

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

**SANTIKA JULANDARI
NIM. 151310883**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
KAMPUS SINTANG
2021**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang”** sebagai syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali hambatan dan rintangan yang penulis hadapi namun akhirnya penulis bisa melalui hal ini karena adanya bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Doddy Irawan, ST., M. Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Dedi Hariyanto. SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Devi Yasmin, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang senantiasa membimbing, memberi petunjuk dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Wulan Purnama Sari, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang senantiasa membimbing, memberi petunjuk dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. H. Achmad Sutarmin, S. Hut, MM selaku Ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya Program Studi Manajemen (S-1) yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Kedua orangtua tercinta yang selalu senantiasa mendo'akan, memberikan nasehat, semangat dan fasilitas dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu sampai skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pontianak , 29 juni 2021

Penulis

SANTIKA JULANDARI
NIM : 151310883

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang yang berjumlah 44 pegawai pada Tahun 2020. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel terikat dan variabel bebas.

Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji kelayakan model (uji F). Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan : $Y = 2,350 + 0,444X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,652 yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara kompensasi (X) dan komitmen organisasional (Y). Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (Y) dipengaruhi sebesar 42,5% oleh variabel kompensasi (X). Hasil F_{hitung} sebesar 31,101 > nilai F_{tabel} sebesar 4,07. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kompensasi.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasional, Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Teknik Pengumpulan Data	13
3. Populasi Dan Sampel.....	14
4. Variabel Penelitian	15
5. Skala Pengukuran	16
6. Teknik Analisis Data	17
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Kompensasi	22
B. Komitmen Organisasional.....	28
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	36
A. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan	36
B. Visi Dan Misi Dinas Perhubungan	36
C. Logo Dan Arti Logo Dinas Perhubungan	37
D. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan	38
E. Tugas Pokok Dan Fungsi	40

F. Kompensasi Dinas Perhubungan.....	49
G. Jam Kerja Dinas Perhubungan	50
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	52
A. Karakteristik Responden	52
B. Uji Instrumen.....	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	59
C. Uji Normalitas	50
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	61
E. Koefisien Korelasi.....	62
F. Koefisien Determinasi.....	63
G. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	63
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai	4
Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	5
Tabel 1.4 Nilai dan Sebutan Penilaian Prestasi Kerja.....	5
Tabel 1.5 Jumlah Pinjaman Pegawai	7
Tabel 1.6 Bobot Penilaian	17
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 3.1 Jam Kerja Dinas Perhubungan	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	55
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	56
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi.....	57

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasional	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasional.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Instrumen	60
Tabel 4.15 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	62
Tabel 4.17 Hasil F_{hitung} Hasil Estimasi (ANOVA ^b).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Logo Dinas Perhubungan.....	37
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 Identitas Responden	75
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi ..	78
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional	80
Lampiran 5 <i>Correlations</i> Kompensasi	82
Lampiran 6 <i>Correlations</i> Komitmen Organisasional.....	84
Lampiran 7 <i>Reliability</i> Variabel Kompensasi	88
Lampiran 8 <i>Reliability</i> Variabel Komitmen Organisasional.....	90
Lampiran 9 <i>Regression</i>	92

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persaingan saat ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber yang sangat primer dalam organisasi sebab organisasi merupakan kesatuan sosial terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Oleh sebab itu setiap organisasi selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik, termasuk di dalamnya organisasi sektor publik seperti pemerintah yang dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas. Keberadaan pegawai yang bekerja di lembaga atau instansi pemerintah baik berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non PNS merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan nasional.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Meskipun berbeda

