

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT INDOMARCO ADI
PRIMA STOCK POINT METRO**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan Manajemen



Oleh :

Enno Samudra
1412110253

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2018



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 21 September 2018



Enno Samudra
NPM. 1412110253

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA STOCK POINT METRO**

NAMA : **Enno Samudra**

NPM : **1412110253**

JURUSAN : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **JURUSAN MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Disetujui Oleh :

Pembimbing


Dra. Linda Septarina, M.M.

NIK. 30030603

Mengetahui,

Ketua Jurusan


Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada 21 September 2018 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA STOCK POINT METRO

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : ENNO SAMUDRA


NPM : 1412110253

Jurusan : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc	Ketua Sidang	
2. Zuriana, S.E.,MM	Anggota	

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

IIB Darmajaya

Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si
NIK. 30010203

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Enno Samudra, dilahirkan di Sekampung, Lampung timur pada tanggal 20 Januari 1996. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Alfa Nugraha dan Ibu Rahmawati.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Giri Klopo Mulyo dan diselesaikan pada tahun 2008. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Sekampung dan diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA N 4 Metro dan Lulus pada tahun 2014.

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Institute Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Sritejo Kencono Kecamatan Kota Gajah Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2016.

Bandar Lampung, 21 September 2018

Enno Samudra
NPM. 1412110253

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugrah dan kasih sayang yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada :

Kepada kedua orang tuaku, Ayah dan Ibuku yang sangat aku sayangi, terima kasih atas segala do'a, kasih sayang, bimbingan, dana, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari sebuah perjuangan dan hidup ini.

Kalian pahlawanku.

Terimakasih kepada Mas Ukky, Mbak Imas, dan Ayu untuk setiap doa, curahan kasih sayang, pengajaran hidup, dan selalu memberikan semangat untukku

Untuk keluarga besarku, sahabat dan teman – teman yang tidak dapat satu persatu saya sebutkan. Terima kasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini,

Dan

Para Pendidik dan Almamaterku Tercinta IIB Darmajaya

MOTTO

Semangati dirimu dan orang di sekitarmu

Agar hari harimu lebih bersemangat

(Enno Samudra)

Belajar menghargai sekecil apapun yang orang lain lakukan

Agar tidak di remehkan

(Enno Samudra)

Menjadi yang terbaik di antara yang paling baik.

(Enno Samudra)

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA *STOCK POINT* METRO

Oleh:

Enno Samudra

PT Indomarco Adi Prima di dirikan pada tahun 1951 di Jakarta dan bergerak di bidang pendistribusian barang-barang pemenuhan kebutuhan ke gerai-gerai yang terkait. Indomarco merupakan anak perusahaan dari PT Indofood Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro. Metode pengambilan sampel dari jumlah karyawan di *stock point metro* menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample. Dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Yang di ambil dari jumlah karyawan sebanyak 40 sampel. Metode analisis data yang di gunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasional berpengaruh. kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional berpengaruh. Dan kompensasi non finansial dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro.

Kata Kunci : kompensasi non finansial, kompensasi finansial dan komitmen organisasional karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF NON-FINANCIAL COMPENSATION AND FINANCIAL COMPENSATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN INDOMARCO ADI PRIMA'S METRO STOCK POINT LTD

By

Enno Samudra

Indomarco Adi Prima Ltd was established in Jakarta in 1951 and engaged in goods distribution. Indomarco Adi Prima Ltd is the Indofood Ltd subsidiary. The objective of this research was determining the effect of the non-financial compensation and the financial compensation on the organizational commitment. The type of sampling used in this research was the nonprobability sampling. The sampling technique used in this research was the saturated sampling. A number of samples used in this research were 40 respondents. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression. The result of this research showed that the non-financial compensation affected the organizational commitment, the financial compensation affected the organizational commitment, and the non-financial compensation and the financial compensation affected the organizational commitment.

**Keywords: Non-Financial Compensation, Financial Compensation And
Employee Organizational Commitment**



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, SE,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya dan selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
8. Para mentorku Ibu Linda Septarina, MM, Edi Pranyoto, S.E,M.M. terimakasih atas semangat dan motivasi yang diberikan selama ini. Semoga kalian di beri kesehatan dan keselamatan.
9. Para Sahabatku (Bewok, Toni, Dezli, Mardi, Komeng, Andres, Dika bapak, Febri, Bogem, Ajis co, Mad lion, Ading, Dugong, Jeje, Endro, Bang Kristal) yang selalu menemaniku dengan canda dan tawa, menyemangatiku di detik detik terakhir, sampai lulus kuliah semoga kita sukses.

10. Teman yang akan terus jadi teman entah sampai kapan (Sesta, Koy, Vivi, Alfian) Walaupun terkadang kita hanya bertemu disaat waktu-waktu tertentu saja , tetapi kalian tetap dalam doaku. Semoga sukses untuk kita semua.
11. Seluruh angkatan manajemen 2014 terutama SE club 14 dan Formasi Lengkap, yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
12. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya tulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, 21 September 2018

Enno Samudra
NPM. 1412110253

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Bagi Peneliti	10
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	10
1.5.3 Bagi Institusi	10
1.5.4 Bagi Peneliti Selanjutnya	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kompensasi Non Finansial	12
2.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial	12
2.1.2 Tujuan Kompensasi non finansial.....	13
2.1.3 Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial.....	13

2.1.4 Fungsi Kompensasi non finansial	14
2.1.5 Indikator kompensasi non finansial	14
2.2 Kompensasi Finansial	15
2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial	15
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	15
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	16
2.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi	18
A. Upah Dan Gaji.	19
B. Insentif.	19
C. Tunjangan.	20
2.3 Komitmen Organisasional	21
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	21
2.3.2 Tipe Komitmen Organisasional	22
2.3.3 Membangun Komitmen Organisasional	23
2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional.....	24
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka Pikir	26
2.6 Hipotesis	27
2.6.1 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	27
2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	27
2.6.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Studi Kepustakaan (Library Research)	30
3.3.2 Studi lapangan (Field Research)	30
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 Variabel Penelitian.....	31
3.5.1 Variabel Bebas (<i>Independen</i>).....	31
3.5.2 Variabel Terikat (<i>Dependen</i>)	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	35

3.8.1 Uji Linieritas	35
3.8.2 Uji Multikolenieritas	35
3.9 Metode Analisis Data.....	36
3.9.1 Regresi Linier Berganda	36
3.9.2 Uji t	37
3.9.3 Uji F	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	46
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	49
4.3.1 Hasil Uji Linearitas	49
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	50
4.4 Hasil Analisis Data.....	50
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	50
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	52
4.5.1 Uji t	52
4.5.3 Uji F	54
4.6 Pembahasan.....	55
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	55
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	56
4.6.3 4.6.3Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	58
5.2 Saran.....	58
5.2.1 Bagi Perusahaan	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan.....	3
2.1 Penelitian Terdahulu	14
3.1 Perhitungan Menggunakan Tipe Ordinal	30
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.3 Daftar Interpretasi Koefisien	35
4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	37
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial (X1)	42
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial (X1)	43
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y) ..	44
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X1).....	46
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2).....	47
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	47
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.11 Hasil Uji Linieritas	49
4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	50
4.13 Koefisien Korelasi.....	50
4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.15 Hasil Uji t	53
4.16 Hasil Uji F.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	15

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Kuisisioner
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas,
- Lampiran 8** Hasil Uji Homogenitas
- Lampiran 9** Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 10** Hasil Analisis Jalur
- Lampiran 11** Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
- Lampiran 12** r Tabel
- Lampiran 13** t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama yang harus di kelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumberdaya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien. Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008: 1) megemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang perlu di perhatikan adalah bagai mana mengelola kemampuan dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pastilah memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengharapkan hasil yang baik, yang artinya unsur manusia berperan banyak dalam aktifitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan keberhasilan kerja komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro yang harus mengedepankan pelayanan dan program program yang telah di buat. Adanya suatu Komitmen Organisasional dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang karyawan untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan kenaggotaanya dalam organisasi menurut Robbins dan Judge (2003:115), keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dalam meyakinkan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain hal ini merupakan sikap yang loyalitas karyawan pada setiapp organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang

berkelanjutan. Komitmen Organisasional yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas pada perusahaan tersebut. Apabila permasalahan tersebut tidak dapat diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan didalam suatu organisasi tersebut. Oleh karena itulah, diperlukannya berbagai macam pendekatan untuk mengatasi masalah yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan menggunakan indikator menurut Meyer dan Allen (Luthans, 2011, p.148) dalam Wibowo (2014, p.189) *Affective Commitment* adalah menyangkut pada keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dan pelibatan dalam organisasi. *Continuence Commitment* adalah komitmen berdasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerjaan dengan meninggalkan organisasi dan *Normative Commitment* adalah perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

