

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT PRAKARSA TANI SEJATI
KABUPATEN KETAPANG**

SKRIPSI

OLEH :

LULU BUDIA NINGSIH

NIM. 161310570



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

2022

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT PRAKARSA TANI SEJATI
KABUPATEN KETAPANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

LULU BUDIA NINGSIH
NIM. 161310570

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal: 24 Juni 2022

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama


Edy Suryadi, SE, MM
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu


Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu


Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 24 Juni 2022
Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN


Dedi Marisanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lulu Buesia Ningsih
Nomor Induk Mahasiswa : 16010570
Fakultas / Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT Prakarisa Tani Sejati Kabupaten Ketapung
Alamat : Jl. Pintu Waka Gantik BTN Tanjung Barya 2
No. Telepon : 082149426178

Dengan ini menyatakan bahwa saya **bersedia** memberikan wewenang kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak untuk mempublikasikan skripsi saya. Di samping itu saya **bersedia** pembimbing saya tercantum sebagai penulis dalam publikasi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar serta sehat jasmani dan rohani, tidak didasarkan atas paksaan dari pihak manapun.

Pontianak, 24 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Lulu Buesia Ningsih
Nama Lengkap dan Tanda Tangan

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasullulah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama 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 Heni Safitri, S.E, M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan izin penulisan skripsi ini.
5. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak Sukardi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua atas bimbingan saran dan motivasi yang diberikan.
7. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Orang-orang yang penulis hormati dan cintai yang membantu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini, terutama kepada keluarga tercinta, Papa Budi Hartono dan Mama Erna Silorenda, adik-adik yang selalu mendoakan serta memberikan semangat yang luar biasa dan memberikan dukungan moril maupun materil.
9. Keluarga besar Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak, atas semua dukungan, semangat, serta kerja samanya.
10. Bapak Baharudin, Selaku Kepala Personalia di PT Prakarsa Tani Sejati, yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman Kelas 09 dan teman-teman di Program Studi Manajemen Angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Semua pihak yang terlibat, dan tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang turut membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengharapakan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata

sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca.

Pontianak, April 2022

Penulis,

Lulu Budia Ningsih
NIM : 161310570

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada PT Prakarsa Tani Sejati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prakarsa Tani Sejati sebanyak 317 orang dengan sampel 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model regresi (Uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi $Y = 2,936 + 0,393 X$. Nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0,304 yang berarti bahwa hubungan antara Kompensasi dan Komitmen Organisasional karyawan di PT Prakarsa Tani Sejati adalah lemah. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,093 yang berarti bahwa 9,3% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 90,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai F yang dihitung adalah 7,551 lebih besar dari pada F tabel yang bernilai 3,97, yang berarti bahwa model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Kompensasi di PT Prakarsa Tani Sejati.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasional, PT Prakarsa Tani Sejati

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kerangka Pemikiran	8
G. Metode Penelitian	10
1. Jenis Penelitian	10
2. Teknik Pengumpulan Data	10
3. Populasi dan Sampel	12
4. Variabel Penelitian	13
5. Skala Pengukuran	14
6. Teknik Analisis Data	15
BAB II LANDASAN TEORI	20
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	20
B. Kompensasi	23
C. Komitmen Organisasional	27
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	32
A. Sejarah Singkat PT Prakarsa Tani Sejati	32
B. Visi dan Misi PT Prakarsa Tani Sejati	32
C. Struktur Organisasi PT Prakarsa Tani Sejati	33
D. Tugas dan Tanggung Jawab	35
E. Hari dan Jam Kerja PT Prakarsa Tani Sejati	47
F. Gaji dan Tunjangan PT Prakarsa Tani Sejati	48
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
A. Karakteristik Responden	49
B. Uji Instrumen	53

