

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NONFINANSIAL TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KAYONG UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

**IRSYA KURNIAWAN
NIM. 151310133**



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

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NONFINANSIAL TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KAYONG UTARA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

IRSYA KURNIAWAN

NIM: 151310133

Program Studi : Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 10 Desember 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



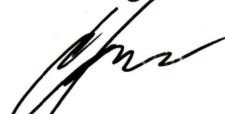
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



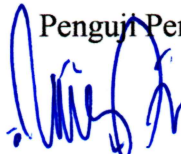
Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Pengujian Pembantu



Neni Triana M., SE, MM
NIDN. 1009028104

Pontianak, 10 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 Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat 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 Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Komitmen Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak.

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 Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

3. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing utama 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 yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Segenap dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses belajar.
6. Keluarga besar Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas semua bantuan, dukungan dan motivasi untuk penulisan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ismail, S,Sos, M.Si selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara yang telah memberikan izin dan informasi kepada penulis untuk meneliti di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.
8. Orang tua, keluarga, saudara-saudara, yang telah memberikan doa, motivasi, bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis.
9. Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi yang telah disusun ini memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila banyak kekurangan dalam skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun, penulis harapkan guna menyempurnakan 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, 10 Desember 2021

Penulis

Irsya Kurniawan

NIM: 151310133

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji simultan (Uji F), dan uji parsial (Uji t).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya $Y = 0,664 + 0,776 X_1 + 0,101 X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,812, artinya hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,659, yang artinya bahwa kontribusi variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara sebesar 65,9% dan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap komitmen. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap komitmen dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi nonfinansial terhadap komitmen.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Komitmen
Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Teknik Pengumpulan Data.....	13
3. Populasi dan Sampel	13
4. Variabel Penelitian	14
5. Skala Pengukuran.....	15
6. Teknik Analisis Data.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	24
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
B. Kompensasi	26
C. Kompensasi Finansial	29
D. Kompensasi Nonfinansial	31
E. Komitmen	32
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	34
A. Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.....	34
B. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.....	33
C. Struktur Organisasi.....	35

D. Hari dan Jam Kerja di Dinas Pendidikan	
Kabupaten Kayong Utara	60
E. Gaji Pokok Pegawai Dinas Pendidikan	
Kabupaten Kayong Utara	61
F. Tunjangan Pegawai Dinas Pendidikan	
Kabupaten Kayong Utara	61
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	63
A. Karakteristik Responden	64
B. Uji Instrumen.....	67
C. Uji Asumsi Klasik	70
D. Analisis Regresi Berganda	73
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda	75
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	75
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	76
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	77
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2021	1
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2018-2020.....	2
Tabel 1.3	Tingkat Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018-2020.....	3
Tabel 1.4	Skala Likert.....	15
Tabel 1.5	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	20
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	65
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan.....	66
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	66
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	67
Tabel 4.9	Hasil Validitas Variabel Kompensasi Finansial.....	67
Tabel 4.10	Hasil Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial.....	68
Tabel 4.11	Hasil Validitas Variabel Komitmen	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Linieritas Kompensasi Finansial (X1) dan Komitmen (Y)	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas Kompensasi Nonfinansial (X2) dan Komitmen (Y)	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.17	Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.18	Hasil Koefisien (R) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	75
Tabel 4.19	Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.20	Hasil Uji t.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	84
Lampiran 2 Identitas Responden.....	88
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Kompensasi Finansial (X1)	91
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Kompensasi Nonfinansial (X2)	93
Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner Komitmen (X)	94
Lampiran 6 Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1).....	97
Lampiran 7 Uji Validitas Kompensasi Nonfinansial (X2).....	99
Lampiran 8 Uji Validitas Komitmen (Y)	100
Lampiran 9 Tabel r Untuk $df = 1-50$	102
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial (X1).....	104
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kompensasi Nonfinansial (X2).....	104
Lampiran 12 Uji Reliabilitas Komitmen (Y)	104
Lampiran 13 Uji Normalitas	114
Lampiran 14 Uji Linieritas.....	105
Lampiran 15 Regresi Linier Berganda	105
Lampiran 16 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	106
Lampiran 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)	106
Lampiran 18 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara merupakan organisasi yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Kayong Utara, yang dikepalai oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara beralamat di Jalan Bhayangkara, Kecamatan Sukadana, Kabupaten Kayong Utara. Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara memiliki tugas melakukan perumusan kebijakan dan rencana teknis sesuai dengan lingkup tugas kependidikan, melaksanakan kebijakan di bidang pendidikan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan, meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang mampu menghasilkan lulusan sesuai dengan harapan masyarakat dan lapangan pekerjaan serta meningkatkan pelayanan dan pemerataan pendidikan yang berkualitas kepada seluruh lapisan masyarakat.

