

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN PT CIPTA USAHA SEJATI
DI KABUPATEN KAYONG UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**ANDI ARIANTO
NIM. 151310467**



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

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN PT CIPTA USAHA SEJATI
DI KABUPATEN KAYONG UTARA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

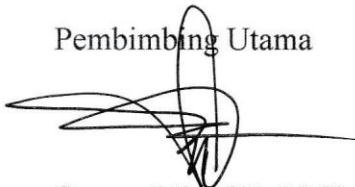
ANDI ARIANTO
NIM. 151310467

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 23 Desember 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



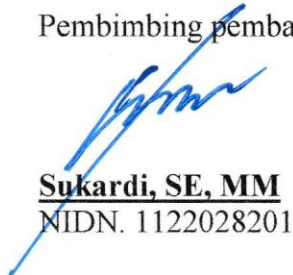
Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Utama




Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing pembantu



Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu




Neni Triana M., SE, MM
NIDN. 1009028104

Pontianak, 23 Desember 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr.Wb

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu Wa Ta'ala Yang Maha Pemurah dan Lagi Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan Hidayah Inayah, Taufik dan Rahmat-Nya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam beserta keluarga dan para sahabatnya hingga pada umatnya sampai akhir zaman. Karena Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara", penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Universitas Muhammadiyah Pontianak, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Selama dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga bermaksud menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M., selaku Dekan Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

3. Bapak Samsuddin, S.E, M.Si, selaku dosen pembimbing utama skripsi yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Sukardi, S.E, M.M., selaku dosen pembimbing kedua skripsi yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Bapak/ibu dosen dan staf seluruh Civitas Akademika Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Orang tua, keluarga, saudara-saudara yang telah memberikan do'a, motivasi, bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis.
7. Keluarga besar Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas semua bantuan, dukungan dan motivasi untuk penulisan, serta kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Imam, selaku HRD PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara, yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman kelas 010 dan teman-teman di Program Studi Manajemen Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari skripsi yang telah disusun ini memiliki banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila banyak kekurangan dalam skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya

membangun skripsi ini sangat penulis harapkan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Dengan segala rasa hormat dan hati yang tulus kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis serta bagi seluruh pembaca.

Pontianak, 23 Desember 2021

Penulis

Andi Arianto

NIM.151310467

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Cipta Usaha Sejati. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Non probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana menunjukkan persamaan regresi $Y = 1,331 + 1,066 X$. Nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0,992 yang berarti bahwa hubungan antara Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara adalah sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,984 yang berarti bahwa kontribusi variabel Kompensasi dalam mempengaruhi naik turunnya Komitmen Organisasional Karyawan di PT Cipta Usaha Sejati adalah 98,8% dan sisanya 1,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F yang dihitung adalah 4802,032 lebih besar dari pada F tabel yang bernilai 3,11. Hasil ini berarti bahwa model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh variabel Kompensasi pada karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Abstrak	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran.....	12
G. Metode Penelitian.....	14
1. Jenis Penelitian	14
2. Teknik Pengumpulan Data	14
3. Populasi dan Sampel.....	15
4. Variabel Penelitian.....	17
5. Skala Pengukuran	18
6. Teknik Analisis Data	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
B. Kompensasi	27
C. Komitmen Organisasional	32
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Pendirian dan Perkembangan Perusahaan.....	37
B. Visi dan Misi PT Cipta Usaha Sejati	39
C. Struktur Organisasi	39
D. Hari dan Jam Kerja Perusahaan.....	44
E. Sistem Penggajian.....	45

	F. Kebijakan Pendisiplinan Karyawan	48
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden	49
	B. Hasil Uji Instrumen	53
	C. Hasil Uji Normalitas	55
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana	56
	E. Analisis Koefisien Korelasi	57
	F. Analisis Koefisien Determinasi	58
	G. Hasil Uji Kelayakan Model	58
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Saran	61
	Daftar Pustaka	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Cabang PT Cipta Usaha Sejati di Kalimantan Barat.....	2
Tabel 1.2 Jumlah TBS proses.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Menurut Bagian.....	4
Tabel 1.4 Tingkat Peputaran Karyawan.....	5
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Karyawan.....	6
Tabel 1.6 Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi.....	7
Tabel 1.7 Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan.....	9
Tabel 1.8 Skor Pernyataan Dengan Skala Likert.....	18
Table 1.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	21
Tabel 3.1 Hari dan Jam Kerja.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Perbulan.....	52
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Setatus Perkawinan.....	52
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²).....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 3.1 Gambar Struktur Organisasi.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner	65
Lampiran 2. Identitas Responden.....	69
Lampiran 3. Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel X dan Y.....	73
Lampiran 4. Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Kompensasi	79
Lampiran 5. Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional.....	82
Lampiran 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensaasi (X)	85
Lampiran 7. Hasil Uji Reabilits Variabel Komitmen Organisasional (Y)	85
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas	85
Lampiran 9. Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	86
Lampiran 10. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2)	86
Lampiran 11. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang cukup penting bagi perekonomian masyarakat karena sebagai penyedia lapangan pekerjaan. Kelapa sawit merupakan tumbuhan industri atau yang berguna sebagai penghasil minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar. Kelapa sawit memiliki peranan yang penting dalam industri minyak yaitu dapat menggantikan kelapa sebagai bahan sumber bakunya.