C. Uji Normalitas.....	55
D. Regresi Linier Sederhana.....	55
E. Analisis Koefisien Korelasi (R).....	56
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
G. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	57
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Anak Perusahaan Bumi Raya Utama Group di Kalimantan Barat Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Jumlah Hasil Produksi Tahun 2018-2021	2
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan Menurut Bagian Tahun 2021	3
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2018-2020.....	4
Tabel 1.5	Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi Tahun 2018-2020	5
Tabel 1.6	Jumlah Sampel Menurut Bagian	13
Tabel 1.7	Skor Pernyataan Dengan Skala Likert	15
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	17
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	50
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	51
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	51
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	52
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X) dan Komitmen Organisasional (Y)	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.14	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2).....	56
Tabel 4.15	Hasil Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2.	Identitas Responden.....	66
Lampiran 3.	Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Kompensasi (X)	69
Lampiran 4.	Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	71
Lampiran 5.	Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X) ..	74
Lampiran 6.	Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasional (Y)	75
Lampiran 7.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)	78
Lampiran 8.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) ...	78
Lampiran 9.	Hasil Uji Normalitas	78
Lampiran 10.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	79
Lampiran 11.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)	79
Lampiran 12.	Hasil Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan tumbuhan industri atau yang berguna sebagai penghasil minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar. Kelapa sawit memiliki peranan yang penting dalam industri minyak yaitu dapat menggantikan kelapa sebagai bahan bakunya. Banyak perusahaan di Kalimantan Barat yang membuka perkebunan kelapa sawit karena sangat menguntungkan.

PT Prakarsa Tani Sejati terlibat dalam budidaya, pemanenan dan pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO) dan kernal kelapa sawit untuk dijual. Perkebunan kelapa sawit yang berlokasi strategis di Kalimantan Barat memiliki wilayah yang kondisi iklimnya sangat cocok untuk budidaya kelapa sawit. Sejak didirikan pada Tahun 1991, PT Prakarsa Tani Sejati memiliki cadangan lahan seluas 16.079 hektar (ha) di mana sekitar 84,0% sedang digarap.

PT Prakarsa Tani Sejati berada di Sungai Laur, merupakan perusahaan yang memiliki sistem penguasaan lahan secara komunal dan turun menurun yang dikuasai oleh masyarakat. Dengan demikian, jika masyarakatnya ingin mengembangkan kebun sawit tentu tidak bisa menggunakan sistem pola PIR (Perkebunan Inti Rakyat) yang pemiliknya merupakan individu petani.

Bumi Raya Utama Group berdiri pada Tahun 1981, perusahaan yang berlokasi di Jl. Adisucipto KM 8 Kubu Raya Kalimantan Barat, itu bergerak di bidang perkayuan industri. Bumi Raya Utama Group juga meluas ke bahan bangunan, bahan kimia, pupuk, logistik, pelayaran, produk manufaktur anggur,

sawit, dan batu bara. Bumi Raya Utama Group yang dikelola Adijanto bersama saudaranya Soenaryo berkembang pesat, ditandai dengan lahirnya beberapa anak perusahaan di antaranya adalah PT Prakarsa Tani Sejati yang merupakan anak perusahaan dari Bumi Raya Utama Group yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit.

Pada Tabel 1.1 berikut dapat dilihat jumlah anak perusahaan Bumi Raya Utama Group di Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Bumi Raya Utama Group
Jumlah Anak Perusahaan Di Kalimantan Barat
Tahun 2021

No	Nama Kantor	Alamat	Jumlah Karyawan
1	PT Prakarsa Tani Sejati	Sungai Laur	317
2	PT Cemarau Lestari	Ngabang	234
3	PT Lingga Teja Warna	Kecamatan Hulu Sungai	148
Jumlah			699

Sumber : Bumi Raya Utama Group, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT Prakarsa Tani Sejati merupakan anak perusahaan yang memiliki jumlah karyawan paling banyak.

Berikut jumlah produksi produk sawit pada PT Prakarsa Tani Sejati selama 3 tahun terakhir :

Tabel 1.2
PT Prakarsa Tani Sejati
Jumlah Hasil Produksi
Tahun 2018-2020

Hasil Produksi	TBS Olah (Kg)	CPO Produksi (Kg)	Karnel (Kg)
2018	232.458.148	50.033.612	154.853.548
2019	217.375.694	47.134.297	8.526.492
2020	154.853.548	34.161.457	6.641.554

Sumber : PT Prakarsa Tani Sejati, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada Tahun 2019 hasil produksi tandan buah segar (TBS) olah menurun sebesar 6,49% dari tahun sebelumnya dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan lagi sebesar 28,76%. Pada Tahun 2019 jumlah CPO produksi mengalami penurunan sebesar 5,79% dari tahun sebelumnya dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 27,52%. Jumlah produksi Kernel pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 94,49% dari tahun sebelumnya dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 22,10%. Selanjutnya pada Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT Prakarsa Tani Sejati menurut bagian pada Tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.3
PT Prakarsa Tani Sejati
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Tetap	Tidak Tetap	Jumlah Seluruh Karyawan
1	Staff Kantor Umum	20	2	22
2	Estate Wilayah Barat	36	6	42
3	Estate Wilayah Selatan	44	9	53
4	Estate Wilayah Timur	41	27	68
5	Estate Wilayah KKPA	31	1	32
6	Pembibitan	3	2	5
7	Pendukung	142	27	169
Jumlah		317	74	391

