanismenya menggunakan *google form* kepada para pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi pengukuran variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Komitmen organisasi adalah (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari bagian organisasi; (2) kesediaan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi; dan (3) keyakinan yang dalam dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi. Dimensi komitmen organisasi (Allendan Meyer, 2013).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Beda

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala *likert* 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS versi 22. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda. Penelitian eksperimen biasanya menggunakan dua sampel atau lebih sebagai objek penelitiannya. Sampel-sampel tersebut dibandingkan untuk melihat ada-tidaknya perbedaan setelah sampel-sampel tersebut diberi perlakuan berbeda. Untuk melihat ada-tidaknya perbedaan, dilakukan uji perbedaan dua rata-rata *independen t- samples t-test* menggunakan variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen). Data yang digunakan berasal dari dua sampel yang berbeda Dasar Pengambilan keputusan didasarkan pada:

1. Data berdistribusi normal Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima
2. Data tidak berdistribusi normal Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran objek Penelitian

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara merupakan unit / satuan kerja yang menjalankan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM RI di wilayah propinsi Sulawesi Utara, oleh karena itu Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara memiliki fungsi sebagai pengordinasi pelaksanaan operasional Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Dengan kata lain Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara

berperan dalam memberikan pembinaan dan dukungan administrasi UPT di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara juga memiliki peran penting dalam perencanaan program, pengendalian program, pelaporan, pelayanan dibidang administrasi hukum umum, kekayaan intelektual, fasilitasi perancangan produk hukum, pelayanan dan penegakan hak asasi manusia serta pelaksanaan urusan administrasi umum. Peran penting ini harus bersinergi untuk mendukung dalam pencapaian tujuan strategis Kementerian Hukum dan HAM RI. Berbagai program dan kegiatan telah dilaksanakan untuk menjawab isu-isu strategis yang berkembang pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara dalam kurun tertentu.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan merupakan unsur unit pelaksana dari Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Selatan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang beralamat di Pondang Kecamatan Amurang Tim Kabupaten Minahasa Selatan Sulawesi Utara. Sub Bagian Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan penataan administrasi kepegawaian dan menyelenggarakan urusan rumah tangga Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Sub Bagian Umum, mempunyai tugas menyelenggarakan tata usaha dan administrasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kemenkumham Sulut		BPKAD Minsel	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Frekuensi
Laki-Laki	37	67,27%	31	56,36%
Perempuan	18	32,73%	24	43,64%
Jumlah	55	100%	55	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki di Kemenkumham Sulawesi Utara adalah sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 67,27%, sedangkan perempuan di Kemenkumham Sulawesi Utara sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 32,73%. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki di BPKAD Minahasa Selatan adalah sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 56,36%, sedangkan perempuan di BPKAD Minahasa Selatan sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 43,64%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Kemenkumham Sulut		BPKAD Minsel	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Frekuensi
≤ 25 tahun	15	27,27%	6	10,91%
26 – 30 tahun	23	41,82%	19	34,55%
31 – 35 tahun	6	10,91%	10	18,18%
≥ 36 tahun	11	20%	20	36,36%
Jumlah	55	100%	55	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak di Kemenkumham Sulawesi Utara adalah dari kelompok usia 26 - 30 tahun sebesar 41,82% dengan frekuensi 23 orang. Sedangkan jumlah responden terbanyak di BPKAD Minahasa Selatan adalah dari kelompok usia ≥ 36 tahun sebesar 36,36% dengan frekuensi 20 orang.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Kemenkumham Sulut		BPKAD Minsel	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Frekuensi
SMA	39	70,91%	5	9,09%

Diploma	7	12,73%	11	20%
S1	8	14,55%	36	60,45%
S2	1	1,82%	3	5,45%
Jumlah	55	100%	55	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA terbanyak di Kemenkumham Sulawesi Utara adalah sebesar 70,91% dengan frekuensi 39 orang. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 terbanyak di BPKAD Minahasa Selatan adalah sebesar 65,45% dengan frekuensi 36 orang.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Kemenkumham Sulawesi Utara)

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen Afektif	1	0,000	Valid	0,850	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel
Komitmen Berkelanjutan	1	0,000	Valid	0,880	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel
Komitmen Normatif	1	0,000	Valid	0,874	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (BPKAD Minahasa Selatan)

