

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN DI PT. GLOBAL JET EXPRESS
PONTIANAK CABANG SIANTAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ASMAWATI
NIM : 161310461**



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

2022

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN DI PT. GLOBAL JET EXPRESS PONTIANAK
CABANG SIANTAN**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

ASMAWATI
NIM 161310461

Program Studi Manajemen

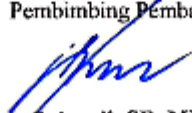
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/komprehensif
Pada Tanggal : 21 Juni 2022**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama,


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

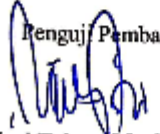
Pembimbing Pembantu,


Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Penguji Utama,


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


Penguji Pembantu,


Neni Triana M., SE, MM
NIDN. 1009028104

Pontianak, 21 Juni 2022

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**


Dedi Haryanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ASMAWATI
NIM : 161310461

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 21 Juni 2022
Yang Membuat Pernyataan



Asmawati
NIM: 161310461

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul: “**Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di PT. Global Jet *Exspress* Pontianak Cabang Siantan**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat akhir untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Tidak lupa pula shalawat serta salam dihaturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan syafaatnya, yang membawa umatnya dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini yang diridhai Allah SWT.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Bapak Irfan Mahdi, SE,MM selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

6. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.
7. Bapak Sukardi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia membimbing penulisan dengan memberikan arahan dan masukan mengenai materi di dalam skripsi ini.
8. Bapak, Ibu Dosen, serta Staf selaku Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak memberikan bantuan dan ilmu pengetahuan.
9. Pimpinan beserta karyawan di PT. Global Jet *Exspress* Pontianak Cabang Siantan yang telah bersedia memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.
10. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan moril dan materil demi masa depan penulis.
11. Rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah bersama merasakan pahit dan getir dalam mengarungi dunia kampus.
12. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, saran-saran yang konstruktif demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan dari semua pihak, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Pontianak, 1 Mei 2022
Penulis

Asmawati
NPM. 161310461

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Global Jet *Exspress* Pontianak Cabang Siantan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 39 karyawan dan dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F (uji serempak) dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,262 + 0,967(X_1) - 0,062(X_2)$. Koefisien korelasi adalah 0,941, artinya variabel kompensasi dan komunikasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen organisasional. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,886, artinya variabel komitmen organisasional (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan komunikasi sebesar 88,6%, sedangkan sisanya yaitu 11,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap komitmen organisasional. Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan variabel komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	11
C. Pembatasan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	14
F. Kerangka Pemikiran	14
G. Metode Penelitian.....	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Teknik Pengumpulan Data.....	17
3. Populasi dan Sampel	19
4. Variabel Penelitian	20
5. Skala Pengukuran.....	20
6. Teknik Alat Analisis	21
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	30
B. Kompensasi	31
1. Pengertian Kompensasi	31
2. Tujuan Kompensasi.....	32
3. Komponen-Komponen Kompensasi.....	32
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33

C.	Komunikasi	34
1.	Pengertian Komunikasi	34
2.	Fungsi Komunikasi	35
3.	Unsur-unsur Komunikasi	35
4.	Indikator Komunikasi	35
D.	Komitmen Organisasional.....	36
1.	Pengertian Komitmen Organisasional	36
2.	Prinsip Komitmen Organisasional	36
3.	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional.....	37
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	38
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A.	Sejarah PT Global <i>Jet Express</i> Pontianak	39
B.	Visi dan Misi	39
C.	Struktur Organisasi	41
D.	Jenis-Jenis Layanan.....	45
E.	Jam Kerja	50
F.	Gaji dan Tunjangan.....	50
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A.	Karakteristik Responden	52
B.	Uji Instrumen	56
1.	Uji Validitas	56
2.	Uji Reliabilitas	58
C.	Uji Asumsi Dasar	59
1.	Uji Normalitas.....	59
2.	Uji Linieritas	59
3.	Uji Multikolinieritas.....	61
D.	Analisis Regresi Linier Berganda	62
E.	Koefisien Korelasi (r).....	63
F.	Koefisien Determinasi (R^2).....	63
G.	Uji F (Uji Serempak).....	64

	H. Uji t (Uji Parsial).....	64
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	66
	B. Saran.....	66
	DAFTAR PUSTAKA	68
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah J&T <i>Express</i> di Pontianak Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Jenis Layanan Tahun 2021	4
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan Menurut Bagian Tahun 2021	5
Tabel 1.4	<i>Labor Turnover</i> Tahun 2018-2020.....	5
Tabel 1.5	Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2018-2020	7
Tabel 1.6	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Tahun 2018-2020	8
Tabel 1.7	Keluhan Pelanggan Terkait Dengan Pengiriman	11
Tabel 1.8	Skor Jawaban dengan Skala Likert	20
Tabel 1.9	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Bagian	54
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Masa Bekerja	54
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Pendapatan Per Bulan	55
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	55
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	56
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	56
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2).....	57
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasional.....	59

Tabel 4.13	Uji Normalitas	59
Tabel 4.14	Uji Linieritas	60
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.17	Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	63
Tabel 4.18	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	17
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	71
Lampiran 2	Data Sebaran Angket.....	75
	A. Karakteristik Responden	75
	B. Variabel Penelitian	76
Lampiran 3	Hasil Uji.....	81
	A. Validitas dan Reliabilitas.....	81
	B. Normalitas	87
	C. Linieritas.....	87
	D. Uji Multikolinieritas	88
	E. Regresi Linier Berganda.....	88
	F. Korelasi Berganda (R).....	88
	G. Koefisien Determinasi (R^2)	88
	H. Uji F (Uji Serempak).....	89
	I. Uji t (Uji Parsial)	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan sektor jasa telah mengalami peningkatan yang sangat pesat. Perkembangan yang terjadi pada sektor jasa dapat dilihat dari semakin meningkatnya kebutuhan konsumen akan berbagai industri jasa. Kebutuhan pengiriman barang telah menjadi kebutuhan utama setiap orang. Semua individu membutuhkan jasa pengiriman barang yang cepat, selamat dan aman untuk memastikan barang yang akan dikirim sampai tepat waktu ke tujuan. Kegiatan pengangkutan barang ini berhubungan dengan distribusi yaitu menyampaikan barang atau jasa dari produsen kepada konsumen guna memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

Banyaknya penduduk yang saling mengirimkan barang dari tempat yang jauh membuat jasa pengiriman barang ini menjadi sangat penting bagi masyarakat. Dengan kenyataan yang ada saat ini terdapat banyak perusahaan jasa pengiriman barang milik pemerintah maupun milik swasta yang beredar. Salah satu perusahaan jasa pengiriman barang milik swasta yaitu PT. *Global Jet Express* yang selanjutnya disebut *J&T Express*. Jasa pengiriman barang *J&T Express* merupakan perusahaan layanan pengiriman *Express* berdasarkan pengembangan dari sistem *Information Technology* (IT). *J&T Express* mengoptimalkan rute dan menekankan biaya transportasi untuk menyediakan efisiensi, waktu dan keamanan *service* untuk para konsumen, jaringannya yang luas dari *J&T Express* untuk melayani seluruh Indonesia.