Sumber : PT Prakarsa Tani Sejati, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap bekerja di Bagian Pendukung sebanyak 44,79% dan sebagian besar karyawan tidak tetap bekerja di bagian Pendukung dan di Estate Wilayah Timur masing-masing sebanyak 36,48 %.

Presensi di PT Prakarsa Tani Sejati menggunakan *fingerprint* sebanyak 2 kali dalam satu hari yaitu pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Jam masuk kerja Pukul 07.00 WIB dan pulang kerja Pukul 16.00 WIB.

Tingkat absensi karyawan PT Prakarsa Tani Sejati dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
PT Prakarsa Tani Sejati
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	264	245	64.680	163	287	389	839	1,30
2019	280	237	66.360	135	254	348	737	1,11
2020	275	315	86.625	136	215	322	673	0,78

Sumber: PT Prakarsa Tani Sejati, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Prakarsa Tani Sejati pada Tahun 2019 mengalami penurunan 14,61% dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 29,73%. Meskipun menurun, tingkat absensi masih cukup tinggi.

Menurut Hacket dan Guinon (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:52): "Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat absensinya menurun". Menurut Huzna (2018), komitmen afektif mempunyai

pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kemangkiran (*absenteeism*). Hal tersebut berarti bahwa semakin kuat komitmen efektif para karyawan, maka akan semakin rendah absensi atau kemangkiran dari para karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya pada Tabel 1.5 dapat dilihat mengenai pelanggaran disiplin dan sanksi di PT Prakarsa Tani Sejati Tahun 2018-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.5
PT Prakarsa Tani Sejati
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Sanksi	Jumlah	Jenis Pelanggaran
1	2018	SP 1	68	Tidak hadir 10 hari kerja
		SP 2	46	Tidak hadir kerja lebih dari 25 hari dalam 1 bulan
		SP 3	24	Tidak hadir kerja lebih dari 1 bulan dan tidak mentaati tata tertib kerja
		Jumlah	138	
2	2019	SP 1	43	Tidak hadir 10 hari kerja
		SP 2	63	Tidak hadir kerja lebih dari 25 hari dalam 1 bulan
		SP 3	38	Tidak hadir kerja lebih dari 1 bulan dan tidak mentaati tata tertib kerja
		Jumlah	144	
3	2020	SP 1	67	Tidak hadir 10 hari kerja
		SP 2	42	Tidak hadir kerja lebih dari 25 hari dalam 1 bulan
		SP 3	31	Tidak hadir kerja lebih dari 1 bulan dan tidak mentaati tata tertib kerja
		Jumlah	140	

Sumber : PT Prakarsa Tani Sejati, 2021

Tabel 1.5 menunjukkan jumlah sanksi yang diberikan kepada karyawan PT Prakarsa Tani Sejati pada Tahun 2019 meningkat sebanyak 4,35%, dan pada Tahun 2020 yang mendapatkan sanksi SP menurun sebanyak 2,78%. Menurut Hasibuan (2016:122): “Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka

disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.” Menurut Septiani, dkk (2016), komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Baharudin sebagai Kepala Bagian Personalia pada PT Prakarsa Tani Sejati diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan ada yang tidak masuk kerja tanpa alasan, ada karyawan yang protes tentang masalah gaji yang diberikan tidak tepat waktu, selain itu ada permasalahan lain di mana beberapa karyawan meminta gajinya untuk dinaikkan tetapi karyawan tersebut tidak mengikuti peraturan yang ada di perusahaan. Selain itu, proses produksi sering terhambat karena mesin sering mengalami kerusakan akibat digunakan terus-menerus untuk pengelolaan minyak sawit. Seringnya terjadi kerusakan pada mesin membuat para karyawan terpaksa tidak bekerja. Mesin yang rusak diakibatkan kurangnya pemeliharaan, dan perusahaan tidak ada mengadakan mesin yang baru.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada PT Prakarsa Tani Sejati.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati?