Menjalani bisnis perkebunan kelapa sawit memang sangat menjanjikan bagi kehidupan masyarakat Indonesia, baik untuk saat ini hingga masa yang akan datang. Maka tidak heran daftar perusahaan kelapa sawit di Indonesia sangatlah banyak, mereka memiliki lahan perkebunan dan pabrik sendiri untuk mengelola hasil kelapa sawit seperti CPO, minyak kelapa sawit, dan produk lainnya yang nantinya di ekspor berbagai negara dan juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia.

Perusahaan kebun kelapa sawit PT Cipta Usaha Sejati Berada Di Desa Matan Jaya, Kecamatan Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara. PT Cipta Usaha Sejati adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit. Tujuan di dirikannya PT Cipta Usaha Sejati adalah menjadi perusahaan penghasil buah sawit yang bermutu dan berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi agar kegiatan berlangsung efektif dan efisien, serta penunjang

kebutuhan perusahaan yang lengkap. PT Cipta Usaha Sejati merupakan anak cabang dari perusahaan induk yaitu PT Pasifik Agro Sentosa (PT PAS). PT Pasifik Agro Sentosa ini adalah perusahaan agribisnis yang memiliki 10 anak perusahaan. Dengan kantor pusat bertempat di Jakarta, dengan kegiatan utama perusahaan ini bergerak dalam bidang pabrik dan perkebunan kelapa sawit, perkebunan tebu, pabrik penggilingan gula dan industri gula rafinasi, dan pabrik dan perkebunan teh. PT PAS menyebar lokasi perkebunannya di beberapa pulau yang berbeda di Indonesia, terutama di pulau Sumatra dan Kalimantan. Untuk memastikan adanya kesinambungan produksi dan menciptakan akses yang lebih baik dengan lokasi-lokasi ini dipilih secara seksama dengan mempertimbangkan kombinasi kelembaban, rata-rata curah hujan dan derajat suhu di Indonesia untuk memastikan adanya keuntungan dan hasil yang lebih baik.

Berikut ditampilkan jumlah cabang perusahaan PT Cipta Usaha Sejati di Kalimantan Barat. Dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
PT Cipta Usaha Sejati
Data Jumlah Cabang di Kalimantan Barat

No	Nama Perusahaan	Luas Area (Ha)	Lokasi
1	PT Cipta Usaha Sejati	17.000 Ha	Desa Matan Jaya, Kayong Utara
2	PT Jalin Vaneo	18.000 Ha	Desa Batu Barat, Kayong Utara
3	PT Mitra Aneka Rejeki	4.788 Ha	Desa Arus Deras, Kubu Raya

Sumber: PT Cipta Usaha Sejati, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa area paling luas berada pada PT Jalin Vaneo di Kabupaten Kayong Utara dengan luas area 18.000 Ha.

Untuk melihat hasil produksi Tandan Buah Segar (TBS) setiap tahunnya pada PT Cipta Usaha Sejati dapat dilihat dari tabel 1.2

Tabel 1.2
PT Cipta Usaha Sejati
Jumlah TBS Proses
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Tandan Buah Segar	Berat (ton)	Naik/Turun (%)
2019	13.411	67.057	
2020	13.260	66.298	(1,13)
2021	13.112	65.533	(1,15)

Sumber:PT Cipta Usaha Sejati, data olahan, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui luas lahan perkebunan PT Cipta Usaha Sejati setiap tahun tidak ada mengalami perkembangan, tetapi jumlah produksinya cenderung berkurang dikarenakan jumlah panen buah setiap tahun melemah. Sehingga pada Tahun 2020 dengan jumlah produksi mengalami penurunan mencapai -1,13%, dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan mencapai -1,15%. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat berperan penting bagi perusahaan dalam memelihara dan merawat perkebunan kelapa sawit guna meningkatkan jumlah tandan buah segar secara maksimal.