level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi. Pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan organisasi ialah kesejahteraan pegawai, karena hal tersebut dapat membuat pegawai bekerja dengan baik serta merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang beralamat di Jl. Lintas Sintang – Putussibau, Baning Kota, Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang. Dishub Kabupaten Sintang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk Kabupaten Sintang, mengacu pada peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sintang dan Peraturan Bupati Sintang Nomor 124 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang. Tugas pokok Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang yaitu memimpin, mengkoordinasikan kewenangan serta melakukan tugas sesuai dengan kebijakan Bupati. Kepala Dinas melakukan tugas pokoknya dibantu oleh Sekretariat, Bidang perhubungan Darat, Bidang Perhubungan sungai, Danau dan Penyeberangan, Bidang Sarana dan Prasarana, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), Kelompok jabatan Fungsional. Adapun jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang menurut bagian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretaris Dinas	1	-
3	Sub Bag. Keuangan, Program, Dan Perlengkapan	7	4
4	Sub Bag. Aparatur Dan Umum	3	5
5	Bidang Perhubungan Darat	6	-
6	Bid. Perhubungan Sungai, Danau Dan Penyeberangan	2	-
7	Bid. Sarana Dan Prasarana	3	-
8	Seksi Lalu Lintas Jalan	1	2
9	Sek. Lalu Lintas Sungai, Danau Dan Penyeberangan	3	-
10	Sek. Kendaraan, Perbengkelan Dan Perpikiran	1	-
11	Sek. Angkutan Jalan	1	2
12	Sek. Angkutan Sungai, Danau Dan Penyeberangan	4	-
13	Sek. Sarana Dan Prasarana Perhubungan	1	2
14	Sek. Penganalisaan Dan Oprasional Terminal	4	4
15	Sek. Penganalisaan Dan Operasional Dermaga	1	-
16	Sek. Pengujian Kendaraan Bermotor	5	-
Total		44	19

Sumber : Data Olahan Dinas Perhubungan Kab. Sintang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil paling banyak terdapat pada Sub Bag. Keuangan, Program dan Perlengkapan yaitu sebesar 15,91%, sedangkan Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang paling banyak terdapat pada Sub Bag. Aparatur dan Umum sebesar 26,31%.

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang, yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	242	57	13.794	10	11	-	21	0,15
2018	240	42	10.080	4	8	-	12	0,12
2019	238	40	9.520	6	5	-	11	0,11

Sumber : Dinas Perhubungan Kab. Sintang. 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang dari Tahun 2017-2019 mengalami penurunan. Pada Tahun 2018 tingkat absensi turun sebesar 20%, sedangkan Tahun 2019 mengalami penurunan juga sebesar 8,33%.

Menurut Hasibuan (2016:51) Untuk menghitung tingkat absensi adalah dengan rumus dibawah ini :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Menurut Hasibuan (2016:195) :

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk mempengaruhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Menurut Priansa (2018:236) :

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut., rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusakan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi

organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Rata-Rata	(%)	Sebutan
1	2017	89,04	-	Baik
2	2018	86,59	(2,75)	Baik
3	2019	87,58	1,14	Baik

Sumber : Dinas Perhubungan Kab.Sintang, 2020

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2018 nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 2,75%, kemudian pada Tahun 2019 mengalami kenaikan yaitu sebesar 1,14%. Meskipun begitu prestasi kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik.

Adapun penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Angka dan Sebutan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

No	Nilai	Sebutan
1	91 – Ke Atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 Ke Bawah	Buruk

Sumber : PP No 46 Tahun 2011.

Khan et. Al. (2020) dalam Busro (2018:75) berpendapat bahwa :
 “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai/karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja pegawai/karyawan tersebut”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum diketahui banyak pegawai yang meminjam uang di bank guna memenuhi kebutuhan hidup yang kadang tak terduga. kredit dari bank biasanya diberikan kepada pegawai yang mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun. pembayaran pinjaman tersebut dengan cara mencicil setiap bulan, langsung dipotong gajinya dari bank. Alasan pegawai melakukan pinjaman di bank antara lain untuk biaya pendidikan anak, untuk tambahan renovasi rumah, untuk membeli kendaraan baru, atau pun untuk keperluan mendesak seperti berobat dan lain-lainya.

Adapun jumlah pinjaman Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang
Jumlah Pinjaman Pegawai Negeri Sipil di Bank
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pinjaman
1	2017	25 orang	Rp. 130.234.120,00
2	2018	27 orang	Rp. 154.125.954,00
3	2019	33 orang	Rp. 184.751.223,00