Berikut ini disajikan jumlah pegawai menurut bagian di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	
2	Sekretariat	14	21
3	Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal	3	6

Tabel 1.1
(Lanjutan)

4	Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	7	10
5	Bidang Kebudayaan	3	4
6	Bidang Pembinaan	10	3
7	Koordinator Wilayah	10	1
	Jumlah	48	45

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara yang paling banyak berada di Bagian Sekretariat, yaitu sebesar 29,17%, dan Non PNS yang paling banyak juga berada di Bagian Sekretariat, yaitu sebesar 46,67%.

Sistem presensi di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara menggunakan *fingerprint*, dilakukan sehari dua kali pada Pukul 08.00 WIB saat masuk kerja dan Pukul 16.00 WIB saat pulang kerja. Selanjutnya pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara Tahun 2018-2020, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alfa		
2018	259	48	12.432	19	21	-	40	0,32
2019	281	48	13.488	31	29	-	60	0,44
2020	264	48	12.672	42	37	-	79	0,62

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus Hasibuan (2017:51) sebagai berikut:

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

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara dari Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 37,50% dan mengalami kenaikan lagi pada Tahun 2020 sebesar 40,91%. Disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas kurang maksimal dilihat dari tingkat absensi yang naik dari tahun ke tahun. Menurut Sudaryo, dkk (2018:31) : “Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku”.

Menurut Huzna (2018), komitmen afektif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*). Hal tersebut berarti bahwa semakin kuat komitmen afektif para pegawai, maka akan semakin rendah tingkat absensi atau kemangkiran dari para pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya di bawah ini akan dijelaskan nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara Tahun 2018-2020.

Tabel 1.3
Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Rata-Rata Prestasi Kerja	Sebutan
2018	85,99	Cukup
2019	84,81	Cukup
2020	84,93	Cukup

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1,37% dan meningkat pada Tahun 2020 sebesar 0,14%.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

1. Sangat baik, apabila PNS memiliki :
 - a. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh)
 - b. Menciptakan ide baru dan / atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh).
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (Sembilan puluh).
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh)
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki dengan angka < 50 (lima puluh).

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2018:236) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi
Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas

kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Ditinjau dari Sudut Pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

Menurut Khan *et. al.* (2010) dalam Busro (2020:75): “Komitmen organisasi berhubungan sangat 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”.

Menurut Edison, dkk (2018:162): “Pegawai/karyawan yang terpenuhi kompensasinya, maka motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai/karyawan yang bekerja pada perusahaan/organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang layak. Jika motivasi meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja”.

Menurut Sudaryo, dkk (2018:14): “Sistem kompensasi yang adil mendorong karyawan untuk memberikan kinerja melebihi standar normal.”

Kompensasi finansial yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara berbeda untuk setiap jenis pegawai dengan perincian sebagai berikut:

1. Gaji Pokok
2. Tunjangan
 - a. Tunjangan Istri

- b. Tunjangan Anak
 - c. Tunjangan Eselon
 - d. Tunjangan Fungsional
 - e. Tunjangan Khusus
 - f. Tunjangan Terpencil
 - g. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)
 - h. Tunjangan Beras
 - i. Tunjangan Pajak
 - j. Tunjangan BPJS Kesehatan
 - k. Tunjangan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - l. Tunjangan Jaminan Kematian (JKM)
3. Potongan
- a. Potongan Pajak
 - b. Potongan BPJS Kesehatan
 - c. Potongan Iuran Wajib Pajak (IWP) 2%
 - d. Potongan Iuran Wajib Pajak (IWP) 8%
 - e. Potongan Tabungan Perumahan (TAPERUM)
 - f. Potongan Jaminan Kecelakaan (JKK)
 - g. Potongan Jaminan Kematian (JKM)
 - h. Potongan Hutang
 - i. Bulog
 - j. Sewa Rumah

Kompensasi nonfinansial yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara berbeda untuk setiap jenis pegawai dengan perincian sebagai berikut:

1. Pelatihan
2. Jenjang karir
3. Liburan
4. Lingkungan kerja yang baik
5. Fasilitas Dinas

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Drs. Slamet Widodo, Msi, Sekretaris Dinas Pendidikan Kayong Utara dikatakan bahwa, meskipun sudah mendapatkan kompensasi baik finansial maupun nonfinansial namun masih banyak pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik bahkan sering keluar saat jam kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.**

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka peneliti membatasi hal-hal sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial dibatasi pada:
 - a. *Direct Financial Compensation* (Kompensasi finansial langsung)
 - b. *Indirect Financial Compensation* (Kompensasi finansial tak langsung)
2. Kompensasi Nonfinansial dibatasi pada:
 - a. *Nonfinancial The Job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)
 - b. *Nonfinancial Job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)
3. Komitmen dibatasi pada:
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial serta komitmen.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi bagi instansi untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan komitmen pegawai di masa akan datang