J&T *Express* ini tergolong baru sebagai perusahaan jasa pengiriman barang, tetapi mampu memberikan beragam keunggulan dan memberikan pelayanan berkualitas tinggi serta kenyamanan untuk setiap pelanggannya. J&T *Express* benar-benar mengoptimalkan rute pengiriman dan meminimalkan biaya transportasi dalam memberikan layanan *Express* agar lebih efisien, aman, dan tepat waktu untuk setiap pelanggannya. Perkembangan teknologi yang begitu pesat, membuat J&T *Express* tidak ingin ketinggalan zaman. Sistem dasar diterapkan J&T *Express*. Jaringan yang sudah dibentuknya cukup luas jangkauannya. Melalui jaringan tersebut J&T *Express* mampu memfasilitasi layanan *express* untuk semua pelanggan yang menikmati yang ada di Indonesia. Membangun perusahaan *Express* yang berbasis teknologi internet dengan jangkauan hingga ke Asia Tenggara memang menjadi visi utama J&T *Express*.

J&T *Express* telah membuka beberapa cabang di Kota Pontianak dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pelayanan jasa pengiriman barang yang juga memanfaatkan teknologi *E-commerce* yaitu melalui pelayanan order via *website*, *hotline* dan *app*. Jumlah J&T *Express* di Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah J&T *Express* di Kota Pontianak
Tahun 2021

No	Nama J&T <i>Express</i>	Alamat
1	J&T <i>Express</i> Pontianak	Jalan Ayani, Komplek Perdana Square Blok J 17, Kecamatan Pontianak Tenggara.
2	J&T <i>Express</i> Siantan	Jalan Gusti Situt Machmud Gg. Selat Sunda, Kecamatan Pontianak Utara.
3	J&T <i>Express</i> Jeruju	Jalan H. R. A. Rachman Gg. Bukit Raya II, Kecamatan Pontianak Barat.

Tabel 1.1
(Lanjutan)

No	Nama J&T <i>Express</i>	Alamat
4	J&T <i>Express</i> Pontianak Kota	Jalan Pancasila / Gusti Hamzah Ruko 2-3 Depan Warkop M2c, Kecamatan Pontianak Barat
5	J&T <i>Express</i> Parit Mayor	Jalan Panglima Aim, RT. 004/RW. 005, Kecamatan Pontianak Timur.
6	J&T <i>Express</i> Gajah Mada	Jalan Gajah Mada Kelurahan Parit Tokaya, Kecamatan Pontianak Selatan
7	J&T <i>Express</i> Urai Bawadi	Jalan Uray Bawadi Rukun Java Square RT 004 RW 006, Kelurahan Sungai Bangkong, Kecamatan Sungai Bangkong.
8	J&T <i>Express</i> Imam Bonjol	Jalan Imam Bonjol No. 90, Kelurahan Benua Melayu Darat, Kecamatan Pontianak Selatan.
9	J&T <i>Express</i> Serdam	Jalan Sungai Raya Dalam No. 4, Sebelah Komplek Royal Serdam Recidance, Kelurahan Bangka Belitung, Kecamatan Pontianak Tenggara, Pontianak.
10	J&T <i>Express</i> Prof. M. Yamin	Jalan Prof M. Yamin Depan Jalan Nirbaya, Kecamatan Pontianak Selatan.
11	J&T <i>Express</i> Merdeka	Jalan Hos Cokrowinoto Depan Kampus Widia Dharma, Kelurahan Sekip Darat, Kecamatan Pontianak Barat.

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, bahwa jumlah J&T *Express* di Kota Pontianak sebanyak 11 cabang, salah satunya J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan, tepatnya beralamat di Jalan Jl. Gusti Situt Mahmud Gang Selat Karimata No. 1 Siantan Tengah Pontianak Utara Kota Pontianak Kalimantan Barat, lokasinya berada di pinggir jalan utama dekat dengan pusat kota, lokasinya strategis dan mudah dijangkau.

J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan sendiri melayani pengiriman ke dalam kota, luar kota maupun luar negeri. Bukan hanya itu, J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan juga menyediakan layanan pengambilan barang dan mengantar dengan cepat ke konsumennya, pada waktu yang

bersamaan. Jenis-jenis layanan J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan
Jenis Layanan
Tahun 2021

No	Jenis-Jenis Layanan
1	Jasa layanan kurir intra kota (<i>Intra City</i>)
2	Layanan kurir dalam negeri (<i>Domestic Courier</i>)
	a. <i>Special Service</i> (SS)
	b. Sicepat
	c. <i>Express Regular</i> (REG)
	d. Ongkos Kirim Ekonomis (OKE)
	e. <i>Diplomat Service</i>
3	Layanan kurir Internasional (<i>International Courier</i>)
4	Layanan kargo laut dan udara (<i>Sea and Air Cargo Service</i>)
5	Logistik dan Distribusi (<i>Logistic and Distribution</i>)
6	Layanan perpindahan dan angkutan darat (<i>Moving and Trucking</i>)
7	Jasa layanan kepabeanan (<i>Customs Clereance</i>)
8	Jasa penjemputan bandara (<i>Airport Escort</i>)
9	Jasa pengiriman uang (<i>Money Transferring Services</i>)

Sumber : J&T *Express* Cabang Siantan, 2021

Dari Tabel 1.2 di atas, terdapat 9 jenis layanan jasa J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan, yang memiliki beberapa keunggulan yaitu: dijamin penyerahan barang/kiriman ke alamat tujuan, tarif yang cukup ekonomis, informasi layanan, tarif dan jaringan tersedia di www.jet.co.id, jaringan pengiriman barang menjangkau seluruh Indonesia (lebih dari 1000 *drop point* di 381 kota di Indonesia, jemput barang di tempat gratis untuk siapa saja tanpa syarat, layanan *costumer* yang diberikan 24 jam dan proses ganti rugi barang yang tepat.