Sumber : Dinas Perhubungan Kab. Sintang, 2020

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa jumlah pinjaman Pegawai Negeri Sipil di bank mengalami kenaikan setiap tahun. Pada Tahun 2018 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pinjaman di bank meningkat sebesar 8,00%, dan pada Tahun 2019 meningkat sebanyak 22,22%. Sedangkan jumlah pinjaman pada Tahun 2018 naik sebesar 18,34%, dan pada Tahun 2019 meningkat sebesar 19,87%. Hal ini terjadi karena kebutuhan hidup pegawai yang semakin meningkat setiap tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Aparatur Dan Umum diketahui bahwa pegawai meminjam uang di bank atas dasar kemauan dari masing-masing individu untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Meskipun mendapatkan gaji setiap bulan, namun hal tersebut masih dirasa belum cukup karena tanggungan yang cukup besar apalagi bagi yang sudah berkeluarga. Tuntutan hidup yang semakin besar membuat mereka melakukan pinjaman di bank. Akan tetapi ada ketentuan/peraturan dari Bupati Sintang yang menyatakan bahwa apabila pegawai mengambil kredit di bank minimal sisa gajinya sebesar 60%. Gaji pegawai harus langsung dipotong oleh bank dan kemudian sisanya itu yang akan diterima pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum, diketahui bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin waktu, yaitu datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Organisasi seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja lebih optimal, salah satunya dengan memberikan kompensasi. Penggabean (2020) dalam Sutrisno (2009:71) mengatakan

kompensasi sebagai : “Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan/pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Menurut Suryaman (2016) dalam Busro (2018:71) : “Ketika karyawan/pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan”. Menurut Edison dkk (2017:152) : “ Kompensasi adalah Sesuatu yang diterima pegawai/karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki”.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang**”.

B. Permasalahan

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu : apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang ?

C. Pembatasan Masalah

Untuk membuat penelitian terarah dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada variabel kompensasi dan komitmen organisasional sebagai berikut :

1. Kompensasi dibatasi pada :
 - a. Kompensasi langsung
 - b. Kompensasi tidak langsung
2. Komitmen Organisasional dibatasi pada :
 - a. Komitmen Afektif
 - b. Komitmen Berkelanjutan
 - c. Komitmen Normatif

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam melakukan penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penulisan laporan penelitian.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang untuk meningkatkan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil dalam upaya memaksimalkan pelayanan publik kepada masyarakat.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hasanah penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Hasibuan (2016:118) : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2016:118) jenis kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan/pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
 - b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan/pegawai tertentu yang prestasinya di atas standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (*finansial* atau *nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan/pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Menurut Busro (2018:85-86) :“Komitmen Organisasi adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut”.

Komitmen Organisasi Menurut Busro (2018:86) dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut :

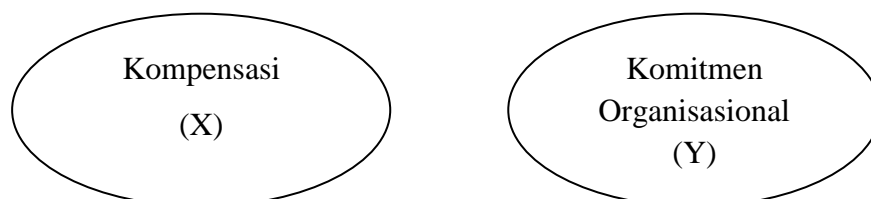
1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dengan indikator :
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b. Loyalitas terhadap organisasi.
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dengan indikator :
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, dengan indikator :
 - a. Kemauan bekerja.
 - b. Bertanggung jawab memajukan organisasi.

Dari hasil pemaparan di atas, maka komitmen organisasional sangat penting karena sebagai alat yang digunakan dan kuat untuk mengikat karyawan/pegawai terhadap organisasi dan meningkatkan produktifitas. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Ferdian dan Pangarso (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.
2. Penelitian Arta dan Surya (2017), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* pada Agent PRU Megas, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Penelitian Prabowo dkk (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Dan Bidan Kontrak Di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Perawat dan Bidan di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang.

Berdasarkan beberapa hal di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional
Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2018:16) : “Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer yang digunakan penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:193) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarikan pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:188) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum Dinas Perhubungan.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2018:16) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang sudah tersedia di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti, antara lain : jumlah pegawai, absensi pegawai, nilai prestasi kerja pegawai, jumlah pinjaman pegawai, dan gambaran umum instansi.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang yang berjumlah 44 pegawai pada Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Siregar (2018:30) : “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:126) :

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang yang berjumlah 44 pegawai pada Tahun 2020.

4. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:64) adalah : “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:64) : “Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi.

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:64) : “Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output, kriteria, konsekuen*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi terikat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasional.

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:136) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan menggunakan skala likert ini penulis dapat mengukur setuju atau tidak setujunya pegawai terhadap pernyataan mengenai kompensasi dan komitmen organisasional. Bobot penilaian dalam skala likert dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Bobot Penilaian Dasar Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2018:46) : “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”.

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2018:47), ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu :

- a. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992. Soegiyono, 1999).
- b. Jika koefisien korelasi *product moment* $> r$ - tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel.
- c. Nilai Sig. $\leq \alpha$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2018: 55) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2018:57) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2017:171-172) : “Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data”. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov*.

Cara untuk mendeteksi uji ini yaitu dengan melihat signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual berdistribusi normal. Menurut Gani dan Amalia (2018:126) :”Jika tingkat signifikan uji kenormalan distribusi data lebih besar dari tingkat alpha maka data tersebut berdistribusi normal”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sumber : Siregar (2018:284)

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

X : Variabel bebas (Kompensasi)

a dan b : Konstanta

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2018: 251) : "Koefisien Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel, Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$ ". Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan *Pearson product moment* :

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2018 : 251-252)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2018:252) : “Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) : “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kompensasi.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kompensasi.

2) Kriteria Pengujian

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hit} > F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak.

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan sebagian besar Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang berjenis kelamin laki-laki, berusia 40 - 59 tahun, berpendidikan SLTA, memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun, bekerja di Bagian Sub Bag. Keuangan, Program, dan Perlengkapan, memiliki golongan/ruang III/d, dengan rata-rata penghasilan Rp. 4.100.000,00 – Rp 5.099.999,00 per bulan, sudah kawin, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 – 4 orang.

2. Dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 2,350 + 0,444X$$

3. Nilai korelasi sebesar 0,652 menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi antara variabel kompensasi (X) dan komitmen organisasional (Y) termasuk dalam kategori kuat.

4. Nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,425 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (Y) dipengaruhi sebesar 42,5% oleh variabel

kompensasi (X), sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Nilai F_{hitung} sebesar 31,101 > nilai F_{tabel} sebesar 4,07. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas, maka penulis memberikan saran untuk instansi yang menjadi objek penelitian dan untuk peneliti selanjutnya, di antaranya sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Pemberian kompensasi kepada Pegawai Negeri Sipil oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang masih dirasa kurang cukup, hal ini terlihat pada banyaknya pegawai yang melakukan pinjaman di bank guna memenuhi kebutuhan hidup. Hendaknya Dinas Perhubungan mampu mengelola kompensasi yang selama ini sudah diberikan agar lebih sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, sehingga pegawai merasa lebih diperhatikan kesejahteraannya, langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta komitmen organisasional pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sintang.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel terikat yang sama, diharapkan dapat meneliti dengan variabel bebas di luar variabel dalam penelitian ini. Dan jika ingin meneliti dengan variabel yang sama maka sebagai menggunakan metode dan obyek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, I Gede Nanda Wiguna dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* pada Agent PRU Megas. **E-Jurnal Manajemen Unud**. Vol 6 (8). 4156-4184.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta. CV. Bandung.
- Ferdian A, Frengki dan Astadi Pangarso. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat). **Jurnal Valuta**. Vol 2 (2). 268-285.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistic Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Edisi Revisi. CV. Andi Offise, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Alfabeta, Bandung.
- Prabowo, Akhmadi, Arif alamsyah, Noermijati. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. **Jurnal Aplikasi Manajemen (IAM)**. Vol 14 (1). 58-67.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Ke-9. Kharisma Putra Utama, Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan Ke-9. CV. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke-3. Prenadamedia Group, Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SINTANG

A. Identitas Peneliti

1. Nama : Santika Julandari
2. NIM : 151310883
3. Program Studi : Manajemen
4. Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
5. Alamat : Jl.Yc. Oevang Oeray. Gg Hutan Wisata
6. No. Handphone : 083149100041

B. Identitas Reponden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon bapak/ibu mengisi data berikut terlebih dahulu :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :
6. Bagian :
7. Golongan/Ruan :
8. Penghasilan Per Bulan :
9. Status Perkawinan :
10. Jumlah Tanggungan :

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bapak/Ibu diharapkan membaca terlebih dahulu masing-masing pertanyaan sebelum memberi jawaban.
2. Bapak/Ibu dapat memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan sebenarnya.
3. Data Bapak/Ibu dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
4. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasinya guna menyukseskan penelitian ini.

