

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. FIF GROUPOS BOROKO**

**OLEH:**

**CIKITA CAHYA AMALIA UMAR  
E21.15.153**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUPOS BOROKO  
BOLAANG MONGONDOW UTARA**

**OLEH :**


**CHIKITA CAHYA AMALIA UMAR  
E21.15.153**

**SKRIPSI**

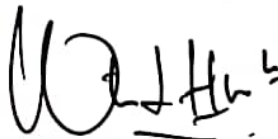
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 23 Mei 2022

**Menyetujui :**

**Pembimbing I**

  
**Benny Rumbie, SE.,MM**  
**NIDN:0909027501**

**Pembimbing II**

  
**Wiwin L. Husin., SE.,MM**  
**NIDN :0923088302**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUPOS BOROKO  
BOLAANG MONGONDOW UTARA**

OLEH :

CHIKITA CAHYA AMALIA UMAR  
E21.15.153

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
2. Syaiful Pakaya, SE.,MM
3. Eka Zahra Solikahan, SE.,MM
4. Benny Rumambie, SE.,MM
5. Wiwin L.Husin, SE.,MM



Mengetahui

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Dekasulair, SE.,M.Si  
NIDN : 0928116901

  
Ketua Program Studi Manajemen  
Syaiful, SE.,M.Si  
NIDN : 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 23 Mei 2022  
Yang Membuat Pernyataan

  
Cikita Cahya Amania Umar  
E21.15.153

## **ABSTRACT**

**CHIKITA CAHYA AMALIA UMAR. E2115153. THE EFFECT OF COMPENSATION PROVISION ON THE EMPLOYEE WORK COMMITMENT AT PT. FIF GROUPOS BOROKO IN THE NORTH BOLAANG MONGONDOW**

*This study aims to determine the effect of the compensation provision (X) including Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) simultaneously or partially on the Employee Work Commitment (Y) at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. The population in this study is employees at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow, namely 37 people. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing. The analytical method used is path analysis. The results show that the compensation provision (X) including Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) has a positive and significant effect simultaneously or partially on Employee Work Commitment (Y) at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. Financial Compensation (X1) partially has a positive and significant effect on the Employee Work Commitment at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. Non-Financial Compensation (X2) partially has a positive and significant effect on the Employee Work Commitment at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow.*

*Keywords: Compensation Provision, Employee Work Commitment*

## **ABSTRAK**

**CHIKITA CAHYA AMALIA UMAR. E2115153. PENGARUH  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. FIF GROUPOS BOROKO BOLAANG  
MONGONDOW UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial(X1) dan Kompensasi Non Finansial(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara sebanyak 37 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial(X1) dan Kompensasi Non Finansial(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Kompensasi Finansial(X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dan Kompensasi Non Finansial(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi, Komitmen Kerja Karyawan

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **“MOTTO”**

Man jadda Wajada  
Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka dia akan berhasil  
( PEPATAH ARAB )

Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik  
( HR. THABRANI )

Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang  
( HR. TIRMIDZI )

Hatiku tenang karena mengetahui apa yang melewatkan tidak akan pernah menjadi milikku, dan apa yang  
ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan  
( UMAR BIN KHATTAB )

### **“PESEMBAHAN”**

Dengan telah diselesaikannya Skripsi ini, dengan penuh rasa syukur dan terima kasih, penulis mempersembahkannya kepada :

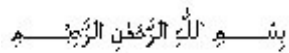
1. Kedua Orang Tuaku, Papa (Arsul Umar) yang telah mendidikku dengan hebat yang menjadikanku manusia yang kuat dan Mama (Ernalita Datuela) yang rela melahirkanku di dunia ini dan memberikan kasih sayang dan cinta yang tiada hentinya, kalian berdua yang memberikanku doa dan support serta cuannya terima kasih love kalian
2. Kepada My Aunty (Nurhayati Datuela) sebagai support cuan terbaik, yang memenuhi segala kebutuhan di kampus dan diasrama, dan keinginan yang tinggi entah di bagian makanan, pakaian, peralatan elektronik dan perhedonan agar bergaul dengan baik tanpa kekurangan uang hehe, cicy sudah selesai semoga rejekimu tetap lancar dan bertambah dan pemberian uang tidak putus untuk keponakanmu ini, Aamiin. Love you ☺
3. Untuk Nene, Tete, Tante-Tanteku, Om-Omku, Sepupu-Sepupu dan Ponakan yang Memberikan Support Serta Doanya
4. Untuk Bapak Beny Rumambie, SE.MM selaku pemb. 1 dan Ibu Wiwin L. Husin, SE.MM selaku Pemb. 2 Terima kasih telah memperlancar Proposal dan Skripsiku tanpa memberi kendala hingga selesai, Kepada Ibu Dr. Rahmisyari, SE,MM, Bapak Syaiful Pakaya, SE.MM dan Ibu Eka Zahra Solikahan, SE,MM selaku penguji terima kasih atas pertanyaan dan Revisinya sehingga Skripsiku menjadi mantap. dan seluruh Dosen Universitas Icshan Gorontalo terutama Dosen Manajemen Ekonomi yang telah membimbing, mengajar, dan memberikan ilmu yang bermanfaat.