PT Indomarco Adi Prima di dirikan pada tahun 1951 di Jakarta dan bergerak di bidang pendistribusian barang-barang pemenuhan kebutuhan ke gerai-gerai yang terkait. Indomarco merupakan anak perusahaan dari PT Indofood Tbk. Indomarco memiliki keyakinan yang kuat sebagai perusahaan yang memiliki jaringan distribusi terluas di Indonesia yang menjangkau hingga ke daerah-daerah terpencil di Indonesia. Indomarco memiliki depo di tiap kecamatan yang mengendalikan proses pemerataan distribusi. Depo ini disebut dengan Stock Point. Sejak tahun 2005, jumlah *Stock Point* Indomarco telah meningkat signifikan sehingga menjadikannya lebih kompetitif dan mampu menembus, serta mengirimkan produk secara merata melalui rantai pasokan yang efisien. Untuk setiap SP (*Stock Point*) di Indonesia di kendalikan oleh SS (*Sales Supervisor*) dan SPO (*Stock Point Officer*) sebagai orang yang bertanggung jawab.

Dari *stock point* yang tersebar di Indonesia salah terdapat 2 *stock point* dari PT Indomarco Adi Prima yang berada di kota madya metro untuk memenuhi kebutuhan keseharian konsumen dari prodak indogrub, di *stock poin* ini hanya menyediakan product dari PT Indomarco untuk mendistribusikan langsung ke pasar. Berikut data karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT Indomarco Adi Prima Stock point Metro Tahun 2018

No	NAMA KARYAWAN	JABATAN	DEVISI
1	DHERY ANDIKA	SALESMAN	METRO
2	ANGGUN BUDI WARDANI	SALESMAN	METRO
3	MALA OKTAVIA	SALESMAN	METRO
4	ANA SETIANI	SALESMAN	METRO
5	SIGIT SUHENDRI	DELIVERY	METRO
6	ARI SUSANTO	STOCK POINT OFFICER	METRO
7	AMIR	STOCK POINT CLERK	METRO
8	ANDI SETIAWAN	HELPER	METRO
9	TIMBUL SATRIANTO	PICKER PACKER	METRO
10	SULISTIANI	SALESMAN	METRO
11	DAH AYU UTAMI	SALESMAN	METRO
12	ZULKIFLI	DELIVERY	METRO
13	EDI SETIAWAN	DELIVERY	METRO
14	FERDIANSYAH	STOCK POINT OFFICER	METRO
15	ANDRI WAHYUDIN	HELPER	METRO
16	ARI SUSANTO	PICKER PACKER	METRO
17	SUPRIADI	PICKER PACKER	METRO
18	ARYADI	STOCK POINT CLERK	METRO
19	RIDWAN SABIKHIS	GODOWN KEEPER	METRO
20	SETYO PRAMONO	PICKER PACKER	METRO
21	HENDRA YANA	SALESMAN	METRO
22	TRIUTAMA AYU NINGRUM	SALESMAN	METRO
23	TRI WAHYONO	DELIVERY	METRO
24	M. SOLIKIN	DELIVERY	METRO
25	UKKY SAMUDRA	STOCK POINT OFFICER	METRO
26	RUWIYANTO	PICKER PACKER	METRO
27	ANDRI WAHYUDIN	PICKER PACKER	METRO
28	PANDAPOTAN SILALAH	PICKER PACKER	METRO
29	SITI KHOTIMA	SALESMAN	METRO

30	RISA ALFIA	SALESMAN	METRO
31	ARI YANTO	SALESMAN	METRO
32	AHMAD FATHONI	DELIVERY	METRO
33	AAN SURYATO	DELIVERY	METRO
34	ANTONIUS PEPEN A	DRIVER CANVASS RURAL	METRO
35	UWIN ISNAINI	STOCK POINT OFFICER	METRO
36	JAENAL ABIDIN	HELPER	METRO
37	AGUS SURYANTO	GODOWN KEEPER	METRO
38	SABAR HERYANTO	PICKER PACKER	METRO
39	SALIMBAH ROI	STOCK POINT CLERK	METRO
40	ELMAYDELSAF	SUPERVISOR	METRO

Sumber : PT Indomarco Adi Prima Stock point Metro Tahun, 2018

Dari tabel 1.1 menunjukkan total keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro selama tahun 2018 yang berjumlah 40 karyawan yang di bagi kedalam beberapa department atau bidang, berdasarkan posisi kerja mereka masing-masing.

Keberhasilan komitmen organisasional seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak di tentukan oleh tingkat kompensasi non financial yang di berikan dan budaya organisasi yang baik. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Akan tetapi, masih adanya masalah yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasional yang terdapat pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro seperti kurangnya loyalitas dan totalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap aturan yang telah di tetapkan oleh PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro tersebut, Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di kebijakan promosi jabatan mengharuskan karyawan mengupgrade ijasah dengan syarat administrasi jabatan, pengakuan dan cuti untuk keadaan mendesak yang sulit.

Menurut Malayu Hasibuan (2008 :117) Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui

besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Kompensasi merupakan hasil yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas tanggung jawab yang mereka terima kompensasi sendiri terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dimana kompensasi finansial tidak asing lagi didengar yaitu meliputi gaji, bonus dan insentif yang diterima karyawan sedangkan kompensasi non finansial meliputi lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri dimana saat seseorang bekerja lingkungan tempat mereka bekerja akan sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka, apabila tempatnya bersih dan lingkungannya dikelilingi oleh orang- orang yang ramah maka mereka akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga prestasi kerja mereka akan meningkat

Tidak semua karyawan sepenuhnya hanya membutuhkan materi saja (kompensasi finansial) dalam meningkatkan kinerjanya, tetapi ada hal lain yang lebih penting dari sekedar materi yang harus diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui kompensasi non finansial.

Untuk permasalahan kompensasi non finansial di PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro terletak pada kondisi pekerjaan yang kurang baik dan hubungan rekan kerja yang kurang harmonis, tetapi permasalahan kompensasi non finansial lebih dirasakan oleh bagian SPO (Stock Point Officer) dan Sales karena mutasi karyawan yang tidak terstruktur, kapan saja SPO (Stock Point Officer) dan Sales di butuhkan untuk di pindah tugaskan ke stock point lain mereka harus siap,

SPO (Stock Point Officer) dan Sales mereka berdua sama-sama mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan, Dalam menjalankan tugas nya seperti SPO untuk pengecekan ketersediaan barang di gudang, pembuatan jadwal rutin sales, pengecekan uang setoran seles, SPO harus memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan ketelitian yang tinggi untuk

mengoptimalkan tanggung jawabnya sebagai SPO. Tetapi di PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro memiliki system jenjang karir yang buruk seperti tidak adanya system kenaikan pangkat atau kinerja yang baik pun tidak mendapat promosi jabatan.

Hal ini lah yang mengindisikan kurangnya komitmen organisasional di PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro. Komitmen organisasional yang masih tergolong buruk yang dapat di sebabkan kurang di perhatikannya kompensasi non finansial dan kompensasi finansial yang kurang di perhatikan. Menurut (Sunarto, 2006:31) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, saran kesehatan dan keselamatan kerja (Sunyoto, 2012:31).

Komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sejumlah system kerja termasuk lingkungan ini. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan di PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro. Untuk itulah di butuhkan suatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang yang di sebut kompensasi non finansial.

Faktor lain selain kompensasi non finansial yang kurang di perhatikan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kompensasi finansial atau sering disebut juga kompensasi keuangan menjadi hal pokok dalam pemberian kompensasi. Kasmir (2016:241) “Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan).”

Rivai (2017:542) mengatakan bahwa “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.” Berdasarkan pernyataan Rivai

tersebut dapat diuraikan lebih lanjut bahwa kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi dalam bentuk uang yang pembayarannya tidak langsung dibayarkan kepada karyawan, biasanya kompensasi ini membutuhkan waktu tertentu dalam pembayarannya. Sementara itu, untuk kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan dan diterima langsung oleh karyawan dalam waktu pembayaran itu juga.