J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan mempunyai karyawan sebanyak 45 orang yang terbagi ke dalam beberapa bagian sebagaimana Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Karyawan	
		Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
1	Supervisor	1	-
2	Administrasi <i>Finance</i>	1	-
3	Administrasi <i>Distributor Center</i>	2	-
4	Administrasi Gudang	2	-
5	<i>Delivery Distributor Center</i>	3	-
6	<i>Procesing Distributor Center</i>	2	-
7	Kepala Gudang	1	-
8	<i>Sprinter</i>	27	6
Total Jumlah Karyawan		39	6

Sumber : J&T *Express* Cabang Siantan, 2020

Dari Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan tetap J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan bekerja pada Bagian *Sprinter* sebanyak 69,23%, dan seluruh karyawan tidak tetap juga bekerja di bagian *Sprinter*.

Selama tiga tahun terakhir jumlah karyawan J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan mengalami peningkatan sebagaimana Tabel 1.4:

Tabel 1.4
J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan
Labor Turnover
Tahun 2017-2020

No	Tahun	Karyawan				Labor Turnover (%)
		Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
1	2017	37	0	0	37	0,00
2	2018	37	2	0	39	5,26

**Tabal 1.4
(Lanjutan)**

No	Tahun	Karyawan				Labor Turnover (%)
		Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
3	2019	39	2	1	41	2,50
4	2020	41	3	5	39	5,00

Sumber : J&T Express Cabang Siantan, 2021

Labor turnover dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\sum(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2011:52)

Tabel 1.2 di atas, menunjukkan tingkat perputaran karyawan di J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan pada Tahun 2018 sebesar 5,26%, Tahun 2019 menurun sebesar 52,47% dan Tahun 2020 meningkat sebesar 100%.

Mujanah (2019:11) menyebutkan bahwa:

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan tingkat *turnover* karyawan tinggi. Perusahaan menjadi terancam kehilangan karyawan potensial.

Sudrajat (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya Paat, dkk (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Karyawan J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan melakukan presensi dengan sidik jari pada saat masuk Pukul 08:00 WIB dan pulang

Pukul 20:00 WIB. Pada Tabel 1.5 dapat dilihat tingkat absensi karyawan Tahun 2017-2020, sebagai berikut:

Tabel 1.5
J&T Express Pontianak Cabang Siantan
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (orang)	Hari Kerja (Hari)	Keterangan			Jlh	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2017	37	345	12.765	47	33	26	106	0,83
2018	39	344	13.416	49	36	27	112	0,83
2019	41	345	14.145	36	26	33	95	0,67
2020	39	345	13.455	37	28	31	96	0,71

Sumber : J&T Express Cabang Siantan, 2021

Tabel 1.5 di atas, menunjukkan tingkat absensi karyawan berfluktuasi. Tahun 2018 tingkat absensi karyawan tidak mengalami perubahan, Tahun 2019 menurun sebesar 19,28% dan kemudian meningkat sebesar 5,97% pada Tahun 2020. Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor diketahui bahwa banyak karyawan izin tidak masuk kerja karena ada urusan keluarga dan ada yang sakit. Adapun rumus tingkat absensi yang digunakan adalah:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Badriyah (2017:245) mengatakan:

Bagi seorang staf, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi dapat ditunjukkan dengan seberapa tinggi keterlibatannya terhadap profesi yang dijalannya. Komitmen yang tinggi diperkirakan akan membuat staf tetap hadir, aktif, dan bertahan di tempatnya bekerja. Kurangnya komitmen staf terhadap organisasi dapat dilihat dari tingkat keluar pekerjaan (*turn over*). Tidak sedikit staf yang mengundurkan diri karena merasa tidak cukup dengan gaji yang diperoleh, tidak cocok dengan situasi kerja, tidak ada keharmonisan dalam menjalin hubungan dengan rekan sejawat hingga sukarnya untuk mengembangkan diri dan potensi yang dimiliki.

Menurut Tsauri (2014:218):

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

Menurut teori keadilan dalam Agustini, (2019:42-43) manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Dalam menumbuhkan persepsi tersebut, seorang pegawai biasanya menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai:

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

Menurut Sari (2006:84):

Komunikasi yang tidak lancar, melangkahi pimpinannya, atau berkomunikasi tidak jelas, sering menimbulkan salah pengertian sehingga terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Dampak dari kesalahan dalam pengambilan keputusan bisa berkibat cukup fatal, di antaranya semangat kerja menurun, kemangkiran dan pergantian pegawai meningkat. Pada umumnya kesalahan dalam pengambilan keputusan lebih banyak disebabkan oleh manajemen yang tidak peka terhadap perkembangan situasi. Organisasi yang tidak dapat mengantisipasi perubahan atau yang tidak dapat menanggapi perubahan ini dengan cepat, akan ketinggalan dan lambat-laun kelangsungan hidupnya akan terancam.

Selanjutnya nilai prestasi kerja karyawan tetap J&T

Express Pontianak Cabang Siantan dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
J&T Express Pontianak Cabang Siantan
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja
Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Prestasi Kerja	Keterangan
2017	37	84,31	Baik
2018	39	83,22	Baik
2019	41	83,27	Baik
2020	39	83,35	Baik

Sumber : J&T Express Pontianak Cabang Siantan, 2021

Dari Tabel 1.6 di atas, menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja karyawan tetap J&T Express Pontianak Cabang Siantan selama tiga tahun terakhir adalah baik karena berada pada nilai 80-90. Nilai rata-rata prestasi kerja karyawan Tahun 2018 menurun sebesar 1,29%, kemudian meningkat Tahun 2019 sebesar 0,06%, dan Tahun 2020 meningkat sebesar 0,10%. Adapun kriteria nilai prestasi kerja karyawan J&T Express Pontianak Cabang Siantan adalah sebagai berikut:

1. 91 ke atas (sangat baik)
2. 76-90 (baik)
3. 61-75 (cukup)
4. 51-60 (kurang)
5. 50 ke bawah (buruk)

Edison, dkk (2016:164) menyebutkan bahwa:

Dari beberapa penelitian ditunjukkan pula bahwa kompensasi memiliki korelasi dengan kompetensi. Sebab, kompensasi yang layak menimbulkan semangat individu untuk meningkatkan keahliannya, bahkan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan/organisasi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan/organisasi.