5. Untuk Eko Prasetyo yang punya peran selalu membantu dalam menyelesaikan studiku, jodoh atau tidak denganmu, namamu ada dibagian skripsiku sebagai tanda ucapan terima kasih karena sudah memberikan lelahmu untuk membantuku dan menemaniku dengan ikhlas hehe
6. Untuk teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan. 2015 yang selalu memberikan support, terutama Yulianti Adam, SM yang selalu membantu dalam skripsi ini dan menjadi tempat untuk mengadu terima kasih yah, Sitty Rahmawati dan Mestin Hasan yang sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi di tahun yang sama yang saling memberikan bantuan, serta saling menguatkan walaupun sudah tak sanggup pada waktu itu wkwk, untuk Esy Kahago sebagai sahabat yang selalu membantuku disaat kesusahan, terima kasih yah, Mama ani atau sapira yang jadi tempat peminjaman Jas dan memberikan support dengan berita hangat tentang kepututan HAHA
7. Untuk teman-teman yang asik, yang wow, yang lucu, yang mnyenangkan di Virus Coffe serta Latte Coffe andalanku yang menjadi healing terbaik disaat sedang setres dengan skripsiku
8. Untuk semua teman-teman yang tidak dapat dituliskan satu-persatu namanya tapi tetap menjadi support terbaik dalam prosesku
9. Dan untuk orang-orang yang selalu bertanya : KAPAN SELESAI ? KOK LAMA SEKALI WISUDAHNYA ? lama atau tidak, aku selesai dan tidak berhenti. Terima kasih telah memotivasiku dengan omongan kalian, aku tidak goyang dengan mulut kalian.. karena biaya studiku bukan dari bibir kalian !

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBA ILMU  
2022**



## KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara ”

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Muh. Ichsan Gaffar.,SE.,M.AK.CSRS selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi. Abd. Gaffar La Djokke.,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Muh. Sabir M,SE,M.Si selaku wakil dekan I, Ibu Rahma Rizal, SE.,AK.,M.Si selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsul.,SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Bapak Benny Rumambie, SE.,MM

selaku pembimbing I dan Ibu Wiwin L.Husin, SE.MM selaku pembimbing II yang selalu memberikan saran bagi penulis, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, Orang tua yang selalu memberi dukungan dan dorongan dari segi Moril maupun Materil, Serta teman-teman seangkatan Jurusan Manajemen Angkatan 2015, yang telah memberikan sumbangsi pemikiran bagi penulis, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini.

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 23 Mei 2022

Chikita Cahya Amalia Umar  
E21.15.153

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB 1 PENDAHULUAN .....	 1
1.1 Latar Belakang Peneltian.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	9
2.1. Kajian Pustaka .....	9
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	11
2.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	14
2.1.4 Fungsi Kompensasi .....	15
2.1.5 Faktor-fakor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	16
2.1.6 Sistem Pemberian Kompensasi.....	20
2.1.7 Dimensi Dan Indikator Kompensasi .....	21
2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja Karyawan .....	22
2.2.2 Strategi Komitmen Kerja Karyawan.....	24
2.2.3 Model Pengukuran Komitmen Kerja Karyawan.....	26
2.2.4 Proses Terjadinya Komitmen Kerja Karyawan.....	28
2.2.5 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan.....	28
2.2.6 Dimesni dan Indikator Komitmen Kerja Karyawan .....	28
2.2.7 Hubungan Kompensasi Finansial (X1) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) .....	29
2.2.8 Hubungan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) .....	30
2.2.9 Penelitian Terdahulu .....	30