PT Cipta Usaha Sejati dalam mengelola usahanya memerlukan karyawan atau tenaga kerja sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jumlah karyawan pada PT Cipta Usaha Sejati dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
PT Cipta Usaha Sejati
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2021

No.	Bagian	Tetap	Tidak Tetap
1	Manajer	1	-
2	Asisten	8	-
3	Askep A dan Askep B	2	-
4	Kepala Tata Usaha (KTU)	2	-
5	Kerani	25	1
6	Mandor	41	1
7	Anggota Humas	-	1
8	Admin	3	1
9	Operator	8	7
10	Gudang	3	-
11	Security	37	-
12	Guru	9	1
13	Supir	18	1
14	Nazir Masjid	2	-
15	Petugas Taman	-	3
16	Pembelian	-	2
17	Office Boy Grill	2	-
18	Pemeliharaan	103	246
19	Pemanen	118	103
20	Pembantu Mess	4	-
21	Tukang	3	1
Jumlah		389	368

Sumber: PT Cipta Usaha Sejati, 2022

Di lihat dari tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan tetap di PT Cipta Usaha Sejati yang paling banyak terdapat pada karyawan tetap bagian pemanen dengan persentase 30,89%. Dan karyawan tetap paling sedikit terdapat pada bagian manajer dengan persentase 0,26 %.

Adapun tingkat perputaran karyawan (Labour Turnover) PT Cipta Usaha Sejati selama tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
PT Cipta Usaha Sejati
Tingkat Perputaran Karyawan
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan				<i>Labour Turnover %</i>
	Awal	Akhir	Masuk	Keluar	
2019	425	410	0	15	3,59 %
2020	410	390	0	20	5 %
2021	390	389	0	1	0,25 %

Sumber: PT Cipta Usaha Sejati, 2022

Untuk menghitung besarnya *turnover* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{Karyawan masuk} - \text{Karyawan keluar})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100$$

(Sumber: Hasibuan, 2017:52)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan di PT Cipta Usaha Sejati pada Tahun 2019-2021 mengalami naik turun. Pada tahun 2019 perputaran karyawan sebanyak 3,59 % yang disebabkan adanya karyawan yang keluar sebanyak 15 orang. Pada tahun 2020, perputaran karyawan mengalami kenaikan sebesar 5% karena karyawan yang keluar sebanyak 20 orang. Sedangkan pada tahun 2021, tingkat perputaran karyawan mengalami penurunan sebesar 0,25% karena jumlah karyawan keluar lebih sedikit dari tahun sebelumnya yaitu 1 orang.

Di bawah ini adalah tabel tingkat absensi karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara tahun 2019-2021.

Tabel 1.5
PT Cipta Usaha Abadi
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK x JK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	253	410	103.730	152	312	902	1.366	1,32%
2020	248	390	96.720	92	187	883	1.162	1,20%
2021	250	389	97.250	98	166	859	1.123	1,15%

Sumber: PT Cipta Usaha Sejati, 2022

Menurut Hasibuan (2017:51) “ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dilihat pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa tingkat absensi PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara pada tahun 2019 sebesar 1,32%, pada tahun 2020 sebesar 1,20% dan pada tahun 2021 sebesar 1,15%.

Untuk mewujudkan suatu perusahaan, sebuah peraturan sangatlah diperlukan dalam menciptakan suatu kedisiplinan bagi para karyawan. Dengan adanya peraturan pendisiplinan, semangat kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan berhati-hati dan akan lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Peraturan itu sendiri harus bersifat tegas bagi yang melanggarnya agar kedisiplinan perusahaan tersebut dapat dikatakan baik dan kinerja pegawai meningkat.

Menurut Priansa (2018:295): ” Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan”. Disiplin merupakan suatu sikap patuh dari orang-orang di dalam sebuah organisasi terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Mengenai pelanggaran disiplin dan sanksi kerja berdasarkan peraturan PT Cipta Usaha Sejati pada tahun 2019-2021 tentang pelaksanaan peraturan yang disahkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pasal 15 aturan-aturan kedisiplinan hal 10 tahun 2019-2021 tentang kedisiplinan kerja Karyawan PT. Cipta Usaha Sejati, dapat dilihat dari tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
PT Cipta Usaha Sejati
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi
Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Sanksi	Jumlah	Jenis Pelanggaran
1	2019	1. SP 1	16	-Tidak hadir 10 hari kerja
		2. SP 2	5	-Tidak hadir kerja lebih dari 25
		3. SP 3	0	hari dalam 1 bulan
				-Tidak mentaati tata tertib perusahaan dan sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja
		Jumlah	21	

Tabel 1.6
Lanjutan

2	2020	1. SP 1	18	-Tidak hadir 10 hari kerja
		2. SP 2	7	-Tidak hadir kerja lebih dari 25 hari dalam 1 bulan
		3. SP 3	2	-Tidak mentaati tata tertib perusahaan dan sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja
		Jumlah	27	
3	2021	1. SP 1	23	-Tidak hadir 10 hari kerja
		2. SP 2	8	-Tidak hadir kerja lebih dari 25 hari dalam 1 bulan
		3. SP 3	5	-Tidak mentaati tata tertib perusahaan dan sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja
		Jumlah	36	

Sumber : PT. Cipta Usaha Sejati, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran yang telah dilakukan dalam tiga tahun terakhir semakin meningkat. Pada tahun 2019, jumlah pelanggaran disiplin kerja sebanyak 21 kali. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan, dengan jumlah pelanggaran sebanyak 27 kali. Dan pada tahun 2021 pelanggaran disiplin kerja kembali mengalami peningkatan sebanyak 36 kali pelanggaran.