B. BOBOT PENILAIAN

Bobot Penilaian	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

A. Kompensasi (X)

No	Variabel	kompensasi				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi Langsung						
1	Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu.					
2	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
4	Tunjangan keluarga yang diberikan Dinas Perhubungan sangat membantu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
5	Kendaraan Dinas yang disediakan sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
Kompensasi Tidak Langsung						
1	Tunjangan hari tua/uang pensiun memberikan kepuasan kepada saya setelah pensiun kerja.					
2	Dengan adanya BPJS yang diberikan oleh instansi membuat saya merasa aman.					
3	Tunjangan hari raya yang diberikan instansi membantu meringankan saya pada hari keagamaan.					

B. Komitmen Organisasional (Y)

No	Variabel	Komitmen				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
A	Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.					
1	Nilai yang berlaku di instansi ini sangat cocok dengan saya.					
2	Saya merasa terikat secara emosional pada instansi ini.					
3	Instansi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
B	Loyalitas terhadap organisasi					

	1	Saya sangat bangga menghabiskan karir di instansi ini.					
	2	Saya sangat bersemangat membicarakan instansi ini pada orang lain.					
C	Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi						
	1	Saya benar-benar merasa seakan-akan permasalahan di instansi ini adalah juga permasalahan saya sendiri.					
Komitmen Berkelanjutan							
A	Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.						
	1	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan instansi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
	2	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
	3	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk instansi ini adalah bahwa meninggalkan instansi ini akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar.					
B	Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.						
	1	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan yang sejenis.					
	2	Akan terlalu merugikan bagi saya jika meninggalkan instansi saat ini.					
	3	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan instansi ini.					
Komitmen Normatif							
A	Kemauan bekerja						
	1	Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti menjadi Pegawai Negeri Sipil.					
	2	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral bagi saya.					
	3	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh demi					

		instansi ini.					
B	Tanggung jawab memajukan organisasi						
	1	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab demi instansi ini.					
	2	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai bentuk tanggung jawab terhadap instansi ini.					
	3	Saya tidak akan keluar dari pegawai negeri sipil meskipun diterima di tempat lain.					

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja	Bagian	Golongan/ ruang	Penghasilan (RP)	Status perkawinan	Jumlah tanggungan
1	Florensius Kaha, S.Pd,m.Si	Laki-laki	56	S2	25	Kepala dinas	Pembina (IV/C)	Rp.8.502.000	Kawin	4
2	Syaiful Rahman, SH	Laki-laki	58	S2	18	Sekretaris	Pembina TK. 1 (IV/B)	Rp.7.200.000	Kawin	3
3	Marwan, SE,M.Si	Laki-laki	51	S2	20	Kabid.sarana dan prasarana	Pembina (IV/a)	Rp.4.077.200	Kawin	2
4	Rizal Novendry, A.Md LLAJ	Laki-laki	53	D3 LLAJ	15	Kabid.Perhubungan darat	Penata TK. 1 (III/d)	Rp.5.831.800	Kawin	3
5	Barrie Danu Brata, SE, M.A.P	Laki-laki	51	S2	23	Kabid. ASDP	Pembina (IV/a)	Rp.7.000.000	Kawin	4
6	Jhon Liston hutahaeon, S,IP	Laki-laki	57	D4	22	Kasi. KPP	Penata TK.1 (III/d)	Rp.4.554.700	Kawin	2
7	Rusmin Esmardi	Laki-laki	53	SLTA	20	Kasi.POD	Penata TK.1 (III/d)	Rp.3.308.900	Kawin	3
8	Edi Paryanto, S.Sos	Laki-laki	40	S1	22	Lalu lintas jalan	Penata (III/c)	Rp.5.494.600	Kawin	3
9	Riduansyah, S.Sos	Laki-laki	48	S1	16	Perhubungan darat	Penata TK.1 (III/d)	Rp.4.800.000	Kawin	4
10	Agustinus,S.Sos	Laki-laki	57	S1	23	Kasi. POT	Penata TK.1 (III/d)	Rp.4.906.800	Kawin	4
11	Hj. Sri Purawati, SE	Perempuan	50	S1	28	Keuangan dan program	Penata TK.1 (III/d)	Rp.4.902.000	Kawin	3
12	Gunawan	Laki-laki	54	SLTA	17	Lalu lintas sungai	Penata TK.1 (III/d)	Rp.3.798.100	Kawin	3
13	Catur joko susanto, SE	Laki-laki	46	S1	12	Angkutan SDP	Penata TK.1 (III/d)	Rp.4.906.800	Kawin	2
14	Abibon yup, A.Ma. PKB	Laki-laki	49	D2	25	Peng.kendaraan bermotor	Penata TK.1 (III/d)	Rp.3.486.900	Kawin	2
15	Alimsyah, S.Sos	Laki-laki	55	S1	24	Sarana dan prasarana	Penata (III/c)	Rp.4.906.800	Kawin	3
16	Fransiskus Edward, S.Sos.M.A.P	Laki-laki	43	S2	9	Aparatur	Penata (III/c)	Rp.5.000.000	Kawin	2
17	A.M. Ferry harsono, S.ST	Laki-laki	47	D4	27	Sapras	Penata (III/c)	Rp.5.100.000	Kawin	3
18	Uray zulfiar	Laki-laki	57	SLTA	23	Administrasi karcis	Penata muda TK.1 (III/b)	Rp.3.020.700	Kawin	4
19	Supangat	Laki-laki	55	SLTA	20	Penguji kendaraan	Penata muda TK.1 (III/b)	Rp.3.523.200	Kawin	3