2.2. Kerangka Pemikiran .....	32
2.3. Hipotesis .....	34
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Objek Penelitian .....	35
3.2. Metode Penelitian .....	35
3.2.1 Desain Penelitian .....	35
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.4 Populasi Dan Sampel .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	40
3.7 Metode Analisis Data.....	44
3.8 Pengujian Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah Singkat PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.....	47
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Federal Internasional Finance.....	50
4.1.3 Stuktur Organisasi di PT. Federal Internasional Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.....	51
4.2. Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	51
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	53
4.2.2.1 Variabel Kompensasi Finansial (X1) .....	54
4.2.2.2 Variabel Kompensasi Non Finansial (X2).....	55
4.2.2.3 Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) .....	56
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian .....	57
4.2.4 Analisis Data Statistik .....	59
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	
4.3 Pembahasan .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian X.....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Y.....	36
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner.....	37
Tabel 3.4. Tabel Populasi.....	39
Tabel 3.4 Koefisien korelasi .....	42
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	52
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor .....	53
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Finansial (X1).....	54
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Non Finansial (X2) .....	55
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1) .....	57
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2).....	58
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.10 Koefisien Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Dengan Kompensasi Non Finansial (X2) Secara Simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	61
Tabel 4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.2 Struktur Path analisis.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Struktur Hasil Path Analisis .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	75
Lampiran 2 Data Ordinal Ke Interval .....	83
Lampiran 3. Frequencies .....	90
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	94
Lampiran 5 Regression .....	97
R Tabel.....	99
F Tabel .....	100
Surat Keterangan Penelitian.....	101
Surat Keterangan Balasan Penelitian .....	102
Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	103
Hasil Turnitin .....	104
Curriculum Vitae .....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era perkembangan dunia yang begitu cepat dewasa ini dapat dilihat di segala bidang seperti teknologi, ekonomi dan sebagainya. Dampak dari perkembangan ini memberikan suatu tantangan dan peluang setiap instansi untuk selalu menciptakan prestasi kerja pegawai agar kita dapat mengukur pencapaian strategi dari suatu instansi. Oleh Karena itu, setiap organisasi perlu melakukan terobosan misalnya penegakan disiplin bagi pegawai yang mencakup unsur-unsur ketaatan, ketepatan waktu bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas karena kemampuan sumber daya manusia baik dari unsur *hard skill* maupun *soft skill* merupakan aset dan dambaan bagi setiap organisasi dalam mencapai suatu tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Rivai dan Sagala (2011:730)

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi. Rivai dan Sagala (2011:731)

Dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi tentu harus memperhatikan komitmen kerja yang ada dari setiap karyawan Menurut Greenberg & Baron (2011:182), dalam Narimawati (2015:19) bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah: 1). Komitmen ialah kuatnya keinginan seseorang



dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya. 2). Komitmen kontinuan ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. 3). Komitmen normatif ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Komitmen kerja timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi Wursanto (2015:15) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut: 1). Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya. 2.) Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya 3). Kesediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya. 4). Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya..5). Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun. Setelah rasa memiliki dari setiap anggota kelompok mulai tumbuh dan berkembang maka tumbuhlah suatu kesepakatan bersama yang harus ditaati oleh setiap anggota ( karyawan).

Menurut Sutrisno (2011:182) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari

jasa/tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2011:110), kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2011:742) Kompensasi terdiri dari dua, yakni sebagai berikut : 1). Kompensasi finansial, yang terdiri dari : a). Kompensasi langsung, diantaranya pembayaran pokok gaji, upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham), pembayaran tertangguh (tabungan hari tua dan saham kumulatif). b). Kompensasi tidak langsung / tunjangan, diantaranya proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun), Komisi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti / sakit, cuti hamil), fasilitas (rumah / biaya pindah, kendaraan). 2). Kompensasi non finansial, diantaranya karier (rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa), lingkungan kerja (dapat pujian, rasa aman dalam bertugas, dan kondusif).