Kinerja karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
PT Cipta Usaha Sejati
Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah	Naik / Turun (%)
2019	83,22	-
2020	82,11	(1,33)
2021	81,44	(0,81)

Sumber: PT Cipta Usaha Sejati, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan di PT Cipta Usaha Sejati setiap tahunnya mengalami penurunan. Yaitu pada tahun 2020 nilai rata-rata kinerja seluruh karyawan menurun sebesar 1,33% dari tahun sebelumnya. Dan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan sebesar 0,81% dari tahun sebelumnya. Dengan kriteria penilaian berdasarkan kehadiran, kepatuhan, pencapaian basis borong/target, dan hasil kerja.

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Imam selaku HRD PT Cipta Usaha Sejati, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa kompensasi langsung, seperti bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah seperti upah harian dan upah lembur. Selain itu juga diberikan kompensasi tidak langsung yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, BPJS kesehatan, dan cuti. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari

pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Manfaat kompensasi untuk perusahaannya itu untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan.

Menurut HRD PT Cipta Usaha Sejati, ada beberapa karyawan yang masih kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, ada juga karyawan sering terlambat dan saat kerja masih kurang giat dan bersantai-santai walaupun telah diberi teguran dan masukan secara lisan. Maka dengan begitu pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberikan dampak positif pada perusahaan, sehingga pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan masalah dalam penelitian ini lebih jelas dan terarah, maka peneliti hanya membatasi pada :

1. Kompensasi yang dibatasi pada :
 - a. Kompensasi bersifat normatif

- b. Kompensasi bersifat kebijakan
2. Komitmen yang dibatasi pada :
- a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman dari apa yang diperoleh pada saat penelitian, sehingga penulis dapat melatih diri untuk menganalisis suatu permasalahan secara ilmiah dan dapat menerapkan teori yang selama ini penulis peroleh dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan memberikan tambahan informasi bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan di masa akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai landasan dan acuan peneliti lainnya, dan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi, terutama untuk penelitian yang menyangkut masalah kompensasi dan komitmen organisasional karyawan pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Edison,dkk (2018:152): “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Edison,dkk (2018:153) membagi kompensasi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi bersifat normatif, adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas *gaji* atau *upah* (termasuk di dalamnya *gaji/upah* pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya/ keagamaan.
2. Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/atau karena pertimbangan khusus, seperti pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Menurut Edison dkk (2018:221): Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor Logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

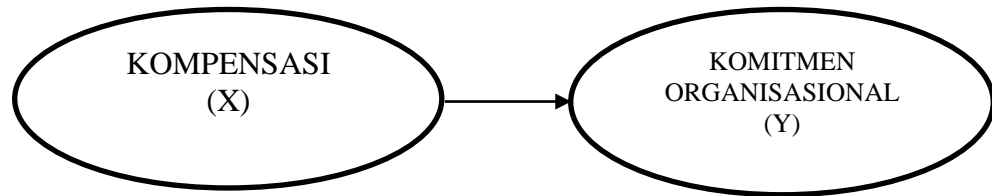
3. Faktor Harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor Ikatan Emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Putri, dan Prasetio (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi *Ethical* Reguler PT Pharos Indonesia” Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah *H1* yaitu, kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT Pharos Indonesia. Hal tersebut mengindikasikan, pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan.
- 2) Menurut Ferdian dan Pangarso (2016) yang berjudul “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 Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2017:231): “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu”. Wawancara dalam penelitian

ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada HRD PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya”. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah tersedia pada perusahaan PT Cipta Usaha Sejati antara lain : jumlah cabang di Kalimantan Barat, data hasil produksi, jumlah karyawan menurut bagian, data tingkat perputaran karyawan, absensi karyawan, jenis pelanggaran disiplin dan sanksi, dan rata-rata nilai kinerja karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56): “Populasi dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Dengan

demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap pada PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara berjumlah 389 orang pada tahun 2021.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:56): “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 peneliti menggunakan tehnik pengambilan sampel *non probability sampling*. Menurut Siregar (2017:60): “*Non probability sampling*, setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui”. Metode yang digunakan dalam *Non probability sampling* adalah *Purposive sampling* merupakan metode penelitian responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut diantaranya yaitu:

- 1) Karyawan yang bekerja sudah lebih dari 2 tahun.
- 2) Karyawan merupakan staff/karyawan tetap.