Selain kompensasi, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Ardiansyah (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Edison, dkk (2016:227) menyatakan bahwa: “Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi”.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Riefky Almursalin selaku Supervisor J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan diketahui bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah, antara lain dapat dilihat dari keterlambatan pengantaran barang, sehingga ada beberapa keluhan dari pelanggan. Selain itu, kerjasama antar karyawan masih kurang, karena masih sering terjadi saling tunjuk dalam mengantar barang.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Priansa (2017:309): “Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja”. Selain itu, Priansa (2017:125) menyebutkan bahwa: “Komitmen organisasional pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat, tetapi justru keuntungan yang diperoleh perusahaan hanya dinikmati oleh pimpinan dan manajer tingkat atas”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Riefky Almursalin selaku

Supervisor J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan diketahui bahwa terdapat sejumlah karyawan yang tidak melanjutkan kontrak kerjanya karena gaji yang diberikan rendah, pemberian kompensasi berupa tunjangan musibah dan kesehatan hanya diperuntukkan pada karyawan yang sudah lama bekerja minimal 10 tahun. Karyawan masih belum optimal dalam bekerja, karena masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tepat waktu atau datang terlambat ke tempat kerja. Ada juga sebagian karyawan yang kadang tidak masuk tanpa keterangan atau pemberitahuan. Selain itu, faktor komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan sesama karyawan di perusahaan belum maksimal dan kurang berjalan dengan baik, karena sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan serta sikap egois masing-masing karyawan yang menyebabkan komunikasi tidak efektif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan.

Masalah-masalah yang terjadi pada karyawan dapat berakibat pada pelayanan kepada konsumen. Beberapa keluhan pelanggan terkait pengiriman selama tiga tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan
Keluhan Pelanggan Terkait dengan Pengiriman
Tahun 2018-2020

No	Jenis Keluhan	Tahun		
		2018	2019	2020
1	<i>Packaging</i> barang yang rusak	7	6	9
2	Salah alamat mengirimkan barang	1	2	4
3	Barang lambat sampai	12	9	21
Jumlah		20	17	34

Sumber: J&T *Express* Cabang Siantan, 2021

Dari Tabel 1.7 di atas, menunjukkan keluhan pelanggan terkait dengan pengiriman berfluktuasi. Tahun 2019 keluhan menurun sebesar 15,00% dan kemudian meningkat sebesar 100,00% pada Tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik meneliti pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Global Jet *Exspress* Pontianak Cabang Siantan.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian adalah “Apakah kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Global Jet *Exspress* Pontianak Cabang Siantan?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan sesuai dengan permasalahan dan mencapai sasaran penelitian maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Kompensasi dibatasi pada:
 - a. Komponen normatif, terdiri dari:
 - 1) Upah/gaji
 - a) Upah/gaji pokok
 - b) Tunjangan tetap (biasanya diurai menjadi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lauk pauk)
 - 2) Komponen tetap
 - a) Tunjangan kesehatan
 - b) Tunjangan hari raya/keagamaan

- b. Komponen kebijakan terdiri dari:
 - 1) Tunjangan profesional
 - 2) Komponen tidak tetap
 - a) Tunjangan makan
 - b) Tunjangan transport
 - c) Bonus/insentif
 - 3) Komponen lain terdiri dari:
 - a) Uang cuti
 - b) Jasa produksi
 - c) Liburan
2. Komunikasi dibatasi pada:
- a. Frekuensi komunikasi
 - b. Komunikasi informal
 - c. Komunikasi langsung
 - d. Komunikasi dua arah
 - e. Kualitas komunikasi
 - f. Kepuasan terhadap komunikasi
3. Komitmen organisasional dibatasi pada:
- a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Global Jet *Exspress* Pontianak Cabang Siantan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, komunikasi dan komitmen organisasional.

2. Perusahaan

Sebagai pertimbangan atau masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional di masa yang akan datang.

3. Almamater

Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa yang menaruh minat terhadap penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Badriyah (2017:154): “Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan”. Menurut Edison, dkk (2016:156) komponen-komponen kompensasi sebagai berikut:

1. Komponen normatif terdiri dari:
 - a. Upah/Gaji
 - 1) Upah/gaji pokok
 - 2) Tunjangan tetap (biasanya diurai menjadi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lauk-pauk)
 - b. Komponen tetap
 - 1) Tunjangan kesehatan
 - 2) Tunjangan hari raya / keagamaan
2. Komponen kebijakan terdiri dari:
 - a. Tunjangan profesional
 - b. Komponen tidak tetap
 - 1) Tunjangan makan
 - 2) Tunjangan transport
 - 3) Bonus / insentif
 - c. Komponen lain
 - 1) Uang cuti
 - 2) Jasa produksi
 - 3) Liburan

Menurut Zainal, dkk (2014:336): “Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami”. Menurut Johlke dan Duhan (2001) dalam Oei (2010:232) dimensi untuk mengukur komunikasi, adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi komunikasi
- b. Komunikasi informal
- c. Komunikasi langsung
- d. Komunikasi dua arah
- e. Kualitas komunikasi
- f. Kepuasan terhadap komunikasi

Menurut Robbins (1996) dalam Badriyah (2017:245): “Komitmen organisasional adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

Menurut Edison, dkk (2016:225):

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat tergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor

yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

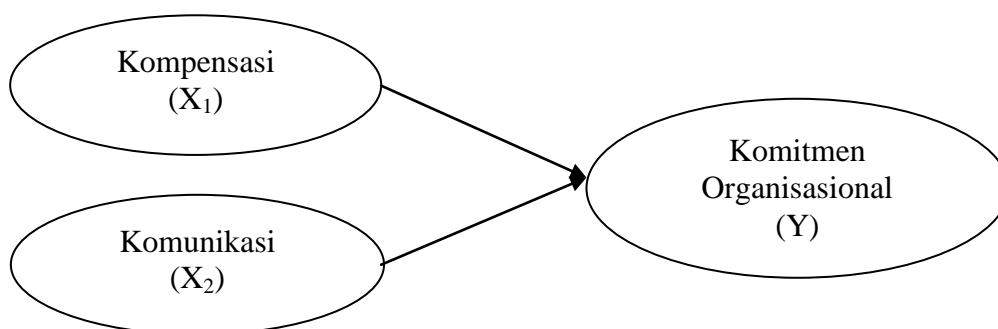
1. Faktor logis
Pegawai/ karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan
Pegawai/ karyawan memiliki komitmen terhadap 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 berkesempatan 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 yang dilakukan 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)”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian Setiadi, dkk (2016) dengan judul “Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian)”, menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian Zuraidah (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di UD Jati Diri Kabupaten Pamekasan”, menyimpulkan bahwa komunikasi dan

kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di UD Jati Diri Kabupaten Pamekasan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis hubungan kompensasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasional karyawan di J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber

pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

1) Wawancara

Sugiyono (2018:137) menjelaskan bahwa: ”Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila 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.”

Wawancara dilakukan dengan Supervisor J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

2) Kuesioner.