Sistem pemberian kompensasi yang sudah baik pada suatu perusahaan akan berpengaruh sangat besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan akan terciptanya simbiosis mutualisme yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan

menerima balas jasa dari perusahaan dalam bentuk kompensasi yang sudah sesuai. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan di kemudian hari. Terdapat dua sifat pendekatan yang digunakan oleh Edison, et. al (2016) dalam mengukur kompensasi yaitu normatif dan kebijakan. Kompensasi bersifat normatif terdiri dari gaji atau upah, tunjangan hari raya dan komponen tetap lainnya. Sedangkan, kompensasi bersifat kebijakan yaitu kompensasi yang didasari dengan adanya pertimbangan khusus seperti tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti dan liburan.

Hal ini yang memotivasi komitmen kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan salah satunya melalui pemberian kompensasi yang baik berupa finansial maupun non finansial yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila finansial dan non finansial semakin memuaskan, komitmen kerja seseorang akan semakin meningkat.

PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara merupakan izin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance. Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada Mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha

FIFGROUP adalah: (1) Pembiayaan Investasi; (2) Pembiayaan Modal Kerja; (3) Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (Operating Lease) dan/atau kegiatan berbasis fee; (4) Pembiayaan Syariah meliputi Pembiayaan Jual Beli, Pembiayaan Investasi, dan/atau Pembiayaan Jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah; dan (5) Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan serta wawancara langsung dengan Ibu Dea Melati Rorena Korompot pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara beliau mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang berkomitmen dalam bekerja hal ini diindikasikan oleh tiga bentuk yaitu komitmen efektif, belum kuatnya keinginan seseorang karyawan dalam bekerja bagi perusahaan disebabkan karena perusahaan belum dapat menjamin tentang hak yang diberikan kepada setiap karyawan tersebut sehingga masih ada beberapa karyawan yang bekerja belum sesuai dengan tujuan organisasi, Masih terdapat karyawan yang sering melanggar peraturan yang ada contohnya dibagian salesmen masih ada beberapa karyawan yang memakai uang perusahaan demi kepentingan pribadi terkadang uang pelanggan tidak disetor ke kantor melainkan dipergunakan secara pribadi, dilihat dari Komitmen Kontinuan yaitu dimana karyawan belum berkeinginan dalam melanjutkan pekerjaannya untuk perusahaan disebabkan karyawan memiliki usaha lain tidak fokus pada pekerjaannya melainkan hanya fokus pada usaha pribadinya, serta dilihat dari Komitmen Normatif dimana masih ada beberapa karyawan yang merasa

berkewajiban untuk bekerja akan tetapi pimpinan belum dapat melihat pekerjaan sebagai hasil dari prestasi karyawan dalam bekerja.

Permasalahan diatas diindikasikan terjadi akibat dari pemberian kompensasi yang belum terlaksana dengan baik, bahwa dalam pemberian kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kewajiban serta tanggung jawab karyawan, dalam pemberian gaji untuk karyawan khususnya karyawan kontrak selalu lambat dibayarkan serta jarang mendapatkan insentif, komisi diluar jam kerja dan tanggungan hidup, belum adanya proteksi kerja yang diberikan seperti asuransi yang karyawan dapatkan serta masih menggunakan fasilitas pribadi dalam bekerja diluar tanggungan kantor. Sementara untuk Kompensasi Nonfinansial masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal contohnya terdapat beberapa karyawan yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian maupun penghargaan, belum adanya pemberian hadiah ketika karyawan mampu berprestasi dibidang ilmunya, serta belum meningkatnya komitmen kerja dari beberapa karyawan ketika prestasi kerjanya menurun.

Pada dasarnya Pemberian Kompensasi diberikan agar karyawan memiliki semangat dan komitmen dalam bekerja. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) secara simultan terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
2. Seberapa besar pengaruh Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
3. Seberapa besar pengaruh Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Nonfinansial (X2) secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud penelitian**

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa Pengaruh pemberian kompensasi Terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

### **1.3.2 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara..

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Nonfinansial (X2) secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staaf karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Pemberian Kompensasi dan Komitmen kerja Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terajadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam pratiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengaganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.



Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Sutrisno (2011:182) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2011:110), kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan

mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Rachmawati (2007:144)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan.