Ukuran sampel dari suatu populasi antara lain teknik *slovin*. Dengan rumus yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Siregar, (2017:61)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Banyak Populasi = 389 orang

e = Persen kesalahan yang atau ditolerir. Nilai e yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10%

Dari rumus di atas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$N = 389 / (1 + 389 (0,1)^2)$$

$$N = 389 / (1 + 389 (0,01))$$

$$N = 389 / (1 + 3,89)$$

$$N = 389 / (4,89)$$

$$N = 80 \text{ orang}$$

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:92) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Kemudian untuk melakukan pengukuran dalam penelitian ini digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:92): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden mengenai kompensasi dan komitmen organisasional karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara. Adapun bobot penilaian berdasarkan skala likert dapat dilihat pada tabel 1.8 berikut ini

Tabel 1.8
Skor Pernyataan Dengan Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data.

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas di penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *product moment Pearson*.

Menurut Siregar (2017:77): Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 (Azwar , 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel}(\alpha ; n - 2)$ n =jumlah sampel.
- c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan 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 instrumen pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel* bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154): “ Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Sujarweni (2021:55): “Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut”:

- a) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b) Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Rumus :

$$Y = a + b.x$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Komitmen Organisasional)

X = Variabel Bebas (Kompensasi)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompensasi (X) dan komitmen organisasional (Y).

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai r	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

S

Sumber: Siregar, (2017:337)

e. Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): 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)”. Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y).

Rumus:

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

Sumber : Siregar (2017:338)

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

$(r)^2$ = Korelasi kuadrat

f. Uji Kelayakan Model (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”.

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

H₀: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kompensasi.

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

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar $\alpha = 0,05$
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:

Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

4. Membandingkan f hitung dengan f tabel dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 diterima H_a ditolak apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ Tabel}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

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

1. Persamaan regresi yang di peroleh adalah $Y = 1,331 + 1,066 X$ artinya jika Kompensasi (X) bernilai 0 (nol), maka Komitmen Organisasional (Y) nilainya 1,331. Sedangkan koefisien regresi variabel Kompensasi (X) sebesar 1,066 artinya jika nilai Kompensasi (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional meningkat sebesar 1.066 satuan.
2. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,992 yang artinya bahwa hubungan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara memiliki hubungan yang sangat kuat. Artinya semakin besar nilai variabel Kompensasi maka Komitmen Organisasional juga akan meningkat.
3. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,984 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kompensasi dalam mempengaruhi naik turunnya Komitmen Organisasional karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara sebesar 98,8% dan sisanya 1,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil analisis kelayakan model (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini sebesar 4802,032 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 sedangkan f tabel sebesar 3,11 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Komitmen Organisasional yang diperoleh oleh Kompensasi pada Karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Terkait dengan Kompensasi, pimpinan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara disarankan untuk mempertahankan kompensasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan kemampuan dan loyalitasnya dalam bekerja.
2. Terkait dengan Komitmen Organisasional, pimpinan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara disarankan untuk meningkatkan dan memperbaiki Komitmen Organisasional karyawan dengan cara mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi, meningkatkan komunikasi dengan para karyawan untuk memperbaiki kinerja seluruh karyawan, dan menciptakan keadilan berorganisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan Komitmen Organisasional, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aninditha Dwi Putri, dan Arif Partono Prasetioa. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia*. Tesis Universitas Telkom, Bandung. Vol 15, No 1
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Mnusia*. CV. Alfabeta Bandung.
- Frengki Ferdian A, 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 No 2, 268-285.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. CV . Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2021. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.

Widodo, Eko Suparno. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Bandung.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan PT Cipta Usaha Sejati di Kabupaten Kayong Utara”. Untuk itu diharapkan kepada Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Peneliti

Nama : Andi Arianto
NIM : 151310467
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ Pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Saudara/i untuk membaca dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi Saudara/I rasakan.
3. Pilih jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari :

- a. SS : Sangat setuju
 b. S : Setuju
 c. KS : Kurang Setuju
 d. TS : Tidak Setuju
 e. STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Nama Responden :
 2. Usia :
 3. Jenis Kelamin :
 4. Pendidikan Terakhir :
 5. Bagian :
 6. Masa kerja :
 7. Penghasilan Per Bulan :
 8. Status Perkawinan :
 9. Jumlah Tanggungan :
 10. No HP :

Daftar kuesioner

Variabel Kompensasi (X)

No.	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Normatif					
1.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah.					
2.	Tunjangan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya emban.					

No.	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya.					
4.	Saya mendapatkan tunjangan keluarga diluar perhitungan upah minimal.					
5.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.					
6.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.					
B.	Kebijakan					
7.	Saya mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja.					
8.	Saya mendapatkan tunjangan pension sesuai masa kerja yang ditetapkan.					
9.	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan jasa produksi yang saya hasilkan.					
10.	Saya mendapatkan uang cuti tahunan dari perusahaan.					

Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No.	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Faktor Logis					
1.	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan mengabdikan diri sebagai karyawan perusahaan					
2.	Saya tidak akan mengundurkan diri dari perusahaan, karena kompensasi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya merasa menjadi karyawan sudah baik, sehingga saya betah dan sulit untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini					
B.	Faktor Lingkungan					
4.	Pimpinan perusahaan sangat menyenangkan sehingga saya sulit untuk pindah ke perusahaan/organisasi lain.					
5.	Sesama karyawan sangat menyenangkan					

No.	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain.					
6.	Pimpinan selalu memberikan ruang seluas-luasnya kepada karyawan untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain.					
C.	Faktor Harapan					
7.	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kepastian promosinya sangat jelas.					
8.	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik.					
D.	Faktor Ikatan Emosional					
9.	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.					
10.	Saya tidak akan pindah kerja karena mencintai pekerjaan saya saat ini.					
11.	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan/organisasi ini.					

Lampiran 2 Identitas Responden

No	Nama Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Muhammad Gusworo	43	Laki-laki	S1	KTU	9	5.000.000-9.999.999	Menikah	3
2	Syahroni	34	Laki-laki	SMA	Mandor	10	3.000.000-4.999.999	Menikah	4
3	Dody Kurniawan	28	Laki-laki	SMA	Mandor	5	3.000.000-4.999.999	Menikah	2
4	Hariantik Presdianto	26	Laki-laki	SMA	Mandor	7	3.000.000-4.999.999	Belum menikah	0
5	Raju. F	25	Laki-laki	DIPLOMA	Mandor	5	3.000.000-4.999.999	Belum menikah	0
6	Walidi	35	Laki-laki	SMA	Mandor	10	3.000.000-4.999.999	Menikah	3
7	Diki Permana	24	Laki-laki	DIPLOMA	Mandor	3	3.000.000-4.999.999	Belum Menikah	0
8	Yohanes Teen	27	Laki-laki	SMA	Mandor	4	3.000.000-4.999.999	Menikah	2
9	Kaswadi	30	Laki-laki	SMA	Mandor	5	3.000.000-4.999.999	Menikah	2
10	Hairul Nizam	27	Laki-laki	SMA	Mandor	3	3.000.000-4.999.999	Belum Menikah	0
11	Yudi Ismanto	31	Laki-laki	SMA	Mandor	7	3.000.000-4.999.999	Menikah	3
12	Lidiawati	24	Perempuan	SMA	Kerani	3	3.000.000-4.999.999	Belum Menikah	0
13	Desi Rustina Sari	25	Perempuan	DIPLOMA	Kerani	3	3.000.000-4.999.999	Menikah	1
14	Ika Puspita Sari	25	Perempuan	DIPLOMA	Kerani	3	3.000.000-4.999.999	Belum Menikah	0
15	Agus Triono	30	Laki-laki	SMA	Kerani	5	3.000.000-4.999.999	Menikah	2
16	Wiyu Pratiwi	28	Perempuan	DIPLOMA	Kerani	4	3.000.000-4.999.999	Menikah	1
17	Heronimus Calvin	31	Laki-laki	SMA	Kerani	6	3.000.000-4.999.999	Menikah	3
18	Faul Firman	34	Laki-laki	SMA	Kerani	8	3.000.000-4.999.999	Menikah	3
19	Sopiana	27	Perempuan	DIPLOMA	Kerani	3	3.000.000-4.999.999	Menikah	0
20	Herman	41	Laki-laki	SMA	Gudang	9	5.000.000-9.999.999	Menikah	2
21	Mateus Seja Lumbirin	37	Laki-laki	SMP	Gudang	9	5.000.000-9.999.999	Menikah	4
22	Ari Permana	40	Laki-laki	SMA	Gudang	7	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
23	Kamaroni	42	Laki-laki	SMA	Security	10	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
24	Sukandar	40	Laki-laki	SMA	Security	6	2.000.000-2.999.999	Menikah	2

No	Nama Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
25	Dedi Iskandar	39	Laki-laki	SMA	Security	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
26	Hambali	39	Laki-laki	SMA	Security	8	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
27	Riduan	38	Laki-laki	SMA	Security	10	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
28	Marlina	35	Perempuan	S1	Guru	7	5.000.000-9.999.999	Menikah	2
29	Matius	25	Laki-laki	DIPLOMA	Guru	5	2.000.000-2.999.999	Belum Menikah	0
30	Ranudin	30	Laki-laki	SMP	Supir	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
31	Zainal Abidin	36	Laki-laki	SMA	Supir	6	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
32	Ceri Susanto Hartono	34	Laki-laki	SMA	Supir	4	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
33	Suwandi	37	Laki-laki	SMA	Supir	7	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
34	Syafarudin	29	Laki-laki	SMA	Supir	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
35	Tri Caksono Istiadi	30	Laki-laki	SMA	Supir	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
36	Suradi	26	Laki-laki	SMP	Nazir Masjid	4	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
37	Muhammad Diki	24	Laki-laki	SD	Nazir Masjid	2	2.000.000-2.999.999	Belum Menikah	0
38	Fatihah	36	Perempuan	SD	Office Boy/girl	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
39	Imran	34	Laki-laki	SMP	Office Boy/girl	6	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
40	Sapuandi	38	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	6	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
41	Acus	30	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	4	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
42	Guntur	27	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	2	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
43	Semah	31	Perempuan	SMP	Pemeliharaan	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
44	Yulinus Taimenas	34	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	4	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
45	Ujang Tena	28	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
46	Peronika Etik	44	Perempuan	SD	Pemeliharaan	8	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
47	Lasmana	40	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
48	Sukardi	23	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	2	2.000.000-2.999.999	Belum Menikah	0
49	Yong	26	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	1