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih terarah maka penulis membatasi hanya pada hal-hal berikut :

1. Kompensasi dibatasi pada :
 - a. Normatif
 - b. Kebijakan
2. Komitmen Organisasional dibatasi pada :
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah dengan praktik di lapangan guna menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini sebagai salah satu upaya untuk memberikan masukan bagi perkembangan ilmu Manajemen SDM dan menjadi bagian dari bahan referensi.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Wilson Bangun, (2012) dalam Edison, dkk (2018:152) :

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

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

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

Menurut Priansa (2018:232) :

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Edison, dkk (2018:221), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen meliputi:

1. Faktor Logis

Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berprestasi 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

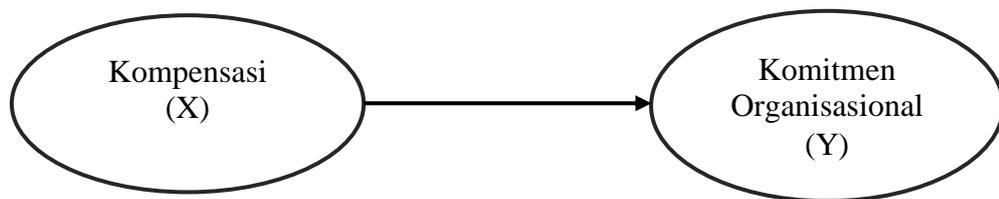
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai kompensasi dan komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Pratama dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik)”, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional karyawan.
2. Penelitian Saifunurmazah, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang)”, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional
Karyawan Pada PT Prakarsa Tani Sejati



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. 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 untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi dan komitmen organisasional karyawan pada PT Prakarsa Tani Sejati.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

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

objek penelitian dilakukan”. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan Kepala Personalia PT Prakarsa Tani Sejati untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : yaitu data jumlah anak perusahaan Bumi Raya Utama Group di Kalimantan Barat, jumlah produksi, jumlah karyawan menurut bagian, jumlah absensi karyawan, jumlah pelanggaran disiplin dan sanksi.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56): “Populasi dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Prakarsa Tani Sejati pada Tahun 2021 yang berjumlah 317 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Siregar (2017:60): “*Purposive sampling* merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu”. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang tidak menjabat sebagai Direktur atau Manajer. Ukuran sampel dan penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *Slovin*.

Rumus :

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

Sumber : Siregar, (2017:61)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Banyak populasi = 317

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

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

$$N = 317 / (1 + 317 (0,1)^2)$$

$$N = 317 / (1 + 317 (0,01))$$

$$N = 317 / (1 + 3,17)$$

$$N = 317 / (4,17)$$

$$N = 76$$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel dalam penelitian ini di adalah sebanyak 76 orang.

Adapun jumlah sampel dibagi secara proporsional menurut bagian sebagai berikut :

Tabel 1.6
Jumlah Sampel Menurut Bagian

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Staff Kantor/Umum	20	20/317x76	5
2	Estate Wilayah Barat	36	36/317x76	9
3	Estate Wilayah Selatan	44	44/317x76	10
4	Estate Wilayah Timur	41	41/317x76	10
5	Estate Wilayah KKPA	31	31/317x76	7
6	Pembibitan	3	3/317x76	1
7	Pendukung	142	142/317x76	34
Jumlah		317		76

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Untuk mengetahui pendapat karyawan mengenai kompensasi dan komitmen organisasional menggunakan kuesioner dengan skor jawaban yang menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden mengenai kompensasi dan komitmen organisasional karyawan PT Prakarsa Tani Sejati.

Adapun skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yang kemudian diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1.7
Skor Jumlah Responden Dengan Skala Likert

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

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

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 dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

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

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar. 1992: Soegiyono, 1999)
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; $n - 2$) 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 dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. 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*.

Menurut Sujarweni (2019:55), pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

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

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Rumus:

$$Y = a + bX$$

Sumber : Siregar (2017:379)

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Komitmen Organisasional)

X = Variabel Bebas (Kompensasi)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara Kompensasi (X) dan Komitmen Organisasional (Y). Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu *product moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	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 variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y).