### **2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula halnya pemberian kompensasi kepada para karyawan. Dalam Sutrisno (2011:188) juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga

kerja yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah

Perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat mententramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Tujuan pemberian kompensasi Menurut Sinambela Lijan Poltak dan Sartono Sinambela (Agatha Siba 2020:13) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dengan pegawai dalam kerangka organisasi, di mana pengusaha dan pegawai saling membutuhkan.

2. Kepuasan kerja

Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan bagi pegawai.

3. Pengadaan Karyawan

Pengadaan karyawan yang efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program kompensasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan

keterampilan yang tinggi akan muncul sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

#### 4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai, organisasi biasanya memberikan insentif berupa uang dan insentif lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan pegawai.

#### 5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antarpegawai dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun eksternal.

#### 6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka terima.

#### 7. Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan organisasi tidak bisa terlepas dari adanya serikat buruh dan serikat pegawai. Serikat-serikat tersebut akan memengaruhi besar kecilnya

kompensasi yang akan diberikan organisasi bagi pegawai. Apabila serikat pekerja kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan organisasi bagi pegawai akan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, organisasi akan terhindar dari tuntutan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan pegawai tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para pegawai. Pegawai ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

#### 8. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pegawai. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pegawai, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah telah menetapkan batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan organisasi kepada pegawainya.

#### **2.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan

secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

#### **2.1.4. Fungsi Kompensasi**

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000:128) antara lain yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil

dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.

#### **2.1.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Menurut Elmi,(2018) Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

##### **1. Faktor Intern Organisasi**

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

##### **a) Dana Organisasi**

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan

akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

b) Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menetapkan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar



tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

### 3. Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

#### a) Penawaran dan Permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

#### b) Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

#### c) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi

rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

### **2.1.6 Sistem Pemberian Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2017) Sistem Pemberian kompensasi yang didasarkan kinerja merupakan salah satu alternatif untuk menjembatani kedua belah tersebut. *Merit pay* merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karena semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka hal itu harus dilakukan secara sistematis. Karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja, maka yang perlu dirumuskan untuk mewujudkannya adalah dengan sistem dimaksud. Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem dimaksud adalah

dengan melakukan analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi, peninjauan kompensasi dan pemberian kompensasi.

Menurut (Hartatik, 2014) beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah :

1. Sistem prestasi
2. Sistem waktu
3. Sistem kontrak/borongan.

#### **2.1.7 Dimensi Dan Indikator Kompensasi**

Menurut Rivai dalam (Hartatik, 2014) Indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kuantitatif).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

### 2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada di perusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Pengertian komitmen kerja karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2012) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam

hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menurut Trihapsari & Nashori (Fauji Annur :2017) berpendapat bahwa komitmen organisasional karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi, karena komitmen akan menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasi. Komitmen organisasional sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih kongkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya (Fitriastuti, 2013:110).

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang dapat membuat para karyawan bersedia berkorban demi kebaikan perusahaan. Masalah yang sedang atau akan dihadapi perusahaan juga merupakan masalah yang harus dipikirkan dan diselesaikan oleh para karyawan. Hal ini pun juga berlaku dengan kesuksesan dan kegagalan organisasi juga merupakan kesuksesan dan kegagalan karyawan, hal ini menunjukkan apapun kondisi perusahaannya para karyawan akan terlibat (Ismail dan Abiddin, 2010).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan

merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **2.2.2 Strategi Komitmen Kerja Karyawan**

Komitmen karyawan tidak dapat terus-menerus bertahan dalam diri karyawan tanpa adanya strategi yang dimiliki perusahaan itu sendiri dalam membangun, memelihara, dan meningkatkan komitmen karyawan. Menurut Robbins (2009) memperkuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan.

#### **A. Mengurangi Tuntutan Karyawan**

1. Menentukan prioritas Menentukan prioritas bertujuan mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang tidak berguna.
2. Menetapkan focus  
Tuntutan karyawan dapat terlalu tinggi karena tidak terpusatkan, sebuah perusahaan dapat melakukan dengan menerapkan beberapa aktivitas yang sangat penting saja, dalam hal ini fokus dengan menentukan tema bagi aktivitas perusahaannya.
3. Melakukan rekayasa Rekayasa proses produksi dapat mengurangi tuntutan kerja karyawan, rekayasa tersebut dapat berupa memperpendek jalur, otomatisasi, dan penyederhanaan kerja.