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah, serta dapat membantu peneliti tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Mondy (2003) dalam Sudaryo, dkk (2018:34) bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu *financial compensation*, dan *nonfinancial compensation*, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Implementasi kompensasi finansial dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu

a. *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

- b. *Indirect Financial Compensation* (kompensasi finansial tidak langsung)
Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti, dan lain-lain.
2. *Nonfinancial Compensation* (kompensasi nonfinansial)
Kompensasi nonfinansial adalah balasan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:
- a. *Nonfinancial The Job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)
Kompensasi nonfinansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, serta penghargaan atas kinerja. Kompensasi berbentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).
- b. *Nonfinancial Job Environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)
Kompensasi nonfinansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

Menurut Edison dkk (2018:221-222):

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

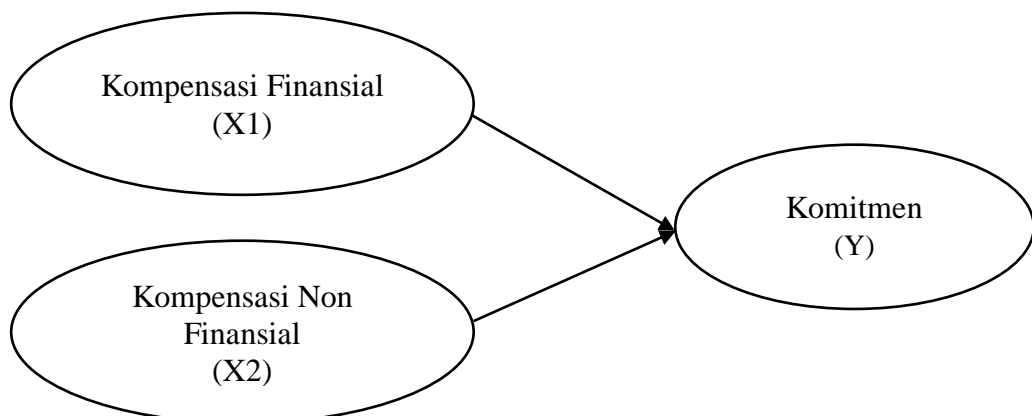
1. Faktor Logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap 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 Prasodjo dan Setiawan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pelangi Minimarket ”, menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempengaruhi komitmen organisasional secara parsial maupun simultan.
2. Menurut Farla, dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan”, menunjukkan bahwa komitmen karyawan hanya dipengaruhi oleh kompensasi non finansial, sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh.

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

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

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”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137): “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”.

Dalam hal ini penulis mewawancarai Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

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 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

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 diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara yang antara lain terdiri dari jumlah pegawai menurut bagian, jumlah absensi pegawai dan nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2021 yang berjumlah 48 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2021.

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 tiga variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).

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 (Y).

5. Skala Pengukuran

Untuk mengetahui pendapat pegawai mengenai kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial serta komitmen digunakan kuesioner dengan kategori jawaban atas pertanyaan yang menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Bobot jawaban responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.4, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jawaban Responden Berdasarkan Skala Likert

Jawaban Responden	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan

keputusan. Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

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 yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

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 dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment*.

Menurut Siregar (2017:77), suatu instrumen 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 *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Menurut Basuki dan Prawoto (2016:60):

- a) Jika nilai sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal.
- b) Jika nilai sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar apa tidak”. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan metode *Test For Linearity*. Menurut Purnomo (2016:159): “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for linearity*) lebih dari 0,05.”

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:103) : “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ ”.

c. Analisis 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 terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Komitmen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi finansial

X_2 = Kompensasi nonfinansial

d. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

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”. Metode yang digunakan adalah *pearson product moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan pedoman yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	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 atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

Rumus :

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

Sumber : Siregar (2017:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara

variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel tidak bebas (Y)". Uji simultan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) terhadap variabel komitmen (Y).

Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

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

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

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

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 19 *for windows*.

b) Menentukan F tabel

Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 ($var-1=3-1=2$) dan df2 ($n-k-1=48-2-1=45$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 45 yaitu sebesar 4,057.

4) Kaidah pengujian

a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.**g. Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”. Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

a) Pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap komitmen.

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

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

b) Pengaruh kompensasi nonfinansial secara parsial terhadap komitmen

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

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

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

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 19
for windows.

b) Menentukan t tabel

Nilai t table diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 48 - 2 = 46$, maka nilai t tabel adalah sebesar 4,052.