No	Nama Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
50	Ayub Jumantan	27	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
51	Nahemia Nabuasa	28	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	4	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
52	Suroso	47	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	7	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
53	Jumani	40	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
54	Mahudin	44	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	5
55	Jusanudin	26	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	2	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
56	Dedi	48	Laki-laki	SMA	Pemeliharaan	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	5
57	Sanawiyah	25	Perempuan	SMP	Pemeliharaan	2	2.000.000-2.999.999	Belum Menikah	0
58	Benyamin Lasa	26	Laki-laki	SMA	Pemeliharaan	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
59	Asmiah	26	Perempuan	SMA	Pemeliharaan	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
60	Jainal arifin	46	Laki-laki	SD	Pemeliharaan	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
61	Siti Maslikah	24	Perempuan	SMA	Pemeliharaan	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
62	Dudu Pikus Aristo	24	Laki-laki	SMA	Pemanen	2	2.000.000-2.999.999	Menikah	3
63	Nanang Kosim	25	Laki-laki	SD	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
64	Slamet	47	Laki-laki	SD	Pemanen	6	2.000.000-2.999.999	Menikah	4
65	Suryanto	26	Laki-laki	SMA	Pemanen	2	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
66	Hanavi	24	Laki-laki	SMP	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
67	Ricky Rudiyanto	27	Laki-laki	SMA	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
68	Munawir	28	Laki-laki	SD	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
69	Andreanus	23	Laki-laki	SMA	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
70	Sulaiman	24	Laki-laki	SD	Pemanen	2	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
71	Basori	28	Laki-laki	SMP	Pemanen	2	2.000.000-2.999.999	Belum Menikah	0
72	Hariato	25	Laki-laki	SMA	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
73	Sahud	25	Laki-laki	SMA	Pemanen	2	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
74	Junaidi	26	Laki-laki	SD	Pemanen	2	2.000.000-2.999.999	Menikah	1

No	Nama Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
75	Tusiman Aprianto	29	Laki-laki	SD	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
76	Ajis Munadi	29	Laki-laki	SD	Pemanen	3	2.000.000-2.999.999	Menikah	1
77	Bambang Sugiyanto	40	Laki-laki	SD	Pemanen	4	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
78	Satriyem	29	Laki-laki	SMP	Pembantu Mess	5	2.000.000-2.999.999	Menikah	2
79	Tika Riani	25	Perempuan	SMA	Pembantu Mess	2	2.000.000-2.999.999	Belum Menikah	0
80	Suhandi Pius Slamet	43	Laki-laki	SMP	Tukang	4	2.000.000-2.999.999	Menikah	2

	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
		0	0	0	1	0	2	0	2		1		0	0	0	1	0	2	0	2	0	1	0	0
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x10	Pearson Correlation	.55	.46	.46	.30	.35	.52	.42	.41	.36	1	.698*	.55	.46	.46	.30	.35	.52	.42	.41	.36	1.0	.16	.67
		3**	8**	4**	6**	2**	3**	7**	7**	3**			3**	8**	4**	6**	2**	3**	7**	7**	3**	00*	3	3**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.14
		0	0	0	6	1	0	0	0	1			0	0	0	6	1	0	0	0	1	0	9	0
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
XTotal	Pearson Correlation	.69	.77	.81	.69	.58	.71	.59	.77	.65	.69	1	.69	.77	.81	.69	.58	.71	.59	.77	.65	.69	.43	.99
		5**	4**	7**	9**	4**	0**	9**	3**	5**	8**		5**	4**	7**	9**	4**	0**	9**	3**	5**	8**	5**	2**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
y1	Pearson Correlation	1.0	.53	.53	.35	.28	.38	.47	.33	.46	.55	.695*	1	.53	.53	.35	.28	.38	.47	.33	.46	.55	.22	.67
		00*	6**	3**	3**	7**	8**	1**	6**	7**	3**			6**	3**	3**	7**	8**	1**	6**	7**	3**	4*	9**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.000		.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.04
		0	0	0	1	0	0	0	2	0	0			0	0	1	0	0	0	2	0	0	6	0
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
y2	Pearson Correlation	.53	1.0	.73	.50	.29	.52	.30	.59	.50	.46	.774*	.53	1	.73	.50	.29	.52	.30	.59	.50	.46	.43	.78
		6**	00*	2**	8**	4**	3**	6**	0**	9**	8**		6**		2**	8**	4**	3**	6**	0**	9**	8**	1**	1**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
		0	0	0	0	8	0	6	0	0	0		0		0	0	8	0	6	0	0	0	0	0
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
y3	Pearson Correlation	.53	.73	1.0	.45	.42	.60	.41	.61	.51	.46	.817*	.53	.73	1	.45	.42	.60	.41	.61	.51	.46	.33	.80
		3**	2**	00*	1**	9**	3**	1**	4**	9**	4**		3**	2**		1**	9**	3**	1**	4**	9**	4**	7**	8**