Rumus:

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

Sumber : Siregar (2017:338)

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

$(r)^2$ = Korelasi kuadrat

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodness Of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah-langkah uji kelayakan model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis:

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

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

2) Menentukan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$

3) Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

a) Menghitung nilai F_{hitung} dengan metode uji anova

b) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

Rumus

$$F_{tabel} = F(\alpha) (dka, dkb)$$

Keterangan:

$$\alpha = 0,05$$

Dka= Jumlah variabel bebas (pembilang)

Dkb= $n-m-1$ (penyebut)

4) Kaidah pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima

Atau

a) Jika nilai $sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima

b) Jika nilai $sig > 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak

5) Membuat keputusan

Menerima atau menolak hipotesis

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Sebagian besar responden berusia 30-39 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan terakhir SMA/SMK, bekerja di Bagian Pendukung, memiliki masa kerja 0-10 tahun, berpenghasilan antara Rp.2.000.000,00-Rp.2.999.999,00 per bulan, sudah kawin dan memiliki tanggungan sebanyak 2-3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,936 + 0,393 X$.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,304 yang artinya bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional adalah lemah karena nilainya berada pada interval 0,20-0,399.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,093, menunjukkan bahwa 9,3% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 90,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini sebesar 7,551 dengan taraf signifikansi sebesar 0,008 sedangkan F tabel sebesar 3,97 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) artinya H_0 ditolak H_a diterima, berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai

komitmen organisasional Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati yang dipengaruhi oleh Kompensasi.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan kompensasi karyawan tergolong baik, akan tetapi dapat dilihat dari dimensi kebijakan memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Diharapkan perusahaan harus menaikkan tunjangan pensiun untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

PT Prakarsa Tani Sejati.

2. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan komitmen organisasional karyawan tergolong baik, akan tetapi dapat dilihat dari dimensi faktor logis memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Perusahaan diharapkan menaikkan gaji agar karyawan merasa betah di perusahaan, dan menciptakan suasana di tempat kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman, berada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga CV Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Cetakan ke-dua Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Edisi Revisi*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh Dua. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Huzna, Vida Fitronutzzaqiyah. 2018. Analisis Faktor Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Terhadap Kemangkiran. Performance. Vol 25 (1), 24-35.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Sinar Akademika, Malang.
- Pratama, Ervanda Wildam, M. Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34 (1), 1-9.
- Priansa, Donni juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Saifunurmazah, Dimas. Grace Tianna Solovida, dan Taofik Hidajat. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang). *Jurnal Magisma*. Vol. 6 (2) , 13-19.
- Septiani, Maulya, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 40 (2), 98-105.

- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23 Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT PRAKARSA TANI SEJATI KABUPATEN KETAPANG

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan hormat saya :

Nama : Lulu Budia Ningsih

NIM : 161310570

Program Studi : Manajemen (S1)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka.

Daftar pertanyaan saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Saudara/i berikan membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Lulu Budia Ningsih

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data Saudara/i pada bagian data identitas responden.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi Saudara/i rasakan.
3. Pilihan jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

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

C. Daftar Pernyataan: Kompensasi

No.	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Normatif					
1.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah.					
2.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya emban.					
3.	Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar perhitungan upah minimal.					
4.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan prestasi saya.					
5.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundangan-undangan.					
6.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai dengan ketentuan yang diatur didalam perundang-undang.					
B.	Kebijakan					
7.	Saya mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja.					
8.	Saya mendapatkan tunjangan pensiun sesuai masa kerja yang ditetapkan.					
9.	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan jasa produksi yang saya hasilkan.					
10.	Saya mendapatkan uang cuti tahunan dari perusahaan.					

D. Daftar Pernyataan: Komitmen Organisasional

No.	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Faktor Logis					
1.	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di perusahaan 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 perusahaan/ organisasi lain.					
B.	Faktor Lingkungan					
4.	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain.					
5.	Sesama karyawan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain.					
6.	Pimpinan selalu memberikan ruang seluas-luasnya kepada karyawan untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke perusahaan/organisasi lain.					
C.	Faktor Harapan					
7.	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kepastian promosinya sangat jelas.					
8.	Saya akan bertahan di perusahaan ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik.					
D.	Faktor Ikatan Emosional					
9.	Saya akan tetap setia terhadap perusahaan ini karena merasa berhutang budi.					
10.	Saya tidak akan pindah kerja karena mencintai pekerjaan saya saat ini.					