4) Kaidah pengujian

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 33 sampai 37 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Sekretariat, memiliki masa kerja 4 sampai 8 tahun, memiliki pendapatan Rp 3.500.000,00 sampai Rp. 4.499.999,00 per bulan, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi berganda $Y = 0,664 + 0,776 X_1 + 0,101 X_2$
3. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,812 yang artinya variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel Komitmen.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen (Y) dipengaruhi sebesar 65,90% oleh variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
5. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung (43,535) > F Tabel (3,20). Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

6. Hasil uji parsial (uji t) pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap komitmen menunjukkan nilai t hitung sebesar $9,331 > t$ tabel sebesar 2,01410 . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara. Hasil uji t pengaruh kompensasi nonfinansial secara parsial terhadap komitmen menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,116 \leq t$ tabel sebesar 2,01410. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel Kompensasi Nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh Dinas Pendidikan Kayong Utara sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap komitmen, sehingga Dinas Pendidikan Kabupaten Kayong Utara perlu mempertahankan faktor yang terkait dengan kompensasi finansial sehingga pegawai tetap berkomitmen.
2. Untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja, sebaiknya Kepala Dinas memperhatikan kompensasi finansial yang tidak secara langsung yang berupa asuransi kesehatan, memberikan cuti dan bantuan sosial lainnya dan

kendaraan dinas kepada pegawai agar pegawai merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

3. Kepala Dinas Pendidikan hendaknya memperhatikan kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang berupa kesempatan untuk berkembang dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan memberikan tanggung jawab penuh dalam pekerjaan supaya pegawai lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan supaya dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Agus Tri, dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Farla, Wita, Yuliansyah M. Diah, dan Supardi A Bakri. 2019. Pengaruh kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 7 (1) Hal 78-85.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 33*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Huzna, Vida Fitronutzzaqiyah. 2018. Analisis Faktor Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Terhadap Kemangkiran. *Performance*. Vol 25 (1). Hal 24-35.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Delapan Belas Atas Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Prasodjo, Ricki Kurniawan dan Roy Setiawan. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pelangi Minimarket. *Agora*. Vol 4 (2). Hal 71-75.
- Purnomo, Rochmat Aldy, 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. Wade Group. Ponorogo

- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati (Efi). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit ANDI (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON
FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KAYONG UTARA”**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, dengan hormat saya:

Nama : Irsya Kurniawan
 NIM : 151310133
 Program studi : Manajemen (S1)
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan benar sesuai petunjuk serta memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas waktu dan partisipasi Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Irsya Kurniawan

I. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah data diri anda dan pertanyaan lain dengan lengkap dan benar.
- b. Jawablah seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
- c. Berikan tanda (\surd) pada jawaban yang saudara/i pilih sesuai dengan keadaan sebenarnya.

II. Identitas Responden

- a. Nama Lengkap :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pendidikan :
- e. Bagian : :
- f. Masa Kerja :
- g. Pendapatan/Bulan :
- h. Status Perkawinan :
- i. Jumlah Tanggungan :
- j. No. Hp :

III. PILIHAN JAWABAN

Berikut merupakan keterangan jawaban dan skor dari setiap alternatif jawaban.

Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

IV. Daftar Pernyataan Untuk Mengukur Kompensasi Finansial.

No	Kompensasi Finansial	SS	S	KS	TS	STS
A	<i>Direct Financial Compensation (Kompensasi Finansial Langsung)</i>					
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Tunjangan kinerja yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya.					
3	THR yang saya peroleh dapat memenuhi untuk kebutuhan hari raya.					
4	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Tunjangan anak yang saya dapatkan sudah dapat membantu memenuhi kebutuhan anak-anak.					
6	Gaji ke-13 yang saya dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anak saya.					
7	Tunjangan istri/suami yang saya dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya.					
B	<i>Indirect Financial Compensation (Kompensasi Finansial Tak Langsung)</i>					
8	Asuransi kesehatan berupa BPJS yang diberikan membuat saya tidak khawatir jika harus berobat.					
9	Cuti yang diberikan oleh instansi sudah sesuai dengan kebutuhan saya untuk beristirahat dari pekerjaan.					
10	Saya dapat menggunakan kendaraan dinas jika saya membutuhkan.					
11	Bantuan sosial yang diberikan instansi jika pegawai mengalami musibah sudah dapat meringankan beban pegawai.					