Untuk masalah lain yang sering terjadi tentang kompensasi finansial di PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro sering dialami selain tidak adanya jenjang karir dan rotasi pekerjaan yang tidak terstruktur, semua karyawan di anggap sama tidak ada perbedaan antara karyawan baru dan karyawan lama, begitupun gaji dan insentif yang di berikan pun sama itu yang menjadikan kurangnya komitmen organisasional karyawan di PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro menjadi kurang baik, selain itu yang paling merasakan dampak dari kurangnya kompensasi finansial yang kurang di perhatikan adalah SPO dan sales, mereka berdua sering kali kinerja mereka tidak di hargai karena kinerja baik mereka tidak ada imbalan yang sesuai, ketika sales telah mencapai target atau bahkan melebihi target yang telah di tentukan oleh perusahaan, insentif yang di berikan akan di berikan 1 bulan sesudahnya dan itu hanya sebesar kurang dari Rp 500.000, karna itulah sales sering kali merasa tidak di hargai ketika kinerja mereka bagus, tetapi ketika kinerja mereka kurang baik atau tidak mendapai target yang telah di tentukan oleh PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro mereka akan di kenai sangsi berupa panggilan ataupun SP (surat peringatan). Ketidak sesuaian kompensasi finansial yang di berikan oleh PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro tidak hanya di rasakan oleh sales tetapi di rasakan juga oleh SPO karena insentif dari penjualan hanya di berikan untuk sales tidak untuk SPO yang memegang kuasa di setiap stock point indomarco, tapi ketika penjualan tersebut berkurang atau tidak mencapai target maka SPO lah yang bertanggung jawab atas penurunan penjualan tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial memiliki keterkaitan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dengan lebih seksama oleh PT Indomarco Adi Prima khususnya di stock point Metro agar ke depannya komitmen organisasional karyawan bisa lebih baik dan berdampak pada kenyamanan karyawan.

Berdasarkan hal-hal yang sudah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA STOCK POINT METRO”**.

1.2 Perumusan Masalah

Pada uraian pada latar belakang masalahnya tersebut maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1. Apakah variable-variable yang ada dalam kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro?
2. Apakah variable-variable yang ada dalam kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro?
3. Apakah variable-variable yang ada dalam kompensasi non finansial dan kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro?

1.3 Ruang Lingkup Pekerjaan

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian adalah seluruh karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro, yang dikepalai 1 Sales Supervisor (SS)

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kompensasi non finansial dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini PT Indomarco Adi Prima, Jl. Mulyojati 16-C No.135 RT.020 RW.005 Kel. Mulyo Jati, Kecamatan. Metro Barat. Kode POS 34125. Kota Madya Metro. Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan tersebut meliputi :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro?
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro?
3. Untuk menganalisis kompensasi non finansial dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima stock point Metro?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuannya khususnya di dunia kerja tentang pengaruh kompensasi non finansial dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional

1.5.2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan di dalam segi kompensasi non finansial dan karakteristik pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan

1.5.3 Bagi Institute IIB Darmajaya

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, tentang menganalisis kompensasi non finansial dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional karyawan

1.5.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah tentang pengaruh kompensasi nonfinansial dan karakteristik, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh kompensasi non finansial dan karakteristik pekerjaan penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi nonfinansial dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional karyawan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 KOMPENSASI NON FINANSIAL

2.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Penulis cenderung memasukkan poin fleksibilitas tempat kerja masuk kedalam poin lingkungan kerja yang dijelaskan oleh pendapat Rivai (2004:362) sesuai dengan penjelasan yang ada.

Sedangkan menurut (Sunarto, 2006:31) kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadah, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, saran kesehatan dan keselamatan kerja (Sunyoto, 2012:31).

Komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sejumlah system kerja termasuk lingkungan ini. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan.

Beberapa dari definisi di atas, tampak beberapa para ahli mengemukakan pengertian kompensasi non finansial yang beragam meskipun pada dasarnya tak ada perbedaan yang terlalu mencolok, tetapi memiliki arti yang sama. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi non finansial adalah semua bentuk imbalan yang bukan berupa uang yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka.

2.1.2 Tujuan Kompensasi non finansial

Menurut Flippo (1984) dalam Sahari (2009) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi non finansial yaitu:

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. Kemangkiran lebih rendah
4. Hubungan yang lebih baik
5. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi
6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

2.1.3 Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Kriteria tersebut menurut Patton (1977: 122) dalam Sahari (2009) adalah sebagai berikut:

1. Cukup memadai. Memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial).
2. Pantas, patut, wajar, adil. Setiap orang sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya.
3. Seimbang, cocok.
4. Cost Effective. Sebaiknya tidak berlebihan, di pertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.
5. Secure atau aman. Sebaiknya dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.
6. Incentive Providing. Sebaiknya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.
7. Dapat diterima karyawan.

2.1.4 Fungsi Kompensasi non finansial

Pemberian kompensasi yang benar dan adil merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Untuk itu perlu diketahui fungsi dari pemberian kompensasi.

Menurut (Schunk, Pintrich, dan Meece, 2008: 261) fungsi kompensasi antara lain

1. Motivasi
2. Pengawasan
3. Informasi

2.1.5 Indikator kompensasi non finansial

Menurut Simamora (2006:444), kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Menurut Riva'i (2004:360), kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang.

Menurut Simamora (2006:443), kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan
Dapat berupa:
 - a. Tugas yang menarik
 - b. Tantangan bekerja
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - d. Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - e. Tujuan yang ingin dicapai
2. Lingkungan kerja
Dapat berupa:
 - a. Kebijakan yang sehat
 - b. Supervisi yang kompeten
 - c. Lingkungan kerja yang nyaman
 - d. Kerabat kerja yang menyenangkan

2.2 KOMPENSASI FINANSIAL

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012:255), “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Menurut Bangun (2012:255), “Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)”.

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif”.

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2008:120) mengemukakan bahwa :

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan perkerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/Living Cost. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar,

karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (unemployment).

2.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

A. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

B. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

C. Tunjangan

Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

A. Upah Dan Gaji

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012: 122) mengemukakan bahwa: “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.”

Menurut Rivai dan Sagala (2003:761) mengemukakan tentang penggolongan upah, yaitu sebagai berikut:

1. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan

3. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penempatan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

B. Insentif

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012: 182) mengemukakan

bahwa: “kompensasi insentif (Incentive Compensation) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (pay) dengan produktivitas.”

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012: 201) mengemukakan tentang tujuan mendasar dari insentif yaitu: “meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya.”

C. Tunjangan

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012: 229) menjelaskan pengertian dari tunjangan yaitu: “Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran (payment) dan jasa-jasa (service) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.”

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012: 242) mengemukakan tentang tujuan dari tunjangan yang diberikan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Mengikat karyawan baru
5. Mengurangi perputaran karyawan
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan karyawan
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
10. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan

Terlalu sering karyawan menerima tunjangan sebagaimana apa adanya, dan organisasi tidak menghasilkan nilai yang jelas apa pun dari setiap rupiah yang dikeluarkan.”

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014, p.187) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean dalam Wibowo (2014, p. 188) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Menurut Luthas dalam Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

Menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja

untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain.

2.3.2 Tipe Komitmen Organisasional

Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl – Bien dalam Wibowo (2014, p.188) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu :

1. *Rational Commitment*, mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan financial, pengembangan dan professional individu.
2. *Emmotional Commitment*, mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Dimensi Komitmen menurut Meyer dan Allen (Luthans, 2011, p.148) dalam Wibowo (2014, p.189) adalah :

- a. *Affective Commitment*, menyangkut pada keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- b. *Continuence Commitment*, menyangkut komitmen berdasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerjaan dengan meninggalkan organisasi.
- c. *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Menurut Mc Shane dan Vin Glinow dalam Wibowo (2014, p.190) yang memberikan makna komitmen organisasional sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterkaitan emosional pekerjaan, identifikasi dan

keterlibatan dalam organisasi tersebut. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterikatan emosional dan perasaan kita tentang loyalitas pada organisasi.

Organizational (Affective) Commitment berbeda dengan *Continuence Commitment* yang merupakan keterikatan kalkulatif. Pekerja mempunyai *Continuence Commitment* tinggi karena mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi untuk tetap tinggal lebih tinggi dari pada nilai bekerja di tempat lain.