Lampiran 2

Identitas Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	35	Laki-laki	SMA	Staff Kantor/ Umum	21	5.000.000	Kawin	3
2	34	Perempuan	S1	Staff Kantor/ Umum	21	5.000.000	Kawin	4
3	40	Laki-laki	SMA	Staff Kantor/ Umum	20	4.000.000	Kawin	3
4	32	Perempuan	SMA	Staff Kantor/ Umum	20	4.000.000	Kawin	2
5	35	Laki-laki	SMA	Staff Kantor/ Umum	20	4.000.000	Kawin	5
6	30	Perempuan	SMA	Estate Wilayah Barat	20	4.000.000	Kawin	3
7	32	Laki-laki	SMK	Estate Wilayah Barat	20	4.000.000	Kawin	3
8	38	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Barat	15	4.000.000	Kawin	3
9	35	Perempuan	SMA	Estate Wilayah Barat	15	4.000.000	Kawin	3
10	31	Perempuan	SMA	Estate Wilayah Barat	11	4.000.000	Kawin	5
11	35	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Barat	15	4.000.000	Kawin	3
12	30	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Barat	15	4.000.000	Kawin	2
13	33	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Barat	15	3.000.000	Kawin	4
14	28	Perempuan	SMA	Estate Wilayah Barat	7	3.000.000	Kawin	2
15	35	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Selatan	20	3.000.000	Kawin	3
16	38	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Selatan	15	3.000.000	Kawin	5
17	32	Laki-laki	DIII	Estate Wilayah Selatan	15	3.000.000	Kawin	2
18	35	Laki-laki	DIII	Estate Wilayah Selatan	20	3.000.000	Kawin	3
19	36	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Selatan	20	3.000.000	Kawin	5
20	38	Laki-laki	S1	Estate Wilayah Selatan	15	3.000.000	Kawin	3
21	27	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Selatan	8	3.000.000	Belum Kawin	0
22	31	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Selatan	15	3.000.000	Kawin	2
23	35	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Selatan	15	3.000.000	Kawin	3
24	37	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Selatan	10	3.000.000	Kawin	3
25	32	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Timur	10	3.000.000	Kawin	3
26	27	Perempuan	SMK	Estate Wilayah Timur	8	3.000.000	Belum Kawin	0
27	29	Perempuan	SMA	Estate Wilayah Timur	7	3.000.000	Kawin	2
28	32	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Timur	10	3.000.000	Kawin	3

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
29	29	Perempuan	DIII	Estate Wilayah Timur	8	3.000.000	Kawin	1
30	28	Perempuan	SMA	Estate Wilayah Timur	10	3.000.000.	Kawin	2
31	32	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Timur	10	3.000.000	Kawin	3
32	35	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Timur	10	3.000.000	Kawin	4
33	30	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Timur	15	3.000.000	Kawin	2
34	32	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah Timur	15	3.000.000	Kawin	3
35	34	Laki-laki	SMK	Estate Wilayah KKPA	15	3.000.000	Kawin	3
36	31	Laki-laki	SMK	Estate Wilayah KKPA	10	3.000.000	Kawin	3
37	35	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah KKPA	10	3.000.000	Kawin	3
38	35	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah KKPA	10	3.000.000	Kawin	3
39	33	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah KKPA	10	3.000.000	Kawin	3
40	32	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah KKPA	10	3.000.000	Kawin	3
41	30	Laki-laki	SMA	Estate Wilayah KKPA	10	3.000.000	Kawin	3
42	31	Laki-laki	SMA	Pembibitan	10	3.000.000	Kawin	3
43	28	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
44	30	Laki-laki	SMA	Pendukung	13	3.000.000	Kawin	3
45	31	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
46	29	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
47	28	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
48	30	Laki-laki	SMA	Pendukung	20	3.000.000	Kawin	3
49	32	Laki-laki	SMA	Pendukung	20	3.000.000	Kawin	3
50	29	Laki-laki	SMK	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
51	27	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Belum Kawin	0
52	32	Laki-laki	SMA	Pendukung	15	3.000.000	Kawin	2
53	29	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
54	32	Laki-laki	SMK	Pendukung	20	3.000.000	Kawin	3
55	28	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
56	30	Laki-laki	SMA	Pendukung	8	3.000.000	Belum Kawin	0
57	32	Laki-laki	SMK	Pendukung	8	3.000.000	Kawin	3
58	30	Laki-laki	SMA	Pendukung	8	3.000.000	Kawin	3
59	31	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	3