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan

pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah data jumlah karyawan menurut bagian, jumlah karyawan masuk dan keluar, nilai rata-rata prestasi kerja, dan jumlah absensi karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Bungin (2006) dalam Siregar (2017:56): “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap J&T *Express* Pontianak Cabang Siantan yang berjumlah 39 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”.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah berjumlah 39 orang karyawan tetap.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2017:18): “Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/mempengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*)”. Dengan demikian variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2017:19): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Dengan demikian variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:93) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor jawaban responden dengan menggunakan skala likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8
Skor Jawaban dengan Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75):

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

Uji instrumen dalam penelitian ini sebagai berikut:

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 succesfully measure the phenomenon*”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Menurut Siregar (2017:77): “Suatu intrumen penelitian dikatakan valid, bila: koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; $n - 2$) $n =$ jumlah sampel”.

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 dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Dasar

1) Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Sujarweni (2008) dalam Purwanto (2019:32): “Guna mengetahui normal tidaknya data maka dilakukan dengan melihat hasil dari Asymp. Sig. Jika nilai Asymp. Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, namun jika nilai Asymp. Sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal”.

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2017:178): “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier”. Uji linieritas dalam penelitian ini

menggunakan metode *Deviation From Linearity*. Menurut Widhiarso (2010) dalam Purwanto (2019:33): “Salah satu cara untuk melakukan uji linearitas adalah dengan menggunakan uji *Deviation From Linearity*. Jika nilai signifikan ($p > 0,05$) maka model kita dapat dikatakan linier”.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Lebih lanjut Ghozali (2018:107) menyebutkan:

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (*terikat*) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405):

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus regresi linier dengan dua variabel bebas sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Siregar (2017:406)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (komitmen organisasional)

X₁ = Variabel bebas pertama (kompensasi)

X₂ = Variabel bebas kedua (komunikasi)

a dan b₁ serta b₂ = Konstanta

d. Korelasi Berganda (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. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di mana antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

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 Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas: kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap variabel terikat: komitmen organisasional (Y).

Adapun rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017 : 338)

f. Uji Serempak (Uji F)

Menurut Ghazali (2018:179): “Uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen”.

Langkah-langkah dalam uji signifikansi secara simultan (bersama-sama) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasional.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan metode Anova.

b) Menentukan F tabel

Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 ($\text{var}-1= 3-1=2$) dan df2 ($n-k-1=39-2-1=36$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 36 yaitu sebesar 2,63.

4) Kaidah Pengujian

a) Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179): “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”.

Langkah-langkah dalam uji signifikansi secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap komitmen organisasional

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap komitmen organisasional.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap komitmen organisasional.

- b) Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap komitmen organisasional

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap komitmen organisasional.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,053) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

- a) Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 19 for windows*.

- b) Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan melihat signifikansi derajat kebebasan $(dk) = n - 2 = 39 - 2 = 37$, maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,02809.

4) Kaidah Pengujian

- a) Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB V

PENUTUP

C. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden sebagian besar responden perempuan, berusia 18-27 tahun, berpendidikan SMA, bekerja pada Bagian *Sprinter*, masa kerja antara 2-4 tahun, pendapatan per bulan Rp. 2.500.000,00 - Rp. 3.499.999,00, berstatus kawin, dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang
2. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,262 + 0,967(X_1) - 0,062(X_2)$.
3. Koefisien korelasi adalah 0,941, artinya variabel kompensasi dan komunikasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen organisasional.
4. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,886, artinya variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan komunikasi sebesar 88,6%, sedangkan sisanya yaitu 11,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $139,636 > 2,63$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya: kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap komitmen organisasional.

6. Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan variabel komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bonus yang diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja harus selalu diperhatikan dan diharapkan bersikap adil.
2. Komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan seharusnya dilakukan secara terus menerus, sehingga dapat menimbulkan kecocokan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Bimbingan karir yang diberikan kepada karyawan harus dilakukan secara adil dan merata terhadap seluruh karyawan, agar terhindar dari kecemburuan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press, Medan.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 3 (1), 16-30.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, UNMUH Ponorogo Press, Ponorogo.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Undip, Semarang.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. EF Press Digimedia. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. CV Putra Media Nusantara, Surabaya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Paat, Gishella, Bernhard Tewal, dan Arazzi Bin H. Jan. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5 (3), 3444-3454.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Instansi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Purwanto. 2019. *Analisis Korelasi Dan Regresi Linier Dengan SPSS 21 (Panduan Praktis untuk Penelitian Ekonomi Syariah)*. StaiaPress, Magelang.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sari, Eliana. 2006. *Teori Organisasi (Konsep dan Aplikasi)*. Jayabaya University Press, Jakarta.
- Setiadi, Aris, Endah Winarti HS dan M. Taufiq. 2016 Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian). *Dharma Ekonomi*. Vol 23 (44), 65-69.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudrajat, Ajat. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Departemen QA Bagian QC PT. X Garment Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Computech dan Bisnis*. Vol 15 (2), 74-77.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press, Sumedang.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, dan Hendra N. Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo, Bandung.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press, Jember.

Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zuraidah, Ifratus. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. *Ekomadania*. Vol 1 (2), 192-214.

**Lampiran 1
KUESIONER**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN
DI PT. GLOBAL JET EXPRESS PONTIANAK**

A. Petunjuk

Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda di kolom yang telah disediakan. Anda diminta untuk memberikan opini atas pernyataan - pernyataan di bawah ini.

Petunjuk pengisian kuesioner ada 4 alternatif jawaban:

- SS = Sangat Setuju
 ST = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

B. Data Peneliti

1. Nama : Asmawati
 2. Jenis Kelamin : Perempuan
 3. NIM : 161310461
 4. Program Studi : Manajemen
 5. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 6. Universitas : Muhammadiyah Pontianak

C. Data Responden

1. Nama :
 2. Jenis Kelamin :
 3. Usia :
 4. Pendidikan :
 5. Bagian :
 6. Masa Kerja :
 7. Pendapatan Per Bulan :
 8. Status Perkawinan :
 9. Jumlah Tanggungan :
 10. No Hp :

D. Variabel Penelitian

1. Kompensasi

Pernyataan		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
Normatif						
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah					

2	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
3	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan					
4	Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar gaji pokok					
5	Saya mendapatkan tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tetap (seperti lauk pauk) setiap bulan					
6	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan					
7	Saya mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perundang-undangan					
8	Saya mendapatkan bonus prestasi kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
Kebijakan						
9	Saya mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja					
10	Saya mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk kerja					
11	Saya mendapatkan tunjangan insentif penjualan jika memenuhi target yang sudah ditetapkan					
12	Setiap tahun saya selalu mendapatkan bonus dari hasil penjualan.					
13	Pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional dan adil					
14	Jika mengambil cuti tahunan, gaji saya tetap dibayar secara penuh					
15	Setiap tahun kami melakukan liburan bersama seluruh karyawan					