2.3.3 Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Heller dalam Wibowo (2014, p. 191) komitmen organisasi didaapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, member perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciprakan bebas kesalahan.

Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Memelihara kepercayaan
Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan factor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita harus mempercayai mereka yang bekerja.
2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.
Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikoogis, intelektual dan emosional pekerja.

Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga factor tersebut memungkinkan kita memenangkan pikiran, semangat dan hati pekerja.

3. Menjaga staff mempunya komitmen.

Cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan memotivasi mereka.

4. Menghargai keunggulan

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Dapat dilakukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pecan senior atau sekedar mengucapkan terima kasih.

5. Bersikap positif.

Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi dibangun dengan *mutual trust*, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *affective commitment*, perasaan ikatan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
2. *continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila di banding dengan meninggalkan organisasi tersebut. Atau karyawan tidak menemukan pekerjaan lain
3. *normative*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan norma, nilai dan keyakinan karyawan

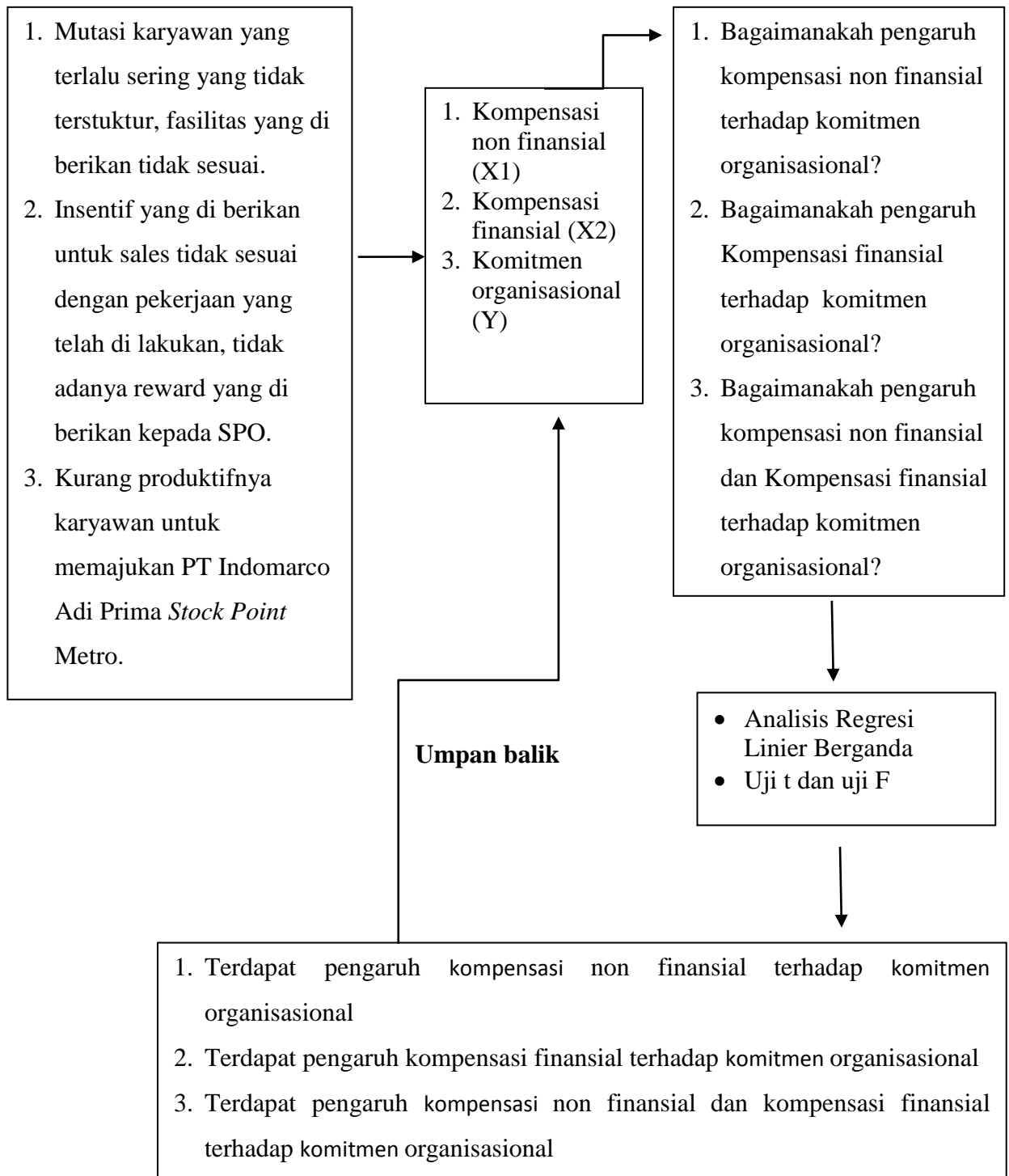
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Skala
1	Ricky Kurniawan Prasodjo dan Roy Setiawan Vol.4 No.2. 2016	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pelangi Minimarket	Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi Finansial Dan Non Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.	Interval
2	Mas Yudith Aditya Permana M. Djudi Mukzam Ika Ruhana Vol. 25 No. 2 Agustus 2015	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang)	Kompensasi Finansial (X1), Non Finansia (X2) dan Turnover Intention (Y)	Kompensasi Finansial Dan Non Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention	Interval
3	Ni'matus Syafi'ah) Abd.Kodir Djaelani) M. Khoirul Anwarudin	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Polowijo Gosari Gresik)Tbk	Kompensasi Finansial (X1), Non Finansia (X2) dan Prestasi	Kompensasi Finansial Dan Non Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap	Interval

	B.S	Kantor Cabang Utama Tangerang	Kerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja Karyawan	
--	-----	----------------------------------	--------------------------	----------------------------	--

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pikir



Gambar : 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016, p.64). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

komitmen organisasi. Hasil penelitian yang pernah dilakukan Zaid (2009) menunjukkan bahwa baik kompensasi Finansial ataupun non Finansial, interaksi Sosial, penghargaan organisasi sebagai bagian dari karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan pada organisasi yang salah satunya diwujudkan dalam kesetiaan karyawan pada organisasi.

Dalam penelitian terdahulu oleh Zaid (2009) memiliki hasil dimana variabel kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

H₁ Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasional. PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dalam penelitian ini konsep yang dipakai sebagai teori dasar dalam mengukur variabel komitmen organisasioanal adalah teori yang dikemukakan oleh Steers dalam Kuntjoro (2002), dimana komitmen organisasional merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian sebuah organisasi.

Dari pemahaman konsep diatas, penelitian terdahulu oleh Menurut Umar Steers dalam Kuntjoro (2002), memiliki hasil dimana variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro

2.6.3. Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Menurut Umar (2005,p.16) dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Kompensasi terdiri atas dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Mondy (2008,p.4) kompensasi finansial terdiri atas gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi finansial adalah kepuasan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang itu bekerja. Dari pemahaman konsep diatas, penelitian terdahulu oleh Menurut Umar (2005,p16), . Menurut Mondy (2008,p.4) dan Sedamaryanti (2008). memiliki hasil dimana variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

H₃: Kompensasi nonfinansial dan Kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Indomarco Adi Prima
Stock Point Metro

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016,p.7) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/stastistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian Kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2016,p.30) metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variable Kompensasi nonfinansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point Metro*

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuesioner penelitian yang diberikan kepada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point Metro*.
2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah penelitian pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point Metro*

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah metode kepustakaan (*library research*) dan metode lapangan (*field reasearch*) :

3.3.1 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan metode yang digunakan dalam pencarian data, atau cara pengamatan secara mendalam terhadap tema yang diteliti yang bersumber dari bacaan atau data-data pustaka yang relevan.

3.3.2 Studi lapangan (*Field Research*)

Merupakan metode pengumpulan data secara langsung ke lapangan. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Ordinal. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Ordinal.

Tabel 3.1

Perhitungan Menggunakan Tipe Ordinal

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
CukupSetuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono, (2013, p.133)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2013, p.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro yang berjumlah 40 Karyawan.

3.4.1 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample (Sugiyono 2015,p.84). Dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2015,p.85). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 Karyawan.