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
60	40	Laki-laki	SMK	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	3
61	28	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
62	28	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
63	28	Laki-laki	SMK	Pendukung	7	3.000.000	Belum Kawin	0
64	28	Laki-laki	SMA	Pendukung	7	3.000.000	Belum Kawin	0
65	41	Laki-laki	SMK	Pendukung	8	3.000.000-	Kawin	3
66	40	Laki-laki	SMA	Pendukung	8	3.000.000-	Kawin	3
67	27	Laki-laki	SMA	Pendukung	8	3.000.000	Belum Kawin	0
68	27	Laki-laki	SMK	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
69	26	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Belum Kawin	0
70	40	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	3
71	29	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	3
72	25	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Belum Kawin	0
73	29	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	3
74	27	Laki-laki	SMA	Pendukung	10	3.000.000	Belum Kawin	0
75	27	Laki-laki	SMK	Pendukung	10	3.000.000	Kawin	2
76	28	Perempuan	SMA	Pendukung	6	3.000.000	Kawin	2

Lampiran 3

Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Kompensasi (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL	RATA-RATA
1	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	35	3.50
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.80
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37	3.70
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	4.70
5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	37	3.70
6	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41	4.10
7	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3.70
8	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	3.40
9	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	39	3.90
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4.30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3.70
13	2	2	5	5	5	4	4	1	1	3	32	3.20
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36	3.60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.80
18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	3.70
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	39	3.90
20	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	39	3.90
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.80
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
23	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	36	3.60
24	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36	3.60
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41	4.10
26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3.60
27	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3.50
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.80
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
30	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.80
31	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	43	4.30
32	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3.20
33	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3.60
34	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	45	4.50
35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4.20
36	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4.20

37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3.60
38	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	44	4.40
39	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	40	4.00
40	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	41	4.10
41	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39	3.90
42	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35	3.50
43	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	41	4.10
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
45	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34	3.40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
47	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	42	4.20
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	3.80
51	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	42	4.20
52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3.60
53	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	38	3.80
54	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	35	3.50
55	2	3	4	5	5	4	4	2	2	4	35	3.50
56	2	3	4	5	5	4	4	3	3	4	37	3.70
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
59	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3.60
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.80
62	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45	4.50
63	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3.60
64	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3.60
65	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4.30
66	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.80
67	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	4.20
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
70	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	30	3.00
71	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	36	3.60
72	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	44	4.40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
75	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35	3.50

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
total	3,66	4,08	3,97	4,07	4,09	4,08	4,08	3,49	3,51	3,58	38,61	3,86

Lampiran 4

Hasil Perhitungan Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL	RATA RATA
1	4	4	1	3	3	4	5	3	3	4	34	3.40
2	4	1	5	3	4	4	4	3	4	4	36	3.60
3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	42	4.20
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4.80
5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	43	4.30
6	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4.70
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4.90
8	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70
9	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4.70
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4.90
11	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	44	4.40
12	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
15	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41	4.10
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4.90
17	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	44	4.40
18	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4.70
19	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	46	4.60
20	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	44	4.40
21	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	44	4.40
22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4.20
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4.20
24	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44	4.40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
26	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	45	4.50
27	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44	4.40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
30	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	4.50
31	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	43	4.30
32	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40	4.00
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4.90
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4.80

35	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	42	4.20
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4.80
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4.90
40	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	44	4.40
41	3	4	3	5	5	4	3	3	5	4	39	3.90
42	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47	4.70
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
45	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	42	4.20
46	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4.80
47	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46	4.60
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4.80
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	3.80
53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4.80
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
55	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3.80
56	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43	4.30
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
58	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46	4.60
59	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70
60	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45	4.50
61	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	38	3.80
62	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70
63	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
65	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43	4.30
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
67	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39	3.90
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
69	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46	4.60
70	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3.70
71	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3.70
72	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4.80
73	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45	4.50

74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
75	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43	4.30
76	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45	4.50
total	4,37	4,37	4,38	4,55	4,45	4,45	4,58	4,47	4,45	4,45	44,51	4,45