20	Rully nuzaruddin, S.Sos	Laki-laki	46	S1	14	Perhubungan darat	Penata muda TK.1 (III/b)	Rp.5.500.000	Kawin	3
21	Woro fitri lestari, S.Sos	Perempuan	42	S1	14	Sub.bag. aparatur dan umum	Penata muda TK.1 (III/b)	Rp.7.300.000	Kawin	1
22	Heny fitrianingsih, S.Sos	Perempuan	41	S1	18	Pengelola data angkutan SDP	Penata muda TK.1 (III/b)	Rp.4.338.400	Kawin	2
23	Virde restian arya krisnanto,S.Sos	Laki-laki	33	S1	5	keuangan	Penata muda TK.1 (III/b)	Rp.5.078.900	Kawin	2
24	Ferry kusniady	Laki-laki	46	SLTA	20	Penelaah andalalih	Penata muda (III/a)	Rp.3.305.200	Kawin	3
25	Japri awaludin	Laki-laki	47	S1	21	perlengkapan	Penata muda (III/a)	Rp.4.197.000	Kawin	4
26	Antonius marcelius, D,A.Md	Laki-laki	35	D3	23	Penguji kendaraan	Penata muda (III/a)	Rp.4.114.600	Kawin	3
27	Rachmah bayu safitri, A.Md	perempuan	37	D3	15	Penetapan lokasi	Penata muda (III/a)	Rp.4.100.000	Kawin	1
28	Sudirman	Laki-laki	53	SLTA	22	Staf terminal	Pengatur TK.1 (II/d)	Rp.5.265.000	Kawin	1
29	Tatang wendi	Laki-laki	51	SLTA	15	Pengelola terminal	Pengatur TK.1 (II/d)	Rp.4.000.000	Kawin	2
30	Efdiansyah	Laki-laki	46	SLTA	25	Perhubungan darat	Pengatur TK.1 (II/d)	Rp.4.026.000	Kawin	3
31	Ferdiansyah	Laki-laki	46	SLTA	19	Subbag keuangan dan program	Pengatur TK.1 (II/d)	Rp.5.222.600	Kawin	3
32	Darmansyah	Laki-laki	44	SLTA	20	Staf angkutan	Pengatur TK.1 (II/d)	Rp.4.702.600	Kawin	3
33	Wilsa Apriani silalhi	Perempuan	39	SLTA	19	sekretariat	Pengatur TK.1 (II/d)	Rp.4.305.000	Kawin	3
34	Gunawan	Laki-laki	51	SLTA	8	Data alur dan perambuan SDP	Pengatur (II/c)	Rp.2.846.800	Kawin	2
35	Aristarkus	Laki-laki	52	SLTA	12	Pengelola terminal	Pengatur (II/c)	Rp.3.222.400	Kawin	3
36	Sukardi	Laki-laki	48	SLTA	5	Layanan pelabuhan	Pengatur (II/c)	Rp.3.963.500	Kawin	2
37	Doni sepriadi	Laki-laki	39	SLTA	18	Penagih retribusi	Pengatur (II/c)	Rp.3.523.200	Kawin	1
38	Isna saptia khairiyah,A.Md,LLAJ	Perempuan	29	DIII LLAJ	1	Pengujian kendaraan bermotor	Pengatur (II/c)	Rp.2.800.000	Kawin	3
39	Kusmar wijaya ambarita	Laki-laki	38	SLTA	10	keuangan	Pengatur (II/c)	Rp.4.616.800	Kawin	1
40	Feriyanto	Laki-laki	40	SLTA	14	Penguji kendaraan	Pengatur (II/c)	Rp.2.850.800	Kawin	2
41	Supriyadi	Laki-laki	42	SLTA	17	Bidang darat	Pengatur (II/c)	Rp.3.429.700	Kawin	3