12	Tunjangan pensiun yang akan saya terima membuat saya merasa tenang menghadapi masa depan.					
----	---	--	--	--	--	--

V. Daftar Pernyataan Untuk Mengukur Kompensasi Non Finansial

NO	Kompensasi Nonfinansial	SS	S	KS	TS	STS
A	<i>Nonfinancial The Job (Kompensasi Berkaitan Dengan Pekerjaan)</i>					
1	Saya menyukai pekerjaan saya.					
2	Saya diberi kesempatan untuk berkembang.					
3	Saya diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya mendapatkan penghargaan jika kinerja saya baik.					
5	Saya selalu diberi kesempatan mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
B	<i>Nonfinancial Job Environment (Kompensasi Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan)</i>					
6	Kondisi kerja di instansi ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
7	Pembagian kerja di instansi ini sudah cukup adil dan sesuai dengan kompetensi saya.					
8	Fasilitas yang disediakan oleh instansi ini sudah cukup membantu saya dalam bekerja.					

VI. Daftar Pernyataan Untuk Mengukur Komitmen.

No.	Komitmen	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Faktor Logis					
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi ini.					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya merasakan bahwa tempat kerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					

B	Faktor Lingkungan				
4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.				
5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.				
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke tempat lain.				
C	Faktor Harapan				
7	Saya akan bertahan di instansi ini karena kepastian promosinya sangat jelas.				
8	Saya akan bertahan di instansi ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik.				
D	Faktor Ikatan Emosional				
9	Saya tidak akan pindah kerja karena merasa mencintai pekerjaan yang ada.				
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi kepada pemerintah.				

Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Pendidikan	Pendapatan/Bulan (Rp)	Bagian	Masa Kerja (Tahun)	Status Pernikahan	Jumlah Tanggungan
1	ISMAIL, S.Sos,M.Si	Laki-Laki	53	S2	5.470.062	Kepala Dinas	24	Menikah	3
2	DRS. SLAMET WIDODO, M.SI	Laki-Laki	53	S2	4.463.000	Sekretaris	22	Menikah	5
3	SAROS KAUSAR, S.H	Laki-Laki	36	S1	4.635.810	Kassubag Keuangan dan Perlengkapan	16	Menikah	2
4	AGUS ARDIANSYAH, S.Pd	Laki-Laki	39	S1	3.730.308	Kassubag Umum dan Aparatur	16	Menikah	3
5	MUHAMMAD IRVAN, M.P	Laki-Laki	35	S2	3.888.048	Kabid Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal	11	Menikah	3
6	PURWATI ,M.PD	Perempuan	34	S2	3.720.242	Kasi Kurikulum dan Penilaian	14	Menikah	2
7	SYARIFAH KAMARIAH, S.E	Perempuan	33	S1	4.734.254	Kassubag Umum dan Aparatur	11	Menikah	4
8	DAHLAN ZAINUDI, S.Pd	Laki-laki	51	S1	4.636.000	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	23	Menikah	3
9	MATNGALI, S.Pd	Laki-laki	40	S1	3.636.000	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	16	Menikah	1
10	DINANT ALBA SANZAS, S.STP	Perempuan	33	S1	3.444.560	Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	12	Menikah	1
11	ABDUL HUSIN, S.STP	Laki-laki	31	S1	3.847.000	Kassubag Rencana Kerja, Monitoring dan Evaluasi	10	Menikah	2
12	MUHAMMAD MASSHAUMI, S.Pd	Laki-laki	34	S1	3.588.462	Kassubag Keuangan dan Perlengkapan	11	Menikah	3
13	CATUR WINDU PAMUNGKAS, S.Pd	Laki-laki	39	S1	3.769.410	Kasi Pengadaan dan Mutasi Bidang Ketenagaan	16	Menikah	3
14	JAM JAMI, S.Pd.M.Pd	Laki-laki	48	S2	4.881.252	Kasi Disiplin Kesejahteraan dan Informasi Bidang Ketenagaan	19	Menikah	5