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen Afektif	1	0,000	Valid	0,886	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel
Komitmen Berkelanjutan	1	0,000	Valid	0,869	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel
Komitmen Normatif	1	0,000	Valid	0,867	Reliabel
	2	0,000	Valid		Reliabel
	3	0,000	Valid		Reliabel
	4	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Organisasi Pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan

			Mean
--	--	--	------

Variabel	Pegawai	N		Std. Deviation
Komitmen Afektif	Kemenkumham Sulawesi Utara	55	17.67	2.532
	BPKAD Minahasa Selatan	55	16.58	2.948
Komitmen Berkelanjutan	Kemenkumham Sulawesi Utara	55	17.80	2.570
	BPKAD Minahasa Selatan	55	16.35	2.914
Komitmen Normatif	Kemenkumham Sulawesi Utara	55	17.71	2.608
	BPKAD Minahasa Selatan	55	16.56	2.936

Sumber: Olahan Data SPSS, 2022

Tabel 6 memperlihatkan nilai rata-rata untuk komitmen afektif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara adalah sebesar 17,67 dan komitmen afektif pegawai BPKAD Minahasa Selatan adalah sebesar 16,58. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif pegawai di Kemenkumham Sulawesi Utara lebih baik dari komitmen afektif pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Nilai rata-rata untuk komitmen berkelanjutan pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara adalah sebesar 17,80 dan komitmen berkelanjutan pegawai BPKAD Minahasa Selatan adalah sebesar 16,35. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara lebih baik dari komitmen berkelanjutan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Nilai rata-rata untuk komitmen normatif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara adalah sebesar 17,71 dan komitmen normatif di BPKAD Minahasa Selatan adalah sebesar 16,56. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen normatif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara lebih baik dari komitmen normatif pegawai BPKAD Minahasa Selatan.

Tabel 7. Hasil Uji Beda (*Independent Samples Test*)

Variabel	Perbandingan	<i>t-test for Equality of Means</i>			Sig. (2-tailed)
		Mean Difference	Std. Error Difference	df	
Komitmen Afektif	Kemenkumham Sulawesi Utara				
	BPKAD Minahasa Selatan	1.091	0.524	152	0.040
Komitmen Berkelanjutan	Kemenkumham Sulawesi Utara				
	BPKAD Minahasa Selatan	1.455	0.524	152	0.006
Komitmen Normatif	Kemenkumham Sulawesi Utara				
	BPKAD Minahasa Selatan	1.145	0.530	152	0.033

Sumber: Olahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa hasil dari *output* SPSS 22 diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.040 < 0.05$, maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen afektif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata tanggapan responden di Kemenkumham Sulawesi Utara yaitu 4,42 dikategorikan Setuju (S) sesuai skala *likert* dan nilai rata-rata tanggapan responden di BPKAD Minahasa Selatan yaitu 4,15 dikategorikan Setuju (S) sesuai skala *likert*. Ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan antara komitmen afektif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Sealatan dapat diterima atau terbukti. Hasil

dari *output* SPSS 22 diperoleh nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.006 < 0.05$, maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen berkelanjutan pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata tanggapan responden di Kemenkumham Sulawesi Utara yaitu 4,45 dikategorikan Setuju (S) sesuai skala *likert* dan nilai rata-rata tanggapan responden di BPKAD Minahasa Selatan yaitu 4,09 dikategorikan Setuju (S) sesuai skala *likert*. Ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan antara komitmen berkelanjutan pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan dapat diterima atau terbukti. Hasil dari *output* SPSS 22 diperoleh nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar $0.033 < 0.05$, maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan tolak H_0 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen normatif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata tanggapan responden di Kemenkumham Sulawesi Utara yaitu 4,43 dikategorikan Setuju (S) sesuai skala *likert* dan nilai rata-rata tanggapan responden di BPKAD Minahasa Selatan yaitu 4,13 dikategorikan Setuju (S) sesuai skala *likert*. Ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan antara komitmen normatif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Hasil Uji Chi Square Pada Komitmen Organisasi Antara Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan

	Value	df	Asymp-Sig.(2-sided)
Pearson Chi-Square	10.229 ^a	2	0.006
Likelihood Ratio	11.871	2	0.003
Linear-by-Linear Association	9.767	1	0.002
N of Valid Cases	110		

Sumber: Output Versi 22, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji *Chi-Square* pada komitmen organisasi diperoleh *Asymp. Sig(2-sided)* sebesar 0,006. Karena nilai *Asymp Sig* $0,006 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi di Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara mempunyai korelasi dengan pegawai BPKAD Minahasa Selatan.