## **B. Meningkatkan Kemampuan Karyawan**

### **1. Kontrol**

Kontrol adalah memberikan karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka.

### **2. Strategi atau Visi**

Strategi atau visi yaitu menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk berkerja keras.

### **3. Tantangan Kerja**

Tantangan kerja yaitu memberi karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.

### **4. Kolaborasi dan *Team Work***

Kolaborasi dan *team work* yaitu membentuk tim untuk melakukan pekerjaan.

### **5. Kultur Kerja**

Kultur kerja yaitu membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.

### **6. Membagi Keuntungan**

Membagi keuntungannya itu memberikan kompensasi kepada karyawan karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### **7. Komunikasi**

Komunikasi yaitu menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.



#### 8. Perhatian

Perhatiannya itu memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan sesuai martabatnya.

#### 9. Teknologi

Teknologi yaitu memberikan karyawan teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.

#### 10. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yaitu memastikan karyawan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Segala sesuatu harus memiliki strategi supaya semuanya dapat berjalan sesuai dengan keinginan dan hasilnya memuaskan. Begitu juga dengan komitmen, perusahaan harus memiliki strategi supaya tingkat komitmen karyawan terus bertambah terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

### **2.2.3 Model Pengukuran Komitmen Kerja Karyawan**

Narimawati (2015:19) “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
2. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut self report scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
2. Keinginan untuk bekerja, dan
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

#### **2.2.4 Proses Terjadinya Komitmen Kerja Karyawan**

Komitmen kerja timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi Wursanto (2015:15) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya..
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun. Setelah rasa memiliki dari setiap anggota kelompok mulai tumbuh dan berkembang maka tumbuhlah

suatu kesepakatan bersama yang harus ditaati oleh setiap anggota (karyawan).

#### **2.2.5 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan**

Komitmen karyawan tidak akan dimiliki oleh karyawan kecuali ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, Steers dalam Sopiah (2010) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja

Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan

Ciri pekerjaan seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seperti keandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

#### **2.2.6 Dimesni dan Indikator Komitmen Kerja Karyawan**

Menurut Meyer dan Allen dalam (Robi 2016:13) menyatakan bahwa komitmen organisasional bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga dimensi komitmen yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normative (*Normative Commitment*) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan

Menurut pendapat diatas dikemukakan bahwa komitmen dapat dimiliki karyawan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi, dengan demikianberartibawha komitmen karyawan tidak akan terjadi begitu saja melainkan terjadi secarabertahap, untuk menjaga agar karyawan selalu memiliki komitmen,makaperusahaan harus memiliki strategi untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan.

### **2.2.7 Hubungan Kompensasi Finansial (X1) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)**

Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi finansial juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi komitem kerja karyaawa tiingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik ataupun psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksana tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan (Mondy 2016).. Mangkunegara (2009:85) dapat dijelaskan bahwa karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena

mendapat balas jasa dari perusahaan berupa kompensasi finansial yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan status sosialnya.

### **2.2.8 Hubungan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)**

Kompensasi merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang baik dan tepat akan meningkatkan komitmen para karyawan. Karyawan akan bekerja sebaik mungkin, untuk menambah jumlah pendapatan mereka dalam bentuk kompensasi. Penelitian yang dilakukan Eta Setyawan, Suseno Djamhur dan Hamid Ika Ruhana (2014) Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung. Indarjanti (2012), menjelaskan bahwa Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun

### **2.2.9 Penelitian Terdahulu**

Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi, terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya) dengan metode regresi linear, Ada pengaruh positif antara Pemberian Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya) secara signifikan.

Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati (2013 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).tujuan penelitian Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dengan menggunakan metode analisis Regresi sederhana Ada pengaruh positif antara Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) secara signifikan

Anindithia Dwi Putri<sup>1</sup> dan Arif Partono Prasetyo 2018 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia di Kota Jakarta. Penelitian menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik convenience sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala likert lima titik. Metode yang digunakan untuk menjelaskan hasil yang telah diolah adalah regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil yang didapat pada penelitian ialah tingkat persepsi karyawan atas pemberian kompensasi dari perusahaan dan tingkat komitmen karyawan berada di kriteria sedang, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia. Hasil penelitian yang telah didapat ini, diharapkan dapat membantu

perusahaan dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi kepada karyawan guna meningkatkan rasa komitmen yang ada pada diri karyawan. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dimana terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, tidak hanya sebatas variabel kompensasi saja