15	RAHADI USMAN, M.Pd	Laki-laki	42	S2	4.064.368	Kasi Kurikulum dan Penilaian Pendidikan Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	18	Menikah	3
16	DWI MURNIYANI, S.SI	Perempuan	38	S1	3.506.070	Kasi Kurikulum dan Penilaian Pendidikan Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	14	Menikah	4
17	RATNA DEWI S, S.	Perempuan	36	S1	3.588.462	Kasi Pengembangan Ketenagaan Bidang PNF	8	Menikah	3
18	SAYRIFAH MASNAH, M.Pd	Perempuan	47	S2	4.237.500	Kasi Kurikulum dan Penilaian Pendidikan Bidang PNF	19	Menikah	2
19	YA'IMAM SAMUDRA HAMID, S.H	Laki-laki	49	S1	3.552.976	Kasi Pengadaan dan Mutasi Bidang Ketenagaan	19	Menikah	3
20	SYARIFAH ZAINAB	Perempuan	35	SLTA	3.588.500	Kasi Kesenian Bidang Kebudayaan	9	Menikah	3
21	JANUARDI, S.Pd	Laki-laki	30	S1	3.306.500	Kasi Pelestarian Budaya dan Pembinaan Lembaga Adat	6	Menikah	1
22	MATNGALI, S.Pd	Laki-laki	36	S1	3.552.300	Kepala UPT Kec.Sukadana	7	Menikah	4
23	TK. AKHMAZI S.Pd	Laki-laki	51	S1	3.888.084	Pengawas SMP	22	Menikah	4
24	MUHAMMAD HAMIDI, S.Pd	Laki-laki	37	S1	3.328.914	Pengawas SD	11	Menikah	1
25	KARTOLO NAPITULUS, S.Pd	Laki-laki	36	S1	3.830.900	Pengawas SD	12	Menikah	3
26	BUJANG EFLAR, S.Pd.SD	Laki-laki	49	SLTA	3.847.560	Pengawas SD	19	Menikah	2
27	AHMAD YANI BIN BUJANG UMAR	Laki-laki	53	SLTA	3.340.300	Pengawas SD	24	Menikah	5
28	RINI ANRIANI, A.Md	Perempuan	32	D3	3.340.300	Staf Rencana Kerja, Monitoring dan Evaluasi	7	Menikah	1
29	JULINDA	Perempuan	37	SLTA	3.807.942	Staf Keuangan dan Perlengkapan	11	Menikah	2
30	SUWARTO, S.Pd	Laki-laki	40	S1	3.203.760	Staf Keuangan dan Perlengkapan	15	Menikah	3

31	SUDIN SUSANTO, S.Pd.SD	Laki-laki	47	S1	3.146.550	Bendahara Pengeluaran	18	Menikah	3
32	EDY ROSDIANTO	Laki-laki	38	SLTA	3.328.914	Staf Keuangan dan Perlengkapan	12	Menikah	1
33	SHINTA INDRIAHAPSARI, A.Md	Perempuan	35	D3	3.470.080	Staf Umum dan Aparatur	10	Menikah	2
34	ISWARI	Laki-laki	38	SLTA	3.227.226	Staf Rencana Kerja, Monitoring dan Evaluasi	12	Menikah	1
35	DESI ANRIANI, A.Md	Perempuan	35	D3	3.711.840	Staf Ketenagaan	12	Menikah	4
36	YANTI SAFITRI	Perempuan	39	SLTA	3.049.750	Staf Umum dan Aparatur	13	Menikah	1
37	YURAI DA	Perempuan	41	SLTA	3.160.650	Staf Umum dan Aparatur	11	Menikah	2
38	FATABURRUEDHA, S.Psi	Perempuan	27	S1	2.687.800	Staf Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Nonformal	7	Belum Menikah	1
39	FATARUL TANRE, S.STP	Laki-laki	29	S1	3.858.079	Staf Ketenagaan	8	Menikah	1
40	WAHYU ANISAH, S.Pd	Perempuan	31	S1	2.836.680	Staf Keuangan dan Perlengkapan	8	Menikah	1
41	ADI SUGIANTO, A.Md	Laki-laki	36	D3	3.653.690	Staf Pembinaan Pendidikan Dasar Staf Pembinaan Pendidikan Dasar	12	Menikah	3
42	SYAHBANDI, A.Md	Laki-laki	43	D3	3.160.600	Staf Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Nonformal	18	Menikah	2
43	HERU SETIAWAN, S.Sos	Laki-laki	42	S1	3.650.400	Staf Kebudayaan	13	Menikah	1
44	RITA SAHARA, S.T	Perempuan	38	S1	3.843.900	Staf Keuangan dan Perlengkapan	11	Menikah	3
45	HENDRA HARTANTO, S.Pd	Laki-laki	39	S1	3.584.095	Staf UPT Kec.Sukadana	10	Menikah	3
46	BAIHAQI, S.Pd	Laki-laki	37	S1	3.552.976	Staf UPT Kec.Sukadana	9	Menikah	2
47	FINA ANGGRAINI	Perempuan	35	SLTA	2.836.079	Staf UPT Kec.Sukadana	9	Menikah	2
48	EDI HARDIANTO	Laki-laki	40	SLTA	3.160.650	Staf UPT Kec.Simpang Hilir	13	Menikah	2

Lampiran 3

Tabulasi Kuesioner Kompensasi Finansial (X1)

Nomor Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Jumlah	Rata2
1	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	52	4,33
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	45	3,75
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3,92
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46	3,83
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	50	4,17
7	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	40	3,33
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	50	4,17
9	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57	4,75
10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	4,17
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	53	4,42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58	4,83
13	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57	4,75
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	54	4,50
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4,83
16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	56	4,67
17	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52	4,33
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	46	3,83
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4,17
20	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49	4,08
21	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45	3,75
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,08
23	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	2	47	3,92