42	Juliansyah	Laki-laki	42	SLTA	20	Pelayanan pelabuhan	Pengatur muda TK.1 (II/b)	Rp.3.523.200	Kawin	3
43	Andimus	Laki-laki	38	SLTA	23	Penagih retribusi	Pengatur muda TK.1 (II/b)	Rp.3.523.200	Kawin	2
44	Adam bin nasir	Laki-laki	55	SLTA	25	Angkutan SDP	Juru muda TK.1 (I/b)	Rp.4.073.800	Kawin	3

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X)

No Resp.	Kompensasi (X)								Total	Rata- Rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		
1	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4,38
2	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,63
3	5	5	5	4	5	4	5	4	37	4,63
4	4	4	3	4	4	5	4	4	32	4,00
5	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4,38
6	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4,38
7	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
8	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4,38
9	5	5	4	4	5	5	4	4	36	4,50
10	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
11	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,50
12	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,13
13	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4,38
14	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4,50
15	5	5	5	4	5	4	4	4	36	4,50
16	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,50
17	5	5	4	4	5	4	4	5	36	4,50
18	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4,50
19	5	5	5	4	5	4	4	4	36	4,50
20	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4,38

21	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,50
22	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4,63
23	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4,38
24	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4,75
25	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4,50
26	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4,63
27	5	5	5	5	4	5	4	4	37	4,63
28	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,63
29	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
31	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4,63
32	4	4	2	2	2	2	2	2	20	2,50
33	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3,75
34	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
35	5	4	4	3	4	5	5	5	35	4,38
36	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4,75
37	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
38	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
39	3	4	2	2	2	3	2	3	21	2,63
40	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
41	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4,50
42	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4,75
43	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,63
44	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4,75

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No Resp.	Komitmen Organisasional (Y)																		Total	Rata-Rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18		
1	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	80	4,44
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	78	4,33
3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	78	4,33
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77	4,28
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	76	4,22
6	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	81	4,50
7	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	81	4,50
8	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	80	4,44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	78	4,33
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	84	4,67
11	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	80	4,44
12	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	80	4,44
13	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	82	4,56
14	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	75	4,17
15	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	80	4,44
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	79	4,39
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	77	4,28
18	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	78	4,33
19	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	80	4,44

20	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	77	4,28
21	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	79	4,39
22	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	77	4,28
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75	4,17
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	76	4,22
25	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4,17
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	76	4,22
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	75	4,17
28	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4,11
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	78	4,33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4,00
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	80	4,44
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69	3,83
33	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,22
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81	4,50
35	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	80	4,44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75	4,17
37	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	79	4,39
38	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4,11
39	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	43	2,39
40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3,89
41	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4,17
42	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	80	4,44
43	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	77	4,28
44	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	78	4,33

X6	Pearson Correlation	.395**	.260	.526**	.399**	.492**	1	.507**	.567**	.700**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.008	.088	.000	.007	.001		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X7	Pearson Correlation	.581**	.408**	.597**	.403**	.523**	.507**	1	.722**	.795**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.007	.000	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X8	Pearson Correlation	.556**	.399**	.529**	.330*	.439**	.567**	.722**	1	.752**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.029	.003	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.814**	.647**	.837**	.715**	.732**	.700**	.795**	.752**	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Rata.Rata	Pearson Correlation	.814**	.647**	.836**	.715**	.732**	.700**	.796**	.752**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 TOTAL RATA.RATA