Pembahasan

Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil analisis *independent sample t-test* mengindikasikan bahwa para pegawai pada Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan merasa puas atas pekerjaannya yang merefleksikan dari adanya kesesuaian penghasilan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka rasakan, serta merasakan kepuasan karena adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, dana kesejahteraan bagi keluarga dan adanya bonus setiap tahunnya terbukti berdampak nyata terhadap tingginya tingkat komitmen di Instansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen afektif Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen afektif Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari indikator komitmen afektif, namun pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara memiliki komitmen afektif lebih baik dari komitmen afektif pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Windasari dan Budiani (2018) dengan judul: Perbedaan Komitmen Organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik, yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi antara PNS dan Non PNS.

Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan mengarah pada pertimbangan pegawai mengenai keuntungan maupun kerugian bila mereka meninggalkan organisasi, sehingga pegawai yang tinggi dalam dimensi ini akan bertahan dalam organisasi karena mereka butuh untuk melakukan hal tersebut. Komitmen berkelanjutan merupakan perilaku yang dihasilkan dari pengakuan biaya yang akan diperolehnya terkait tindakan berhenti dari organisasi atau

Instansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen berkelanjutan Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari indikator komitmen berkelanjutan, namun pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara memiliki komitmen afektif lebih baik dari komitmen berkelanjutan pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Januardha dan Nurwidawati (2014) dengan judul: Perbedaan komitmen organisasi Tetap dan Pegawai *Outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah X, yang menyatakan bahwa adapbedaan komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* pada PT. BPD X divisi Syariah Cabang X.

Komitmen Normatif

Komitmen normatif yang mendasari pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi atau Instansi karena adanya rasa kewajiban. pegawai dengan komitmen normatif tinggi akan bertahan dalam karyawan karena merasa adanya tanggung jawab moral terhadap Instansi. Pegawai dengan komitmen normatif tinggi merasa bekerja adalah kewajiban. Komitmen normatif menunjukkan individu harus setia terhadap Instansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen normatif Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen normatif Kemenkumham Sulawesi Utara dan BPKAD Minahasa Selatan secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari indikator komitmen normatif, namun pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara memiliki komitmen normatif lebih baik dari komitmen afektif pegawai BPKAD Minahasa Selatan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Rahmiati (2018) dengan judul: Analisis Perbandingan *organizational Commitment* generasi X dan Y Industri Manufaktur di Kawasan Jababeka-Bekasi, yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara komitmen organisasi generasi X dan Y.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan antara komitmen afektif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan.
2. Terdapat perbedaan antara komitmen berkelanjutan pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan.
3. Terdapat perbedaan antara komitmen normatif pegawai Kemenkumham Sulawesi Utara dan pegawai BPKAD Minahasa Selatan.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Pihak Kemenkumham Sulawesi Utara hendaknya mempertahankan komitmen afektif yang mana terlihat dari keinginan emosional dalam bekerja yang muncul dari setiap individu pegawai agar sesuai kemampuan serta bakat yang mereka miliki.
2. Bagi Pimpinan hendaknya lebih meningkatkan komitmen berkelanjutan agar meminimalisir penurunan tanggung jawab pegawai terhadap kewajibannya baik pada Kemenkumham Sulawesi Utara maupun BPKAD Minahasa Selatan.
3. Sebaiknya Kemenkumham Sulawesi Utara lebih meningkatkan dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat meminimalkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin dan Rahmiati. (2018). Analisis Perbandingan *Organizational Commitment* Generasi X dan Y Industri Manufaktur di Kawasan Jababeka-Bekasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. V, No. 2, Hal. 139-146. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournalindex.php/jikaarticleview45242809>.
Diakses Tanggal 20 Agustus 2021.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Januardha, J dan Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan komitmen Organisasi Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X”. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol.5, No.1. Hal.38-44. ISSN:1708-2087. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/article/view/1813>.
Diakses Tanggal 20 Agustus 2021.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