24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56	4,67
25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51	4,25
26	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	44	3,67
27	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	51	4,25
28	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	51	4,25
29	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	43	3,58
30	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53	4,42
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4,92
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3,92
33	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	52	4,33
34	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	52	4,33
35	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	53	4,42
36	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	55	4,58
37	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51	4,25
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51	4,25
39	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51	4,25
40	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	50	4,17
41	5	3	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	48	4,00
42	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50	4,17
43	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	49	4,08
44	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	47	3,92
45	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	55	4,58
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
47	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	49	4,08
48	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45	3,75

Lampiran 4

Tabulasi Kuesioner Kompensasi Nonfinansial (X2)

Nomor Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Jumlah	Rata2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
3	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4,50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
5	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4,75
6	4	5	4	4	4	5	5	5	36	4,50
7	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
8	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,88
9	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4,38
10	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4,25
11	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
13	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4,75
14	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4,38
15	4	4	3	4	5	5	5	5	35	4,38
16	4	5	3	5	5	4	4	4	34	4,25
17	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
18	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4,75
19	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4,50
20	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4,25
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
22	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4,38
23	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4,50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
26	4	3	4	4	3	5	4	5	32	4,00
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
28	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
29	4	5	4	4	3	4	3	4	31	3,88
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,13
31	4	4	4	5	5	5	3	3	33	4,13
32	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
33	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
34	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
35	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4,38
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
39	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,63
40	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,25

41	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
42	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4,25
43	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
45	4	4	4	4	4	5	3	4	32	4,00
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
47	5	4	4	4	4	5	5	4	35	4,38
48	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25

Lampiran 5

Tabulasi Kuesioner Komitmen (Y)

Nomor Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH	RATA2
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90
2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44	4,40
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	4,70
5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	4	42	4,20
6	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	37	3,70
7	5	5	2	2	2	5	4	5	5	5	40	4,00
8	3	3	2	3	5	5	3	4	3	3	34	3,40
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10
10	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	4,20
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,90
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10
14	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4,40
15	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46	4,60
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4,90
17	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	45	4,50
18	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	39	3,90
19	3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	36	3,60
20	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	44	4,40
21	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4	36	3,60
22	4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	43	4,30
23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46	4,60
24	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	43	4,30
25	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	45	4,50
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47	4,70
27	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4,20
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90
29	5	5	4	4	4	2	2	3	5	5	39	3,90
30	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	39	3,90
31	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	35	3,50
32	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	3,60
33	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	34	3,40
34	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	31	3,10
35	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	40	4,00
36	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35	3,50
37	5	4	3	3	3	3	2	3	5	4	35	3,50
38	4	4	3	2	1	4	3	5	4	4	34	3,40
39	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	3,70
40	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33	3,30
41	5	4	4	2	3	3	3	4	5	4	37	3,70

42	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	34	3,40
43	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	38	3,80
44	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	31	3,10
45	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46	4,60
46	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35	3,50
47	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	40	4,00
48	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	39	3,90

. N 1 0	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X Pearson Correlation 1 Sig. (2-tailed)	,341* ,018	,126 ,392	,183 ,214	,222 ,129	,265 ,068	,183 ,213	,094 ,524	,303* ,036	,527** ,000	,595** ,000	1 ,461	,109 ,461	,561** ,000
. N 1 1	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X Pearson Correlation 1 Sig. (2-tailed)	,289* ,047	,036 ,808	,231 ,114	,343* ,017	,377** ,008	,384** ,007	,295* ,042	,306* ,034	,354* ,014	,128 ,387	,109 ,461	1 ,461	,543** ,000
. N 1 2	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
S Pearson Correlation U Sig. (2-tailed)	,565** ,000	,338* ,019	,691** ,000	,647** ,000	,744** ,000	,499** ,000	,352* ,014	,660** ,000	,741** ,000	,678** ,000	,561** ,000	,543** ,000	1
. N X 1	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Lampiran 7

Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SUMX2
X2.1 Pearson Correlation	1	,141	,533**	,069	,268	,141	,328*	,208	,617**
Sig. (2-tailed)		,338	,000	,642	,066	,339	,023	,156	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2 Pearson Correlation	,141	1	,106	-,021	,263	,100	-,071	,311*	,474**
Sig. (2-tailed)	,338		,473	,885	,070	,498	,634	,031	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3 Pearson Correlation	,533**	,106	1	,129	,020	,038	,118	,111	,475**
Sig. (2-tailed)	,000	,473		,381	,892	,799	,423	,451	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4 Pearson Correlation	,069	-,021	,129	1	,265	,269	,439**	,338*	,528**
Sig. (2-tailed)	,642	,885	,381		,069	,065	,002	,019	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5 Pearson Correlation	,268	,263	,020	,265	1	,190	,282	,333*	,609**
Sig. (2-tailed)	,066	,070	,892	,069		,196	,052	,021	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6 Pearson Correlation	,141	,100	,038	,269	,190	1	,112	,105	,462**
Sig. (2-tailed)	,339	,498	,799	,065	,196		,450	,476	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7 Pearson Correlation	,328*	-,071	,118	,439**	,282	,112	1	,255	,523**
Sig. (2-tailed)	,023	,634	,423	,002	,052	,450		,080	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8 Pearson Correlation	,208	,311*	,111	,338*	,333*	,105	,255	1	,630**
Sig. (2-tailed)	,156	,031	,451	,019	,021	,476	,080		,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
SUMX2 Pearson Correlation	,617**	,474**	,475**	,528**	,609**	,462**	,523**	,630**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000	,001	,000	,000	
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Lampiran 8