Lampiran 5

Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X)
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X.RATA.RATA
X1.1	Pearson Correlation	1	.522**	.196	-.047	.053	.340**	.127	.402**	.368**	.002	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000	.090	.690	.647	.003	.274	.000	.001	.988	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.2	Pearson Correlation	.522**	1	.006	-.148	-.026	.389**	.328**	.343**	.276*	-.099	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000		.960	.203	.827	.001	.004	.002	.016	.396	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.3	Pearson Correlation	.196	.006	1	.546**	.538**	.357**	.344**	-.149	.001	-.032	.482**
	Sig. (2-tailed)	.090	.960		.000	.000	.002	.002	.200	.995	.783	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.4	Pearson Correlation	-.047	-.148	.546**	1	.900**	.345**	.425**	-.152	-.157	.093	.439**
	Sig. (2-tailed)	.690	.203	.000		.000	.002	.000	.189	.176	.422	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.5	Pearson Correlation	.053	-.026	.538**	.900**	1	.407**	.441**	-.088	-.095	.045	.514**
	Sig. (2-tailed)	.647	.827	.000	.000		.000	.000	.451	.417	.702	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.6	Pearson Correlation	.340**	.389**	.357**	.345**	.407**	1	.446**	.164	.191	.022	.661**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.002	.002	.000		.000	.158	.099	.851	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.7	Pearson Correlation	.127	.328**	.344**	.425**	.441**	.446**	1	.082	.116	-.024	.556**
	Sig. (2-tailed)	.274	.004	.002	.000	.000	.000		.479	.319	.835	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.8	Pearson Correlation	.402**	.343**	-.149	-.152	-.088	.164	.082	1	.757**	.271*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.200	.189	.451	.158	.479		.000	.018	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.9	Pearson Correlation	.368**	.276*	.001	-.157	-.095	.191	.116	.757**	1	.297**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.995	.176	.417	.099	.319	.000		.009	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1.10	Pearson Correlation	.002	-.099	-.032	.093	.045	.022	-.024	.271*	.297**	1	.310**
	Sig. (2-tailed)	.988	.396	.783	.422	.702	.851	.835	.018	.009		.006
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X.RATA.RATA	Pearson Correlation	.612**	.512**	.482**	.439**	.514**	.661**	.556**	.581**	.603**	.310**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Lampiran 6

Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasional (Y)

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y.RATA.RATA
Y1.1	Pearson Correlation	1	.376**	.390**	.303**	.514**	.285*	.339**	.331**	.514**	.285*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.008	.000	.013	.003	.003	.000	.013	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.2	Pearson Correlation	.376**	1	.154	.368**	.204	.518**	.352**	.350**	.204	.518**	.635**

	Sig. (2-tailed)	.001		.184	.001	.078	.000	.002	.002	.078	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.3	Pearson Correlation	.390**	.154	1	.255*	.200	.150	.006	.248*	.200	.150	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.184		.026	.083	.195	.959	.031	.083	.195	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.4	Pearson Correlation	.303**	.368**	.255*	1	.425**	.425**	.226*	.285*	.425**	.425**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.026		.000	.000	.050	.013	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.5	Pearson Correlation	.514**	.204	.200	.425**	1	.365**	.141	.269*	1.000**	.365**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.083	.000		.001	.223	.019	.000	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.6	Pearson Correlation	.285*	.518**	.150	.425**	.365**	1	.269*	.389**	.365**	1.000**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.195	.000	.001		.019	.001	.001	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.7	Pearson Correlation	.339**	.352**	.006	.226*	.141	.269*	1	.488**	.141	.269*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.959	.050	.223	.019		.000	.223	.019	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.8	Pearson Correlation	.331**	.350**	.248*	.285*	.269*	.389**	.488**	1	.269*	.389**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.031	.013	.019	.001	.000		.019	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.9	Pearson Correlation	.514**	.204	.200	.425**	1.000**	.365**	.141	.269*	1	.365**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.083	.000	.000	.001	.223	.019		.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.10	Pearson Correlation	.285*	.518**	.150	.425**	.365**	1.000**	.269*	.389**	.365**	1	.731**

	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.195	.000	.001	.000	.019	.001	.001		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y.RATA.RATA	Pearson Correlation	.675**	.635**	.487**	.646**	.682**	.731**	.480**	.639**	.682**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Lampiran 7

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	10

Lampiran 8

Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

Lampiran 9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39121248
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.062
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 10

Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.936	.553		5.306	.000
	KOMPENSASI	.393	.143	.304	2.748	.008

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

Lampiran 11

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	.093	.080	.39385

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Lampiran 12

Hasil Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.171	1	1.171	7.551	.008 ^b
	Residual	11.479	74	.155		
	Total	12.650	75			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