3.5 Variabel penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono 2015, p.39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja dan budaya organisasi.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2015, p.99). Dalam

hal ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasional.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan dan Kuncoro (2007, p.182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2009, p.58) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Variabel Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Penulis cenderung memasukkan poin fleksibilitas tempat kerja masuk kedalam poin lingkungan kerja yang dijelaskan oleh pendapat Rivai (2004:362)	Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Konsumsi 4. Bonus 	Ordinal

Kompensasi finansial (X2)	Menurut Bangun (2012:255), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.	Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Perusahaan yang sehat 2. Fasilitas yang di berikan 3. Lingkungan kerja yang sehat dan aman 4. Pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang 5. Rekan kerja /suasana kerja yang kondusif 6. Peluang untuk di promosikan 	Ordinal
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasional merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya .Greenberg dan Baron, 2003 : 160	Keterlibatan Karyawan dengan organisasinya pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro untuk bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance commitment.</i> 3. <i>Normative Commitment.</i> 	Ordinal

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarakan pada sampel yang

bukan responden sebenarnya (Abdurahman dan Muhidin, 2007). Uji validitas yang diuji pada 40 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$	= Total skor belahan ganjil
$\sum Y$	= Total skor belahan genap
$\sum XY$	= Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig (I-tailed) > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 . Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto (2010, p.14)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Ho ditolak, sebaliknya Ho diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak, sebaliknya Ho diterima.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel kompensasi nonfinansial (X1)

dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel kompensasi non finansial (X₂). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.0.

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2013, p.206) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu kompensasi non finansial (X₁), kompensasi finansial (X₂) dan variabel dependent yaitu Komitmen Organisasional (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel *dependen* (Komitmen Organisasional)
- a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- X₁ = Variabel *independen* (kompensasi non finansial)

X2 = Variabel *independen* (kompensasi finansial)

3.9.2 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kompensasi non finansial (X1) dan kompensasi finansial (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu komitmen organisasional (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 20.0 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Motivasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ho :Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

Ha : Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Ho : Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

Ha :Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha = 0,05)$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
Artinya Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial

(X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

- b. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha = 0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Artinya Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

3.9.3 Uji F

Uji simultan (ujiF) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Komitmen Organisasional (Y).

Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

H_a : Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha = 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Artinya Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

- b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; usia, jenis kelamin dan Pendidikan Terakhir responden. Dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 21.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh dari karyawan di PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro yang berjumlah 40 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarakan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1.	21 – 30 tahun	24	60.0
2.	31 – 40 tahun	8	20.0
3	41 – 50 tahun	8	20.0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, usia 21 – 30 tahun dengan frekuensi sebanyak 24 orang, karakteristik responden berdasarkan usia 31 – 40 tahun sebanyak 8 orang dan karakteristik responden berusia 41 50 sebanyak 8 orang. Data diatas menunjukkan

bahwa karakteristik berdasarkan usia karyawan di PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan berusia 21 – 30 tahun. Data dapat dilihat pada lampiran 4.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Status	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	30	75.0
2.	Wanita	10	25.0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pria dengan frekuensi sebanyak 30 responden (75.0%), dan berdasarkan jenis kelamin wanita sebanyak 10 responden (25.0%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Jenis kelamin karyawan di PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin pria. Data dapat dilihat pada lampiran 4.

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	25	62.5
2.	Diploma (D3)	4	10.0
3.	Sarjana (S1)	11	27.5
4.	Pasca Sarjana (S2)	0	0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA dengan frekuensi sebanyak 25 responden (62.5%), pada pendidikan Diploma (D3) dengan frekuensi sebanyak 4 responden (10.0%), pada Sarjana (S1) dengan frekuensi sebanyak 11 responden (27.5%), pada. Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro dalam penelitian ini didominasi oleh Karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA. Data dapat dilihat pada lampiran 4

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2). Dan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 40 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi Non Finansial (X1)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan - Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Upah dan gaji	1. Perusahaan memberikan saya gaji tepat waktu, sesuai yang telah di tentukan perusahaan	17	42.5	19	47.5	4	10.0	0	0.0	0	0.0
	2. Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	11	27.5	21	52.5	8	20.0	0	0.0	0	0.0
	3. Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	5	12.5	15	37.5	20	50.0	0	0.0	0	0.0
	4. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	9	22.5	24	60.0	7	17.5	0	0.0	0	0.0
Insentif	5. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	7	17.5	16	40.0	15	37.5	2	5.0	0	0.0
	6. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	7	17.5	21	52.5	8	20.0	4	10.0	0	0.0
Tunjangan	7. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.	4	10.0	11	27.5	22	55.0	3	7.5	0	0.0
	8. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.	8	20.0	19	47.5	12	30.0	1	2.5	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Perusahaan memberikan saya gaji tepat waktu, sesuai yang telah di tentukan perusahaan” dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 42.5% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu “Saya merasa, bahwa

tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan..” dengan jumlah 4 responden atau 10.0%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan	1. Kondisi suasana kerja yang saling mendukung antara karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.	2	5.0	18	45.0	15	37.5	4	10.0	1	2.5
	2. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya	6	15.0	15	37.5	13	32.5	6	15.0	0	0.0
	3. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	9	22.5	14	35.0	13	32.5	4	10.0	0	0.0
	4. Pekerjaan yang saya jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja saya meningkat	15	37.5	20	50.0	5	12.5	0	0.0	0	0.0
Lingkungan kerja	5. Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	3	7.5	19	47.5	12	30.0	6	15.0	0	0.0
	6. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	5	12.5	14	35.0	15	37.5	6	15.0	0	0.0
	7. Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik	7	17.5	16	40.0	13	32.5	4	10.0	0	0.0
	8. Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja saya baik	5	12.5	14	35.0	16	40.0	4	10.0	1	2.5

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu “Pekerjaan yang saya jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja saya meningkat” Dengan jumlah responden sebanyak 15 atau 37.5% dan yang terkecil pada pernyataan 1 “Kondisi suasana kerja yang saling mendukung antara karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan” dengan jumlah 2 atau 5.0%.

3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Affective Commitment	1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	3	7.5	10	25.0	21	52.5	4	10.0	2	5.0
	2. Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	5	12.5	14	35.0	15	37.5	6	15.0	0	0.0
	3. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	7	17.5	15	37.5	14	35.0	4	10.0	0	0.0
Continuance Commitment	4. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	1	2.5	18	45.0	15	37.5	5	12.5	1	2.5
	5. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	4	10.0	8	20.0	20	50.0	6	15.0	2	5.0
	6. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	5	12.5	11	27.5	17	42.5	7	17.5	0	0.0

Normative Commitment Adaptabilitas	7. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	4	10.0	15	37.5	18	45.0	3	7.5	0	0.0
	8. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	4	10.0	13	32.5	18	45.0	4	10.0	1	2.5
	9. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	3	7.5	9	22.5	20	50.0	6	20.0	2	5.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden, pernyataan 3 mengenai “Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 17.5%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2.5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,641	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,,568	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,779	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,729	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,784	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,631	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,639	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,471	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kompensasi Non Finansial (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 3 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,779, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 8 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,471. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,540	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,825	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,847	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,357	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,557	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,785	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,818	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,705	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 8 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,847 pada pernyataan 3. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai 0,357. Data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,670	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,644	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,746	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,522	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,652	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,763	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,571	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,704	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,713	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 9 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,763 pada pernyataan 6. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai 0,522. Data dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 40 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1)	0.761	0,761 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,770	0,770 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Komitmen Organisasional (Y)	0.764	0,764 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data di atas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,761 untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,770 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,764 untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) yang artinya tingkat reliabel tinggi, data dapat dilihat pada lampiran 5.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0.370	0.05	$0,370 > 0,05$	Linear
Kompensasi Finansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0.266	0,05	$0,266 > 0,05$	Linear

Sumber diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.370 > 0.05$ (Alpha), dan variabel Kompensasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.266 > 0.05$ (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 40 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1)	1.022	10	$1.022 < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Kompensasi Finansial (X2)	1.022	10	$1.022 < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diatas dari hasil uji multikolonieritas Kompensasi Non Finansial nilai $VIF = 1.022 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, VIF Kompensasi Finansial $= 1.022 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regrsi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point Metro*

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2)	0.792	0.627

Sumber : Data sekunder diolah, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.792 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.627 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) pada karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro sebesar 62,7% sangat lemah sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 7.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	-3.614	5.291
Kompensasi Non Finansial	0.310	0.139
Kompensasi Finansial	0.836	0.112

Sumber : Data sekunder diolah,2018

Variabel dependen pada regresi ini adalah Komitmen Organisasional (Y), sedangkan variabel independen adalah Kompensasi Non Finansial (X1) dan Kompensasi Finansial (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = -3.614 + 0.310X_1 + 0.836X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -3.614 artinya jika variable Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial bernilai 0, maka akan menurunkan Komitmen Organisasional sebesar -3.614.
2. Nilai koefisien Kompensasi Non Finansial adalah 0.310 artinya setiap kenaikan Kompensasi Non Finansial akan menaikkan Komitmen Organisasional sebesar 0.310.
3. Nilai koefisien Kompensasi Finansial adalah 0.836 artinya setiap kenaikan Kompensasi Finansial akan menaikkan Komitmen Organisasional sebesar 0.836.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima

Hipotesis I : Kompensasi Non Finansial (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro

Ho = Kompensasi Non Finansial (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro.