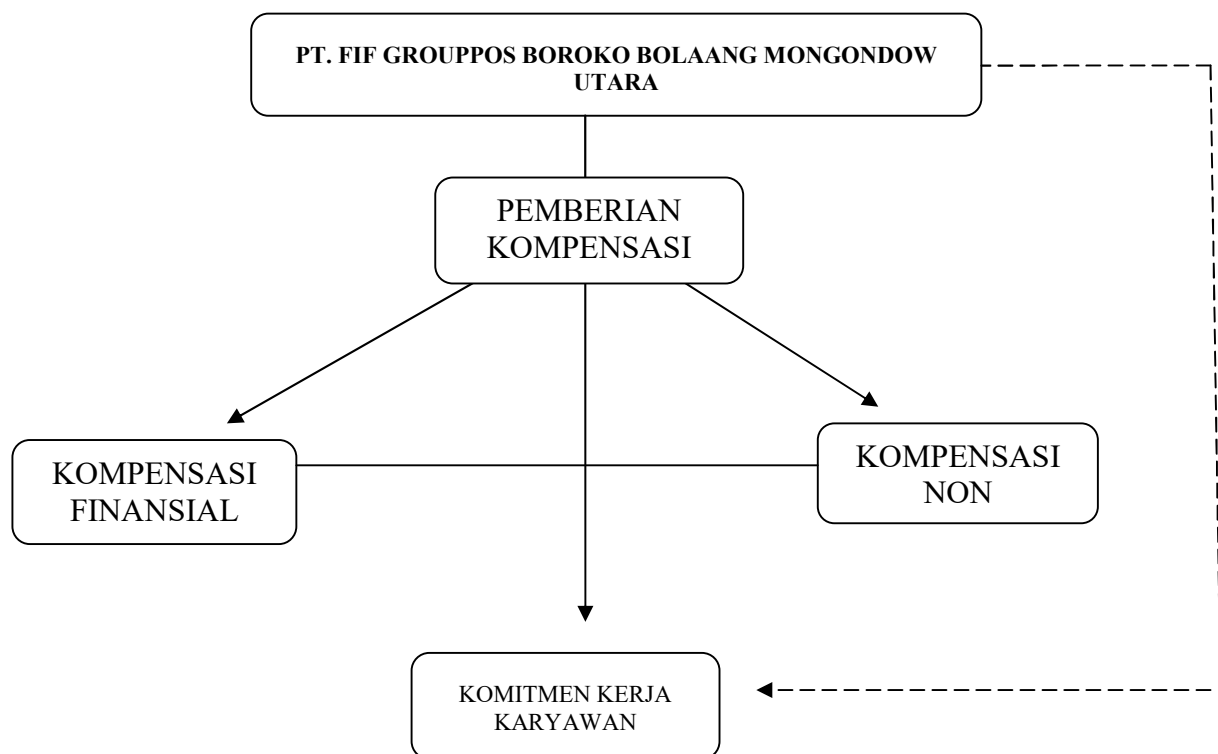
## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Kompensasi dinyatakan sebagai pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan, 2016:118 Pemberian kompensasi tidak hanya berbentuk uang tetapi juga barang langsung, seperti pemberian makan siang serta bentuk barang tidak langsung seperti pelayanan kesehatan yang diberikan kepada karyawan selama bekerja di perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya menjadi hak karyawan akan menimbulkan masalah, selain itu masalah juga dapat timbul apabila perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan perhitungan keuntungan perusahaan tetapi masih ada karyawan yang merasa tidak cukup dengan beban kerja yang telah dilakukan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan sudah memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi. Menurut Kasenda (2013) menyatakan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini

diperkuat oleh penelitian Hameed (2014) dan Yamoah (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Sitorus dan Soesatyo (2014) menyatakan semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian oleh Apriliana, dkk (2013) dan Anggriani, dkk (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana yang diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
2. Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
3. Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Non Finansial (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Pemberian Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Pemberian Kompensasi (X) Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ).
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada table berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	A. Kompensasi langsung : 1. Gaji 2. Upah/Honor 3. Pembayaran prestasi 4. Pembayaran insentif 5. Pembayaran tertangguh B. Kompensasi tidak langsung : 1. Proteksi 2. Komisi luar jam kerja 3. Fasilitas	Ordinal
	Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )	1. rasa aman pada jabatan 2. peluang promosi, 3. pengakuan karya, 4. prestasi istimewa, dapat pujian, rasa aman dalam bertugas,	Ordinal
Sumber Variabel (X): Rivai dalam (Hartatik, 2014)			