2. **Komunikasi**

Pernyataan		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
Frekuensi Komunikasi						
1	Saya sering berkomunikasi dengan atasan saya					
2	Komunikasi saya dengan atasan biasanya berlangsung cukup lama					

Komunikasi Informal						
3	Kebanyakan komunikasi saya dengan atasan dilakukan secara tatap muka					
4	Saya dan atasan jarang berkomunikasi melalui telepon, atau email					
5	Kebanyakan komunikasi saya dan atasan sering dilakukan secara spontan					
Komunikasi Langsung						
6	Atasan saya lebih suka menjelaskan secara langsung bagaimana seharusnya bekerja					
7	Atasan saya sering memberi rincian tugas yang harus saya lakukan					
Komunikasi Dua Arah						
8	Komunikasi mengalir dua arah, baik dari atasan ke saya maupun dari saya ke atasan					
9	Atasan memberi informasi ke saya tentang pekerjaan dan kondisi perusahaan					
10	Atasan selalu mengusahakan komunikasi yang terbuka dengan bawahannya					
11	Saya sering memberi informasi ke atasan tentang pekerjaan saya					
Kualitas Komunikasi						
12	Komunikasi yang terjalin antara saya dengan atasan dapat dikatakan cocok					
13	Komunikasi yang terjalin antara saya dengan atasan sangat akurat					
14	Komunikasi yang terjalin antara saya dengan atasan sangat memadai					
15	Komunikasi yang terjalin antara saya dengan atasan sangat lengkap					
Kepuasan Terhadap Komunikasi						
16	Saya puas dengan komunikasi yang terjalin dengan atasan					
17	Komunikasi saya dengan atasan dapat dikatakan sangat baik					

3. Komitmen Organisasional

Faktor Logis		Option				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di J&T Cabang Siantan					

	tempat saya bekerja saat ini					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke dinas lain					
Faktor Lingkungan						
4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
5	Sesama karyawan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan tidak mau pindah ke tempat lain					
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada karyawan untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya tidak mau dipindahkan ke tempat lain					
Faktor Harapan						
7	Saya akan bertahan di J&T Cabang Siantan ini karena kepastian promosinya sangat jelas					
8	Saya akan bertahan di J&T Cabang Siantan ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik					
Faktor ikatan emosional						
9	Saya tidak akan pindah kerja, karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi pada perusahaan ini					

Lampiran 2
DATA SEBARAN ANGKET

A. Karakteristik Responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Bagian	Masa Kerja	Pendapatan Per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
R-1	P	34	SMA	Supervisor	5	5.000.000	Kawin	2
R-2	P	40	SMP	Administrasi Finance	4	4.000.000	Kawin	1
R-3	L	20	SMA	Administrasi Distributor Center	4	3.000.000	Belum Kawin	0
R-4	P	40	SMA	Administrasi Distributor Center	4	3.000.000	Kawin	2
R-5	P	30	PT	Administrasi Gudang	5	5.000.000	Kawin	3
R-6	P	21	SMA	Administrasi Gudang	3	3.000.000	Belum Kawin	0
R-7	L	18	SMP	Delivery Distributor Center	3	3.000.000	Kawin	3
R-8	L	20	SMA	Delivery Distributor Center	3	3.000.000	Belum Kawin	2
R-9	P	40	SMA	Delivery Distributor Center	3	3.000.000	Kawin	2
R-10	P	30	SMP	Procesing Distributor Center	2	2.500.000	Kawin	3
R-11	P	35	PT	Procesing Distributor Center	4	4.000.000	Kawin	2
R-12	L	34	SMA	Kepala Gudang	4	4.000.000	Kawin	2
R-13	P	33	PT	Sprinter	5	5.000.000	Kawin	4
R-14	P	34	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	2
R-15	L	18	SMP	Sprinter	3	3.500.000	Belum Kawin	0
R-16	L	20	SMA	Sprinter	2	2.500.000	Belum Kawin	0
R-17	P	40	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	2
R-18	L	30	SMA	Sprinter	4	4.000.000	Kawin	2
R-19	L	35	SMP	Sprinter	3	3.500.000	Kawin	2
R-20	L	24	PT	Sprinter	5	5.000.000	Kawin	3
R-21	P	23	SMA	Sprinter	4	4.000.000	Belum Kawin	0

R-22	P	24	PT	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	2
R-23	L	26	SMA	Sprinter	2	2.500.000	Kawin	2
R-24	P	20	SMP	Sprinter	2	2.500.000	Belum Kawin	0
R-25	L	40	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	1
R-26	P	30	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	1
R-27	P	25	SMA	Sprinter	3	3.500.000	Kawin	3
R-28	L	26	SMP	Sprinter	5	5.000.000	Kawin	2
R-29	L	23	PT	Sprinter	2	2.500.000	Kawin	3
R-30	P	24	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	2
R-31	P	26	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	2
R-32	P	20	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Belum Kawin	0
R-33	P	30	SMP	Sprinter	2	2.500.000	Kawin	3
R-34	L	30	SMA	Sprinter	2	2.500.000	Kawin	2
R-35	L	25	SMA	Sprinter	2	2.500.000	Kawin	2
R-36	P	24	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	3
R-37	P	53	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	2
R-38	L	24	SMA	Sprinter	3	3.500.000	Belum Kawin	0
R-39	P	36	SMA	Sprinter	3	3.000.000	Kawin	3

B. Variabel Penelitian

1. Kompensasi

Nama	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Kompensasi	Mean Kompensasi
R-1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48	3,20
R-2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	42	2,80
R-3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
R-4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	54	3,60

R-5	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	4	45	3,00
R-6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
R-7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	36	2,40
R-8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
R-9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
R-10	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	52	3,47
R-11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
R-12	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	65	4,33
R-13	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	47	3,13
R-14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
R-15	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	54	3,60
R-16	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	62	4,13
R-17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57	3,80
R-18	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	53	3,53
R-19	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	50	3,33
R-20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
R-21	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	66	4,40
R-22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48	3,20
R-23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63	4,20
R-24	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	67	4,47
R-25	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	51	3,40
R-26	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5	5	60	4,00
R-27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
R-28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
R-29	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	66	4,40
R-30	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	69	4,60
R-31	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	69	4,60
R-32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48	3,20
R-33	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	42	2,80
R-34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
R-35	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	54	3,60

R-36	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	4	45	3,00
R-37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
R-38	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	36	2,40
R-39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00