Ha = Kompensasi Non Finansial (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro

Hipotesis II : Kompensasi Finansial (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro

Ho = Kompensasi Finansial (X₂) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro.

Ha = Kompensasi Finansial (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro.

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Non Finansial (X1)	0.032	0,05	0,032 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Kompensasi Finansial (X2)	0.000	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah,2018

1. Berdasarkan dari tabel 4.15 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X1) sig sebesar 0,032 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,032 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima Stock Point Metro. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.
2. Berdasarkan dari tabel 4.15 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) sig sebesar 0,000 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap

Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2 =n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Hipotesis I : Kompensasi Non Finansial (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro

$H_0 =$ Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro

$H_a =$ Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1) Kompensasi Finansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 4.16 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan $\alpha=0,05$. Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima . Kesimpulan bahwa Kompensasi Non Finansial (X₁) dan Kompensasi Finansial (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,627 menunjukkan Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro, sebesar 62.7%% sedangkan sisanya 37.3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X₁) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X₁). kesimpulan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro. Artinya ada dampak

yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Kompensasi Non Finansial dipertimbangkan oleh Karyawan sebagai Komitmen Organisasional pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro.

Hal tersebut didukung dengan teori Kompensasi Non Finansial Menurut Rivai (2004:362) Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Penulis cenderung memasukkan poin fleksibilitas tempat kerja masuk kedalam poin lingkungan kerja dan menurut (Sunarto, 2006:31) kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karywan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadah, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, saran kesehatan dan keselamatan kerja (Sunyoto, 2012:31).

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Kompensasi Finansial (X_2). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro.

Hal tersebut didukung dengan teori tentang Kompensasi Finansial menurut Bangun (2012:255), “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Menurut Bangun (2012:255), “Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)”. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi

karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif’.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Kompensasi Non Finansial (X_1), dan Kompensasi Finansial (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro.

Hal tersebut didukung dengan teori tentang Komitmen Organisasional menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014, p.187) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean dalam Wibowo (2014, p. 188) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.
2. Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Kompensasi non finansial dan Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan produktivitas pada karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro, agar dapat memperhatikan Kompensasi non finansial dan Kompensasi finansial.

1. Dengan adanya pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasional pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro, Maka dari itu disarankan, agar lebih memperhatikan dari segi kompensasi non finansial yang di berikan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai prestasi sesuai yang diharapkan perusahaan. Dengan cara memberikan kompensasi non finansial yang sesuai seperti arahan dan didukung dengan pemberian jaminan jenjang karir kepada karyawan yang berprestasi atau membuat system rotasi yang baik agar mutasi karyawan lebih terstruktur dan tidak ada kesenjangan antar stock point.

2. Dengan terdapat pengaruh dari faktor kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro, disarankan kompensasi finansial harus di perhatikan karena dengan memberikan kompensasi finansial yang terstruktur dan adil ketika karyawan telah mencapai target yang telah di tentukan, dan memberikan kompensasi finansial yang lebih ketika karyawan telah melampaui target yang telah di tentukan dan memberikan kompensasi finansial yang lebih untuk *stock point* yang produktifitasnya meningkat. Agar karyawan lebih bersemangat dan terpacu untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

3. Dengan terdapatnya pengaruh Kompensasi non finansial dan Kompensasi finansial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Indomarco Adi Prima *Stock Point* Metro disarankan perusahaan meningkatkan Komitmen Organisasional agar karyawan terikat secara emosional dalam pekerjaannya dan bangga menjadi bagian dari PT Indomarco Adi Prima.
Memberikan karyawan jenjang karir dan system rotasi pekerjaan yang terstruktur agar karyawan lebih produktif dalam melaksanakan tugas untuk mencapai karir yang mereka inginkan dan loyal terhadap perusahaan agar pekerjaan karyawan dapat memberikan hasil optimal demi memajukan perusahaan.
Memberikan *reward* dan insentif yang tinggi ketika karyawan telah melampaui target yang telah di tentukan perusahaan agar mampu meningkatkan produktifitas karyawan dan karyawan merasa terlibat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta memberikan insentif yang berbeda ketika karyawan mencapai target dan melampaui target agar karyawan merasa terpacu dan bersemangat untuk mencapai target dari perusahaan, bertanggung jawab untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan dan memiliki keinginan untuk bertahan bekerja dalam perusahaan demi memenuhi kebutuhan hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sari, Triana Kartika dan Widjaksono, Andre D. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Vol.1.No.3. Universitas Negeri Surabaya: Surabaya
- Suedjono, Taurisa, Chaterin Meilina dan Ratnawati, Intan.2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Sidomuncul Kali Gawe Malang). Vol.19.No.2. Universitas Diponegoro
- Danny Hendra Irawan, Djahmur Hamid, Muhammad Faisal Riza. Agustus 2014 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Polnaya, Irene Patty. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Ekshu Hamdan, Roy Setiawan, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada. Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya. AGORA Vol. 2, No. 1, (2014)
- Ratih Dwi Arini, Euis Soliha. Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional. Universitas Stikubank Vol. 5, Nomor 3, Oktober 2017
- Setyo Budiningsih, Moh. Mukeri Warso, Yulianeu. Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY

- Komang Ade Yunita Sari, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar). Universitas Udayana 6.1 (2017): 1-28
- Asriyanti Amrullah, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) tbk. Wilayah Makassar. A311 07 630
- Dina Nankai, Taciana Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang
- Nova Subi Octavia. 2009. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM KANDATEL Malang), Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Rivai, Harif A 2005, 'Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual', Kajian Bisnis, Vol. 3, September- Desember 2005, 272-286.

LAMPIRAN

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN (KUISONER)



INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN

MANAJEMEN

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Bandar Lampung
35142

KUESIONER

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN
PT INDOMARCO ADI PRIMA *STOCK POINT* METRO**

IDENTITAS PENELITI

Nama : Enno samudra
Npm : 1412110253
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Keramat Gg. Dahlia 4 No.9 Kedaton, Bandar
Lampung
No.Hp : 0822 6920 0654
E-Mail : kotok.samudra@gmail.com

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada : Yth

Bapak/Ibu/Sdr.(i) Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point Metro*

Di - Tempat

Dengan Hormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk Program Studi Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan judul penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Indomarco Adi Prima *Stock Point Metro*”**.