Uji Validitas Komitmen (Y)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SUMX2
X2.1 Pearson Correlation	1	,141	,533**	,069	,268	,141	,328*	,208	,617**
Sig. (2-tailed)		,338	,000	,642	,066	,339	,023	,156	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2 Pearson Correlation	,141	1	,106	-,021	,263	,100	-,071	,311*	,474**
Sig. (2-tailed)	,338		,473	,885	,070	,498	,634	,031	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3 Pearson Correlation	,533**	,106	1	,129	,020	,038	,118	,111	,475**
Sig. (2-tailed)	,000	,473		,381	,892	,799	,423	,451	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4 Pearson Correlation	,069	-,021	,129	1	,265	,269	,439**	,338*	,528**
Sig. (2-tailed)	,642	,885	,381		,069	,065	,002	,019	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5 Pearson Correlation	,268	,263	,020	,265	1	,190	,282	,333*	,609**
Sig. (2-tailed)	,066	,070	,892	,069		,196	,052	,021	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6 Pearson Correlation	,141	,100	,038	,269	,190	1	,112	,105	,462**
Sig. (2-tailed)	,339	,498	,799	,065	,196		,450	,476	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7 Pearson Correlation	,328*	-,071	,118	,439**	,282	,112	1	,255	,523**
Sig. (2-tailed)	,023	,634	,423	,002	,052	,450		,080	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8 Pearson Correlation	,208	,311*	,111	,338*	,333*	,105	,255	1	,630**
Sig. (2-tailed)	,156	,031	,451	,019	,021	,476	,080		,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
SUMX2 Pearson Correlation	,617**	,474**	,475**	,528**	,609**	,462**	,523**	,630**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000	,001	,000	,000	
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Y9	Pearson Correlation	,192	,233	,362*	,286*	,384**	,514**	,564**	,598**	1	,131	,723**
	Sig. (2-tailed)	,190	,111	,011	,049	,007	,000	,000	,000		,376	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y10	Pearson Correlation	,398**	,309*	,162	,332*	,235	,190	,053	,056	,131	1	,453**
	Sig. (2-tailed)	,005	,033	,272	,021	,108	,196	,723	,707	,376		,001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
SUMY	Pearson Correlation	,565**	,581**	,645**	,659**	,629**	,456**	,647**	,671**	,723**	,453**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Lampiran 9

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.344	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.381	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.495
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.294	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.342	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.361	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 10

Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	12

Lampiran 11

Uji Reliabilitas Kompensasi Nonfinansial (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,645	8

Lampiran 12

Uji Reliabilitas Komitmen (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	10

Lampiran 13

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,18999091
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,064
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,493
Asymp. Sig. (2-tailed)		,968

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 14

Uji Linieritas
Kompensasi Finansial dan Komitmen

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined)	3,149	12	,262	3,096	,041
		Linearity	,515	1	,515	6,082	,033
		Deviation from Linearity	2,634	11	,239	2,825	,056
	Within Groups		,848	10	,085		
	Total		3,997	22			

Kompensasi Nonfinansial dan Komitmen

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Kompensasi Nonfinansial	Between Groups	(Combined)	1,535	6	,256	1,663	,194
		Linearity	,406	1	,406	2,639	,124
		Deviation from Linearity	1,129	5	,226	1,467	,255
	Within Groups		2,462	16	,154		
	Total		3,997	22			

Lampiran 15

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,664	,557		1,194	,239		
Kompensasi Finansial	,776	,083	,818	9,331	,000	,985	1,015
Kompensasi Nonfinansial	,101	,091	,098	1,116	,270	,985	1,015

Lampiran 16

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,644	,19417	1,460

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Komitmen

Lampiran 17

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,283	2	1,641	43,535	,000 ^a
Residual	1,697	45	,038		
Total	4,979	47			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Komitmen

Lampiran 18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,664	,557		1,194	,239
Kompensasi Finansial	,776	,083	,818	9,331	,000
Kompensasi Nonfinansial	,101	,091	,098	1,116	,270

a. Dependent Variable: Komitmen