2. Komunikasi

Nama	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	Komunikasi	Mean Komunikasi
R-1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	57	3,35
R-2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	55	3,24
R-3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,00
R-4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	59	3,47
R-5	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	44	2,59
R-6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,00
R-7	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	46	2,71
R-8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,00
R-9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,00
R-10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	55	3,24
R-11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,00
R-12	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	75	4,41
R-13	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	52	3,06
R-14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,00
R-15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66	3,88
R-16	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	72	4,24
R-17	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	62	3,65
R-18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	64	3,76
R-19	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	58	3,41
R-20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,00
R-21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70	4,12
R-22	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	57	3,35
R-23	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	74	4,35

R-24	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	79	4,65
R-25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	53	3,12
R-26	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	61	3,59
R-27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,00
R-28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,00
R-29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70	4,12
R-30	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	76	4,47
R-31	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	76	4,47
R-32	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	57	3,35
R-33	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	55	3,24
R-34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,00
R-35	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	59	3,47
R-36	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	44	2,59
R-37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,00
R-38	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	46	2,71
R-39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,00

3. Komitmen Organisasional

Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Komitmen	Mean_Komitmen
R-1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3,10
R-2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	26	2,60
R-3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
R-4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36	3,60
R-5	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	31	3,10
R-6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
R-7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22	2,20
R-8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
R-9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
R-10	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36	3,60
R-11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
R-12	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	4,30

R-13	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	32	3,20
R-14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
R-15	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	35	3,50
R-16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40	4,00
R-17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3,90
R-18	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	34	3,40
R-19	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33	3,30
R-20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
R-21	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45	4,50
R-22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3,10
R-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,10
R-24	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	43	4,30
R-25	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35	3,50
R-26	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	41	4,10
R-27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
R-28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
R-29	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44	4,40
R-30	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	4,50
R-31	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	35	3,50
R-32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30	3,00
R-33	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	26	2,60
R-34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3,20
R-35	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	32	3,20
R-36	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3,80
R-37	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	32	3,20
R-38	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2,50
R-39	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3,50

Lampiran 3

A. Validitas dan Reliabilitas

1. Kompensasi

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Mean_Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.449**	1.000**	.310	.449**	.449**	.449**	.551**	1.000**	.310	1.000**	.449**	.310	1.000**	1.000**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.055	.004	.004	.004	.000	.000	.055	.000	.004	.055	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.449**	1	.449**	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.449**	1.000**	.385*	.449**	.449**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004		.004	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.004	.000	.015	.004	.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.449**	1	.310	.449**	.449**	.449**	.551**	1.000**	.310	1.000**	.449**	.310	1.000**	1.000**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.055	.004	.004	.004	.000	.000	.055	.000	.004	.055	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.310	.385*	.310	1	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	.310	.385*	1.000**	.310	.310	.431**
	Sig. (2-tailed)	.055	.015	.055		.015	.015	.015	.050	.055	.000	.055	.015	.000	.055	.055	.006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	.449**	1.000**	.449**	.385*	1	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.449**	1.000**	.385*	.449**	.449**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.015		.000	.000	.000	.004	.015	.004	.000	.015	.004	.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.449**	1.000**	.449**	.385*	1.000**	1	1.000**	.769**	.449**	.385*	.449**	1.000**	.385*	.449**	.449**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.015	.000		.000	.000	.004	.015	.004	.000	.015	.004	.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	.449**	1.000**	.449**	.385*	1.000**	1.000**	1	.769**	.449**	.385*	.449**	1.000**	.385*	.449**	.449**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.015	.000	.000		.000	.004	.015	.004	.000	.015	.004	.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	.551**	.769**	.551**	.316	.769**	.769**	.769**	1	.551**	.316	.551**	.769**	.316	.551**	.551**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.050	.000	.000	.000		.000	.050	.000	.000	.050	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	1.000**	.449**	1.000**	.310	.449**	.449**	.449**	.551**	1	.310	1.000**	.449**	.310	1.000**	1.000**	.836**

	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.055	.004	.004	.004	.000		.055	.000	.004	.055	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	.310	.385*	.310	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1	.310	.385*	1.000**	.310	.310	.431**
	Sig. (2-tailed)	.055	.015	.055	.000	.015	.015	.015	.050	.055		.055	.015	.000	.055	.055	.006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.11	Pearson Correlation	1.000**	.449**	1.000**	.310	.449**	.449**	.449**	.551**	1.000**	.310	1	.449**	.310	1.000**	1.000**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.055	.004	.004	.004	.000	.000	.055		.004	.055	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.12	Pearson Correlation	.449**	1.000**	.449**	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.449**	1	.385*	.449**	.449**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.004		.015	.004	.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.13	Pearson Correlation	.310	.385*	.310	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	.310	.385*	1	.310	.310	.431**
	Sig. (2-tailed)	.055	.015	.055	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000	.055	.015		.055	.055	.006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.14	Pearson Correlation	1.000**	.449**	1.000**	.310	.449**	.449**	.449**	.551**	1.000**	.310	1.000**	.449**	.310	1	1.000**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.055	.004	.004	.004	.000	.000	.055	.000	.004	.055		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.15	Pearson Correlation	1.000**	.449**	1.000**	.310	.449**	.449**	.449**	.551**	1.000**	.310	1.000**	.449**	.310	1.000**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.055	.004	.004	.004	.000	.000	.055	.000	.004	.055	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Mean_Kompe nsasi	Pearson Correlation	.836**	.716**	.836**	.431**	.716**	.716**	.716**	.693**	.836**	.431**	.836**	.716**	.431**	.836**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.006	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	15

2. Komunikasi

		Correlations																	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	Mean_Komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**	1.000**	.385*	.542**
	Sig. (2-tailed)		.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000	.000	.015	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.385*	1	1.000**	1.000**	.769*	.449*	.385*	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.385*	.385*	1.000**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.000	.000	.004	.015	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015	.015	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.385*	1.000**	1	1.000**	.769*	.449*	.385*	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.385*	.385*	1.000**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.000	.004	.015	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015	.015	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.385*	1.000**	1.000**	1	.769*	.449*	.385*	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.385*	.385*	1.000**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000		.000	.004	.015	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015	.015	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	.316	.769*	.769*	.769*	1	.551*	.316	.316	.769*	.769**	.769**	1.000**	.551**	.316	.316	.316	.769**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000	.000		.000	.050	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.050	.050	.050	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.6	Pearson Correlation	.310	.449*	.449*	.449*	.551*	1	.310	.310	.449*	.449**	.449**	.551**	1.000**	.310	.310	.310	.449**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.055	.004	.004	.004	.000		.055	.055	.004	.004	.004	.000	.000	.055	.055	.055	.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.7	Pearson Correlation	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**	1.000**	.385*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.015	.015	.050	.055		.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000	.000	.015	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8	Pearson Correlation	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**	1.000**	.385*	.542**