Berdasarkan pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata untuk memperoleh data-data syarat dalam pelaksanaan penelitian ini. oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr, agar mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan dan pengalaman selama bekerja diperusahaan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik dalam memberikan informasi dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Bandar Lampung, 20 Juli 2018

Hormat saya;

Enno Samudra

NPM. 1412110253

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan-pernyataan dibawah ini berguna untuk memperoleh data-data kuesioner dalam rangka syarat untuk pelaksanaan penelitian yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA *STOCK POINT* METRO

Pentunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewat kan, agar memperoleh data-data sepenuhnya untuk diuji oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
CS	: Cukup Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :(Boleh tidak diisi)

2. Nomor Responden :

3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

4. Usia : 21 Tahun – 30 Tahun 41 Tahun – 50

31 Tahun – 40 Tahun 51 Tahun – 55

5. Pendidikan Terakhir: SMA Sarjana (S1)

Diploma (D3)

Lain-lain

1. Variabel Kompensasi Non Finansial (X₁)

Indikator Variabel	Item Pernyataan - Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
Pekerjaan	1. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.					
	2. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya					
	3. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
	4. Pekerjaan yang saya jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja saya meningkat					
Lingkungan kerja	5. Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
	6. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
	7. Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik					
	8. Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja saya baik					

2. Variabel Kompensasi Finansial (X₂)

Indikator Variabel	Item Pernyataan - Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
Upah dan gaji	1. Perusahaan memberikan saya gaji tepat waktu, sesuai yang telah di tentukan perusahaan					
	2. Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
	3. Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
	4. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
Insentif	5. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
	6. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
Tunjangan	7. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					
	8. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					

3. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan - Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
Affective Commitment	1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
	2. Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
	3. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
Continuance Commitment	4. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
	5. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
	6. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
Normative Commitment	7. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
	8. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
	9. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					

Lampiran 2

Hasil Jawaban Responden

1. Jawaban Kuisisioner Kompensasi Non Finansial (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total P
4	4	3	3	4	3	3	4	28
4	4	3	4	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	4	3	3	26
4	3	3	3	3	5	3	3	27
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	5	4	5	3	4	5	4	34
4	5	5	4	5	5	4	5	37
4	5	4	5	4	4	5	3	34
4	4	4	4	3	4	3	3	29
4	5	4	5	5	5	5	4	37
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	5	3	4	2	3	3	4	28
4	4	4	4	2	2	3	4	27
4	3	3	4	3	2	3	3	25
4	3	3	5	4	3	4	4	30
4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	3	3	2	28
4	4	3	5	5	4	4	4	33
4	5	5	5	4	4	2	4	33
4	3	4	4	5	5	4	4	33
4	5	5	5	5	5	4	3	36
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	3	3	4	4	4	4	4	30
4	5	3	4	3	2	3	5	29
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	3	4	3	4	2	3	27
4	4	4	4	4	4	3	5	32
4	4	4	4	4	4	3	5	32
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	3	4	3	4	2	3	27
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	5	32
4	4	4	4	4	4	3	5	32
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	3	3	4	4	4	4	4	30
4	5	3	4	3	2	3	5	29

2. Jawaban Kuisisioner Kompensasi Finansial (X2)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Total Q
3	4	2	5	4	4	5	3	30
2	3	3	5	3	3	3	2	24
4	3	4	3	4	3	4	4	29
3	4	3	4	4	4	3	3	28
3	3	2	4	3	3	2	3	23
3	3	3	5	4	3	3	3	27
3	2	2	3	2	2	2	3	19
3	3	4	5	3	3	4	3	28
2	3	3	4	4	3	3	2	24
3	5	5	5	2	5	5	3	33
3	5	5	5	4	5	5	3	35
4	2	2	4	2	2	2	4	22
4	4	3	5	4	4	3	4	31
3	2	3	5	4	2	3	3	25
4	3	4	5	3	3	4	4	30
4	2	3	4	3	2	3	4	25
2	3	3	5	4	3	3	2	25
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	5	5	4	4	5	4	35
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	2	3	4	2	2	3	3	22
1	2	3	3	3	2	3	1	18
4	3	4	4	3	3	4	4	29
3	4	4	3	2	4	4	3	27
3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	4	4	5	3	4	4	4	32
3	4	3	4	2	4	3	3	26
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	4	5	4	3	4	5	33
5	5	5	4	3	5	5	5	37
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	2	2	28
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	5	5	4	5	3	4	5	35
2	5	5	5	4	5	5	4	35
3	5	5	4	5	4	4	5	35
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	5	4	5	5	5	5	37

3. Jawaban Kuisisioner Komitmen Organisasional (Y)

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	TOTAL R
3	4	2	3	3	4	5	3	3	30
2	3	3	2	2	3	3	2	2	22
4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
4	4	3	3	4	4	3	3	4	32
1	3	2	3	5	3	2	3	1	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	2	3	3	2	2	3	3	23
3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
5	3	3	2	1	3	3	2	5	27
3	5	5	3	3	5	5	3	3	35
2	5	5	3	2	5	5	3	2	32
1	2	2	4	1	2	2	4	1	19
3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
3	2	3	4	3	2	3	4	3	27
2	3	3	2	2	3	3	2	2	22
3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
2	2	3	1	2	2	3	1	2	18
3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
3	4	4	3	3	4	4	3	3	31
4	3	3	3	4	3	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	4	5	3	3	4	5	3	33
3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
4	5	5	2	5	5	3	5	5	39
5	4	5	4	5	5	3	5	5	41
4	5	4	2	2	2	4	2	2	27
3	3	5	4	4	3	4	3	4	33
5	5	5	4	2	3	3	3	2	32

Lampiran 3

Hasil Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	24	58.5	60.0	60.0
	31 - 40 tahun	8	19.5	20.0	80.0
	41 - 50 tahun	8	19.5	20.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	30	73.2	75.0	75.0
	PEREMPUAN	10	24.4	25.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		pendidikan_terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	61.0	62.5	62.5
	Diploma (D3)	4	9.8	10.0	72.5
	Sarjana (S1)	11	26.8	27.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden

1. Jawaban Responden Kompensas Non Finansial (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	10.0	10.0
	4	19	46.3	47.5	57.5
	5	17	41.5	42.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	20.0	20.0
	4	21	51.2	52.5	72.5
	5	11	26.8	27.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	48.8	50.0	50.0
	4	15	36.6	37.5	87.5
	5	5	12.2	12.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.5	17.5
	4	24	58.5	60.0	77.5
	5	9	22.0	22.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.9	5.0	5.0
	3	15	36.6	37.5	42.5
	4	16	39.0	40.0	82.5
	5	7	17.1	17.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	10.0	10.0
	3	8	19.5	20.0	30.0
	4	21	51.2	52.5	82.5
	5	7	17.1	17.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.3	7.5	7.5
	3	22	53.7	55.0	62.5
	4	11	26.8	27.5	90.0
	5	4	9.8	10.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.5	2.5
	3	12	29.3	30.0	32.5
	4	19	46.3	47.5	80.0
	5	8	19.5	20.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

total_x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	25	2	4.9	5.0	5.0	
	26	6	14.6	15.0	20.0	
	27	2	4.9	5.0	25.0	
	28	1	2.4	2.5	27.5	
	29	5	12.2	12.5	40.0	
	30	6	14.6	15.0	55.0	
	31	2	4.9	5.0	60.0	
	32	1	2.4	2.5	62.5	
	33	5	12.2	12.5	75.0	
	34	3	7.3	7.5	82.5	
	35	2	4.9	5.0	87.5	
	37	2	4.9	5.0	92.5	
	38	3	7.3	7.5	100.0	
	Total		40	97.6	100.0	
	Missing	System	1	2.4		
	Total		41	100.0		

2. Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.5	2.5
	2	4	9.8	10.0	12.5
	3	15	36.6	37.5	50.0
	4	18	43.9	45.0	95.0
	5	2	4.9	5.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	15.0	15.0
	3	13	31.7	32.5	47.5
	4	15	36.6	37.5	85.0
	5	6	14.6	15.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	10.0	10.0
	3	13	31.7	32.5	42.5
	4	14	34.1	35.0	77.5
	5	9	22.0	22.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.5	12.5
	4	20	48.8	50.0	62.5
	5	15	36.6	37.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	15.0	15.0
	3	12	29.3	30.0	45.0
	4	19	46.3	47.5	92.5
	5	3	7.3	7.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	15.0	15.0
	3	15	36.6	37.5	52.5
	4	14	34.1	35.0	87.5
	5	5	12.2	12.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	10.0	10.0
	3	13	31.7	32.5	42.5
	4	16	39.0	40.0	82.5
	5	7	17.1	17.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.5	2.5
	2	4	9.8	10.0	12.5
	3	16	39.0	40.0	52.5
	4	14	34.1	35.0	87.5
	5	5	12.2	12.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

total_x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2.4	2.5	2.5
	19	1	2.4	2.5	5.0
	22	2	4.9	5.0	10.0
	23	1	2.4	2.5	12.5
	24	2	4.9	5.0	17.5
	25	5	12.2	12.5	30.0
	26	1	2.4	2.5	32.5
	27	2	4.9	5.0	37.5
	28	3	7.3	7.5	45.0
	29	2	4.9	5.0	50.0
	30	5	12.2	12.5	62.5
	31	2	4.9	5.0	67.5
	32	3	7.3	7.5	75.0
	33	2	4.9	5.0	80.0
	34	1	2.4	2.5	82.5
	35	5	12.2	12.5	95.0
	37	2	4.9	5.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