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total	Rata.Rata
Y1 Pearson Correlation	1	.237	.307*	.400**	.149	.029	.204	.095	.216	.095	.229	.351*	.229	.393**	.398**	.409**	.257	.204	.496*	.496**
Sig. (2-tailed)		.122	.043	.007	.333	.850	.183	.539	.159	.539	.135	.019	.135	.008	.007	.006	.093	.184	.001	.001
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2 Pearson Correlation	.237	1	.316*	.393**	.555**	.378*	.331*	.426**	.281	.187	.415**	.341*	.313*	.347*	.208	.299*	.006	.135	.580*	.581**
Sig. (2-tailed)	.122		.036	.008	.000	.011	.028	.004	.065	.225	.005	.024	.038	.021	.176	.049	.969	.381	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y3 Pearson Correlation	.307*	.316*	1	.171	.328*	.304*	.373*	.219	.339*	.045	.298*	.344*	.265	.367*	.240	.274	.313*	.404**	.554*	.555**
Sig. (2-tailed)	.043	.036		.268	.030	.045	.013	.152	.024	.769	.049	.022	.082	.014	.117	.072	.039	.006	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4 Pearson Correlation	.400**	.393*	.171	1	.365*	.363*	.274	.183	.267	.183	.247	.390*	.161	.318*	.279	.369*	.208	.266	.551*	.554**
Sig. (2-tailed)	.007	.008	.268		.015	.016	.072	.234	.080	.234	.106	.009	.297	.035	.066	.014	.176	.081	.000	.000

Y1 6	Pearson Correlation	.409**	.299*	.274	.369*	.329*	.188	.369*	.394**	.487*	.153	.136	.583*	.425*	.597**	.603**	1	.806**	.551**	.745*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.006	.049	.072	.014	.029	.221	.014	.008	.001	.320	.378	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y1 7	Pearson Correlation	.257	.006	.313*	.208	.223	.215	.279	.176	.404*	.084	.156	.341*	.219	.548**	.613**	.806**	1	.470**	.592*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.093	.969	.039	.176	.145	.160	.066	.254	.007	.590	.312	.023	.153	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y1 8	Pearson Correlation	.204	.135	.404**	.266	.285	.346*	.489**	.150	.403*	.246	.286	.541*	.503*	.507**	.389**	.551**	.470**	1	.662*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.184	.381	.006	.081	.060	.021	.001	.330	.007	.107	.060	.000	.001	.000	.009	.000	.001		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.496**	.580*	.554**	.551**	.633**	.528**	.688**	.466**	.655*	.416**	.554**	.700*	.544*	.789**	.585**	.745**	.592**	.662**	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Rata-Rata	Pearson Correlation	.496**	.581*	.555**	.554**	.633**	.528**	.687**	.466**	.656*	.413**	.555**	.700*	.542*	.788**	.584**	.744**	.591**	.662**	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.77	.522	44
X2	4.64	.532	44
X3	4.20	.765	44
X4	4.11	.689	44
X5	4.27	.727	44
X6	4.18	.657	44
X7	4.23	.711	44
X8	4.16	.608	44

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.57	15.367	3.920	8

LAMPIRAN 8

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.32	.601	44
Y2	4.30	.632	44
Y3	4.39	.579	44
Y4	4.20	.594	44
Y5	4.20	.553	44
Y6	4.11	.538	44
Y7	4.20	.594	44
Y8	4.23	.476	44
Y9	4.11	.538	44
Y10	4.20	.462	44
Y11	4.07	.587	44

Y12	4.09	.520	44
Y13	4.20	.462	44
Y14	4.55	.627	44
Y15	4.45	.548	44
Y16	4.45	.627	44
Y17	4.45	.548	44
Y18	4.16	.526	44

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.70	36.213	6.018	18

LAMPIRAN 9

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SAVE RESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25289756
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.079
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.350	.346		6.786	.000
	Kompensasi	.444	.080	.652	5.577	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.412	.25589

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.037	1	2.037	31.101	.000 ^a
	Residual	2.750	42	.065		
	Total	4.787	43			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