	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000		.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000	.015		.000		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X2.9	Pearson Correlation	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769*	.449*	.385*	.385*	1	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.385*	.385*	1.000**		.857**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015		.000	.000	.000	.004	.015	.015	.015	.000		.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.10	Pearson Correlation	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769*	.449*	.385*	.385*	1.000**		1.000**	.769**	.449**	.385*	.385*	.385*	1.000**		.857**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015	.000		.000	.000	.004	.015	.015	.015	.000		.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.11	Pearson Correlation	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769*	.449*	.385*	.385*	1.000**	1.000**		1	.769**	.449**	.385*	.385*	.385*	1.000**		.857**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015	.000	.000			.000	.004	.015	.015	.015	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.12	Pearson Correlation	.316	.769*	.769*	.769*	1.000**	.551*	.316	.316	.769*	.769**	.769**		1	.551**	.316	.316	.316	.769**		.846**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.050	.050	.000	.000	.000			.000	.050	.050	.050	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.13	Pearson Correlation	.310	.449*	.449*	.449*	.551*	1.000**	.310	.310	.449*	.449**	.449**	.551**		1	.310	.310	.310	.449**		.588**
	Sig. (2-tailed)	.055	.004	.004	.004	.000	.000	.055	.055	.004	.004	.004	.000			.055	.055	.055	.004		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.14	Pearson Correlation	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310		1	1.000**	1.000**	.385*		.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000	.015	.015	.015	.050	.055			.000	.000	.015		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.15	Pearson Correlation	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**		1	1.000**	.385*		.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000			.000	.015		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.16	Pearson Correlation	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**	.385*	.385*	.385*	.316	.310	1.000**	1.000**		1	.385*		.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000	.015	.015	.015	.050	.055	.000	.000			.015		.000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.17	Pearson Correlation	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769*	.449*	.385*	.385*	1.000**	1.000**	1.000**	.769**	.449**	.385*	.385*	.385*	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.015	.015		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Mean_Komunikasi	Pearson Correlation	.542*	.857*	.857*	.857*	.846*	.588*	.542*	.542*	.857*	.857**	.857**	.846**	.588**	.542**	.542**	.542**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	17

3. Komitmen Organisasional

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Mean_Komitmen
Y1	Pearson Correlation	1	.443**	.927**	1.000**	.879**	.333*	.333*	.403*	.824**	.340*	.823**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000	.038	.038	.011	.000	.034	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y2	Pearson Correlation	.443**	1	.393*	.443**	.373*	.746**	.746**	.467**	.298	.362*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.005		.013	.005	.019	.000	.000	.003	.066	.023	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y3	Pearson Correlation	.927**	.393*	1	.927**	.965**	.285	.285	.361*	.754**	.351*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.000	.000	.079	.079	.024	.000	.028	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y4	Pearson Correlation	1.000**	.443**	.927**	1	.879**	.333*	.333*	.403*	.824**	.340*	.823**

	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.000	.038	.038	.011	.000	.034	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y5	Pearson Correlation	.879**	.373*	.965**	.879**	1	.258	.258	.318*	.695**	.304	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000		.112	.112	.049	.000	.060	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y6	Pearson Correlation	.333*	.746**	.285	.333*	.258	1	1.000**	.769**	.442**	.373*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.079	.038	.112		.000	.000	.005	.019	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y7	Pearson Correlation	.333*	.746**	.285	.333*	.258	1.000**	1	.769**	.442**	.373*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.079	.038	.112	.000		.000	.005	.019	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y8	Pearson Correlation	.403*	.467**	.361*	.403*	.318*	.769**	.769**	1	.536**	.287	.562**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.024	.011	.049	.000	.000		.000	.076	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y9	Pearson Correlation	.824**	.298	.754**	.824**	.695**	.442**	.442**	.536**	1	.256	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.000	.000	.000	.005	.005	.000		.116	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y10	Pearson Correlation	.340*	.362*	.351*	.340*	.304	.373*	.373*	.287	.256	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.034	.023	.028	.034	.060	.019	.019	.076	.116		.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Mean_Komitmen	Pearson Correlation	.823**	.692**	.773**	.823**	.752**	.622**	.622**	.562**	.712**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

B. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Mean_NormalitasLg10
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	1.0080
	Std. Deviation	.07510
Most Extreme Differences	Absolute	.187
	Positive	.148
	Negative	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z		1.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130
a. Test distribution is Normal.		

C. Linieritas

1. Kompensasi dengan Komitmen Organisasional

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean_Komitmen * Mean_Kompensasi	Between Groups	(Combined)	13.686	2	6.843	140.769	.000
		Linearity	13.656	1	13.656	280.924	.000
		Deviation from Linearity	.030	1	.030	.615	.438
	Within Groups		1.750	36	.049		
	Total		15.436	38			

2. Komunikasi dengan Komitmen Organisasional

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean_Komitmen * Mean_Komunikasi	Between Groups	(Combined)	9.753	2	4.876	30.888	.000
		Linearity	9.331	1	9.331	59.106	.000
		Deviation from Linearity	.422	1	.422	2.670	.111
	Within Groups		5.683	36	.158		
	Total		15.436	38			

D. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.262	.192		1.360	.182	
	Mean_Kompensasi	.967	.103	.994	9.417	.000	.285
	Mean_Komunikasi	-.062	.104	-.063	-.594	.556	.285
a. Dependent Variable: Mean_Komitmen							

E. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.262	.192		1.360	.182	
	Mean_Kompensasi	.967	.103	.994	9.417	.000	.285
	Mean_Komunikasi	-.062	.104	-.063	-.594	.556	.285
a. Dependent Variable: Mean_Komitmen							

F. Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.879	.2212705
a. Predictors: (Constant), Mean_Komunikasi, Mean_Kompensasi				
b. Dependent Variable: Mean_Komitmen				

G. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.879	.2212705
a. Predictors: (Constant), Mean_Komunikasi, Mean_Kompensasi				
b. Dependent Variable: Mean_Komitmen				

H. Uji F (Uji Serempak)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	13.673	2	6.837	139.636	.000 ^a
	Residual	1.763	36	.049		
	Total	15.436	38			
a. Predictors: (Constant), Mean_Komunikasi, Mean_Kompensasi						
b. Dependent Variable: Mean_Komitmen						

I. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.262	.192		1.360	.182	
	Mean_Kompensasi	.967	.103	.994	9.417	.000	.285
	Mean_Komunikasi	-.062	.104	-.063	-.594	.556	.285
a. Dependent Variable: Mean_Komitmen							