3. Jawaban Responden Komitmen Organisasional (Y)

R1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.9	5.0	5.0
	2	4	9.8	10.0	15.0
	3	21	51.2	52.5	67.5
	4	10	24.4	25.0	92.5
	5	3	7.3	7.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14.6	15.0	15.0
	3	15	36.6	37.5	52.5
	4	14	34.1	35.0	87.5
	5	5	12.2	12.5	100.0
		Total	40	97.6	100.0
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.8	10.0	10.0
	3	14	34.1	35.0	45.0
	4	15	36.6	37.5	82.5
	5	7	17.1	17.5	100.0
		Total	40	97.6	100.0
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.5	2.5
	2	5	12.2	12.5	15.0
	3	15	36.6	37.5	52.5
	4	18	43.9	45.0	97.5
	5	1	2.4	2.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.9	5.0	5.0
	2	6	14.6	15.0	20.0
	3	20	48.8	50.0	70.0
	4	8	19.5	20.0	90.0
	5	4	9.8	10.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.1	17.5	17.5
	3	17	41.5	42.5	60.0
	4	11	26.8	27.5	87.5
	5	5	12.2	12.5	100.0
		Total	40	97.6	100.0
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.3	7.5	7.5
	3	18	43.9	45.0	52.5
	4	15	36.6	37.5	90.0
	5	4	9.8	10.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.5	2.5
	2	4	9.8	10.0	12.5
	3	18	43.9	45.0	57.5
	4	13	31.7	32.5	90.0
	5	4	9.8	10.0	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

R9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.9	5.0	5.0
	2	6	14.6	15.0	20.0
	3	20	48.8	50.0	70.0
	4	9	22.0	22.5	92.5
	5	3	7.3	7.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
Total		41	100.0		

total_y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2.4	2.5	2.5
	19	1	2.4	2.5	5.0
	22	2	4.9	5.0	10.0
	23	2	4.9	5.0	15.0
	25	2	4.9	5.0	20.0
	27	5	12.2	12.5	32.5
	29	3	7.3	7.5	40.0
	30	3	7.3	7.5	47.5
	31	6	14.6	15.0	62.5
	32	3	7.3	7.5	70.0
	33	3	7.3	7.5	77.5
	34	1	2.4	2.5	80.0
	35	1	2.4	2.5	82.5
	36	3	7.3	7.5	90.0
	38	1	2.4	2.5	92.5
	39	2	4.9	5.0	97.5
	41	1	2.4	2.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Missing	System	1	2.4		
	Total	41	100.0		

Lampiran 5

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

- Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	total_x1
P1	Pearson Correlation	1	.339*	.492**	.511**	.423**	.087	.342*	.302	.641**
	Sig. (2-tailed)		.032	.001	.001	.007	.592	.031	.058	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.339*	1	.531**	.512**	.175	.115	.181	.262	.568**
	Sig. (2-tailed)	.032		.000	.001	.280	.481	.265	.103	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.492**	.531**	1	.556**	.508**	.533**	.281	.225	.779**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.000	.079	.164	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.511**	.512**	.556**	1	.469**	.301	.423**	.172	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.002	.060	.006	.288	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.423**	.175	.508**	.469**	1	.662**	.513**	.251	.784**
	Sig. (2-tailed)	.007	.280	.001	.002		.000	.001	.118	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.087	.115	.533**	.301	.662**	1	.367*	.064	.631**
	Sig. (2-tailed)	.592	.481	.000	.060	.000		.020	.696	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.342*	.181	.281	.423**	.513**	.367*	1	.188	.639**
	Sig. (2-tailed)	.031	.265	.079	.006	.001	.020		.244	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.302	.262	.225	.172	.251	.064	.188	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.058	.103	.164	.288	.118	.696	.244		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total_x1	Pearson Correlation	.641**	.568**	.779**	.729**	.784**	.631**	.639**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

• Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	total_x2
Q1	Pearson Correlation	1	.216	.351*	.000	.158	.195	.259	.745**	.540**
	Sig. (2-tailed)		.182	.027	1.000	.329	.227	.106	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q2	Pearson Correlation	.216	1	.711**	.195	.390*	.898**	.657**	.370*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.182		.000	.228	.013	.000	.000	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q3	Pearson Correlation	.351*	.711**	1	.163	.409**	.646**	.758**	.510**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.315	.009	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q4	Pearson Correlation	.000	.195	.163	1	.192	.233	.279	.103	.357
	Sig. (2-tailed)	1.000	.228	.315		.235	.148	.082	.529	.024
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q5	Pearson Correlation	.158	.390*	.409**	.192	1	.283	.327*	.307	.557**
	Sig. (2-tailed)	.329	.013	.009	.235		.077	.039	.054	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q6	Pearson Correlation	.195	.898**	.646**	.233	.283	1	.676**	.301	.785**
	Sig. (2-tailed)	.227	.000	.000	.148	.077		.000	.059	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q7	Pearson Correlation	.259	.657**	.758**	.279	.327*	.676**	1	.471**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.106	.000	.000	.082	.039	.000		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q8	Pearson Correlation	.745**	.370*	.510**	.103	.307	.301	.471**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.001	.529	.054	.059	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total_x2	Pearson Correlation	.540**	.825**	.847**	.357	.557**	.785**	.818**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

• Hasil Uji Validitas Komitmen Organasional (Y)

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	total_y
R1	Pearson Correlation	1	.417**	.470**	.183	.312	.311	.215	.282	.779**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.007	.002	.257	.050	.050	.182	.078	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2	Pearson Correlation	.417**	1	.593**	.039	.212	.760**	.470**	.166	.204	.644**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.810	.189	.000	.002	.306	.207	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R3	Pearson Correlation	.470**	.593**	1	.306	.271	.504**	.601**	.371	.392	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.055	.091	.001	.000	.019	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R4	Pearson Correlation	.183	.039	.306	1	.319	.149	.256	.763**	.177	.522**
	Sig. (2-tailed)	.257	.810	.055		.045	.357	.110	.000	.274	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R5	Pearson Correlation	.312	.212	.271	.319	1	.482**	.101	.579**	.539**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.050	.189	.091	.045		.002	.537	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R6	Pearson Correlation	.311	.760**	.504**	.149	.482**	1	.461**	.427**	.452**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.001	.357	.002		.003	.006	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R7	Pearson Correlation	.215	.470**	.601**	.256	.101	.461**	1	.200	.226	.571**
	Sig. (2-tailed)	.182	.002	.000	.110	.537	.003		.215	.160	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R8	Pearson Correlation	.282	.166	.371	.763**	.579**	.427**	.200	1	.430**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.078	.306	.019	.000	.000	.006	.215		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R9	Pearson Correlation	.779**	.204	.392	.177	.539**	.452**	.226	.430**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.207	.012	.274	.000	.003	.160	.006		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total_y	Pearson Correlation	.670**	.644**	.746**	.522**	.652**	.763**	.571**	.704**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

- Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	97.6
	Excluded ^a	1	2.4
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.866	9

- Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	97.6
	Excluded ^a	1	2.4
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.881	9

- Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organasional (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	97.6
	Excluded ^a	1	2.4
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.883	10

Lampiran 6

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1. Hasil Uji Linieritas

- Variable Kompensasi Non Finansial (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y * total_x1	(Combined)		408.800	12	34.067	1.276	.288
	Between Groups	Linearity	73.637	1	73.637	2.758	.108
		Deviation from Linearity	335.163	11	30.469	1.141	.370
	Within Groups		720.800	27	26.696		
	Total		1129.600	39			

- Variable Kompensasi Finansial (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y * total_x2	(Combined)		873.433	16	54.590	4.901	.000
	Between Groups	Linearity	652.502	1	652.502	58.585	.000
		Deviation from Linearity	220.931	15	14.729	1.322	.266
	Within Groups		256.167	23	11.138		
	Total		1129.600	39			

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.614	5.291		-.683	.499	
	total_x1	.310	.139	.223	2.223	.032	.998
	total_x2	.836	.112	.750	7.472	.000	.998

a. Dependent Variable: total_y

Lampiran 7

Hasil Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

- Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.607	3.373

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

- Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.614	5.291		-.683	.499		
	total_x1	.310	.139	.223	2.223	.032	.998	1.002
	total_x2	.836	.112	.750	7.472	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: total_y

- Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.704	2	354.352	31.150	.000 ^b
	Residual	420.896	37	11.376		
	Total	1129.600	39			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Table Nilai – Nilai r Product Moment

TABEL 3
NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			