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

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

Lampiran 4

Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Kompensasi (X)

No responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	SUM X	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	4,20
2	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	38	3,80
3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	37	3,70
4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	40	4,00
5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	37	3,70
6	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	46	4,60
7	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	43	4,30
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43	4,30
9	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43	4,30
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4,50
12	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4,40
13	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	37	3,70
14	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	3,70
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
17	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	40	4,00
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3,90
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,90
21	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	40	4,00
22	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	35	3,50
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,90
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10
25	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	44	4,40
26	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34	3,40
27	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45	4,50
28	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	3,70
29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3,20
30	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	40	4,00
31	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	43	4,30
32	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45	4,50
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,90
34	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	4,00
35	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	42	4,20
36	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	44	4,40

No responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	SUM X	Rata-Rata
37	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	39	3,90
38	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	34	3,40
39	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35	3,50
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	4,00
41	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43	4,30
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
43	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46	4,60
44	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3,80
45	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	43	4,30
46	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3,20
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
48	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	43	4,30
49	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	3,30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
51	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	38	3,80
52	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	3,20
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3,10
54	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41	4,10
55	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3,80
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
57	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4,50
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
59	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44	4,40
60	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	4,60
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
62	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46	4,60
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
64	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	44	4,40
65	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4,20
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4,20
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4,10
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3,10
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3,10
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4,20
71	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	39	3,90
72	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4,20
73	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	39	3,90
74	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	42	4,20
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,90

No responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	SUM X	Rata-Rata
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
77	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	34	3,40
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,90
79	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3,80
80	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34	3,40

Lampiran 5

Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	SUM Y	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	46	4,18
2	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	43	3,91
3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	42	3,82
4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	44	4,00
5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	41	3,73
6	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	49	4,45
7	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	47	4,27
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	47	4,27
9	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	47	4,27
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	50	4,55
12	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	48	4,36
13	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	41	3,73
14	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	40	3,64
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45	4,09
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45	4,09
17	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	43	3,91
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45	4,09
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	3,91
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	42	3,82
21	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	44	4,00
22	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	38	3,45
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	3,91
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45	4,09
25	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	49	4,45
26	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	37	3,36
27	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	48	4,36
28	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	40	3,64
29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3,18
30	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	44	4,00
31	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	46	4,18
32	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	50	4,55
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	3,91
34	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	44	4,00
35	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	46	4,18
36	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	49	4,45

No Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	SUM Y	Rata-Rata
37	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	43	3,91
38	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	38	3,45
39	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	38	3,45
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	44	4,00
41	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	48	4,36
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00
43	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	50	4,55
44	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42	3,82
45	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	47	4,27
46	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	3,18
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5,00
48	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	46	4,18
49	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	38	3,45
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	3,91
51	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	43	3,91
52	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35	3,18
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3,09
54	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	46	4,18
55	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	43	3,91
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00
57	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	49	4,45
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00
59	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	47	4,27
60	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	50	4,55
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3,09
62	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	51	4,64
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3,00
64	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	49	4,45
65	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	4,18
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46	4,18
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4,09
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3,09
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34	3,09
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46	4,18
71	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	44	4,00
72	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46	4,18
73	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	44	4,00
74	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	47	4,27
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	42	3,82

No Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	SUM Y	Rata-Rata
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3,09
77	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	37	3,36
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	3,91
79	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42	3,82
80	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	38	3,45

Lampiran 6

Hasil Uji Reabilitas variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Lampiran 7

Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	11

Lampiran 8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.65011521
	Absolute	.122
Most Extreme Differences	Positive	.122
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9

Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.331	.606		2.196	.031
	kompensasi	1.066	.015	.992	69.297	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

Lampiran 10

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.984	.984	.654

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: komitmen organisasional

Lampiran 11

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2055.598	1	2055.598	4802.032	.000 ^b
	Residual	33.389	78	.428		
	Total	2088.987	79			

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

b. Predictors: (Constant), kompensasi