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Y**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komitmen Kerja Karyawan (Y)	Pengukuran kinerja	1. Komitmen efektif 2. Komitmen kontinua 3. Komitmen normative	Ordinal
Sumber Variabel (Y) : Meyer dan Allen dalam (Robi 2016:13)			

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) serta variabel Dependent Komitmen Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *greade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

### 3.3. Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data yang di perlukan di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil

kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

## 2. Sumber Data.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan :

- 1) Data Primer, adalah data yang di peroleh dari daftar pertanyaan (kuisisioner) yang di bagikan kepada karyawan pada Perusahaan PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
- 2) Data Sekunder, merupakan data pendukung yang mendukung data primer berupa informasi-informasi tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian seperti literatur-literatur (penelitian kepustakaan).

## 3.4. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Riduwan, (2010:54) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut Nawawi(2013:38) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara sebanyak 37 orang.

**Tabel 3.4. Tabel Populasi**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Pimpinan	1
Survey	1
Admin	2
Kasir	1
Kordinator	1
Kolektor	13
Marketing	15
OB	1
<b>Total</b>	<b>37</b>

Sumber : PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

## **2. Sampel**

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 37 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.Maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan.Jadi, jumlah responden dalam penelitian ini adalah

36 responden tidak termasuk Pimpinan. Sehingga penentuan jumlah sampel pada penelitian ini disebut penelitian populasi atau menggunakan metode sensus.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi penelitian.

#### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi teknik wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung dengan cara bertanya langsung kepada responden, yaitu pegawai pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

#### **3) Kuesioner**

Penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan berstruktur kepada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

#### **4) Dokumentasi**

Pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.6. Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif)

sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan korelasi *product moment*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sah dan dapat dipergunakan dalam analisis data. Taraf signifikansi ditentukan 3%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,03 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

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

Dimana:

$r$  = Angka korelasi  
 $X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X  
 $Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y  
 $n$  = Jumlah responden  
 $XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

”Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan” Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas



yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ". "Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid". Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2007)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

1. Dengan melihat harga  $r$  dan diinterpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
2. Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik  $r$  product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga  $r$  lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di

percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Sugiono (2007:354) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozila, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis path, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

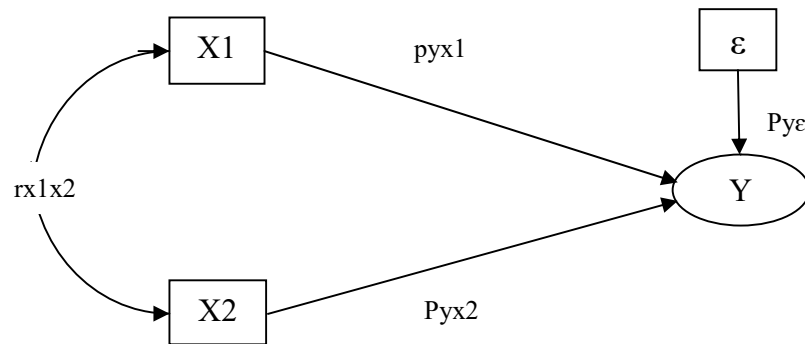
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.7. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Komitmen kerja karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.2 Struktur Path analisis**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

$X_1$  : Kompensasi Finansial

$X_2$  : Kompensasi Nonfinansial

$Y$  : Komitmen Kerja Karyawan

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi  $Y$

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarsub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analisis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epselon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.8. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$ , dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$ , terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel +independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = p(Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2,$$

9. Menggunakan pengolahan data melalui program SPSS Versi 20.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow**

###### **Utara**

PT. Federal International Finance (FIF Group) Cabang Boroko Bolaang Mongondow Utara adalah perusahaan yang didirikan di Sulawesi Utara dengan nama PT. Mitrapustaka Artha Finance pada bulan Mei 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah. Pada tahun 1991 perusahaan merubah nama menjadi PT. Federal International Finance FIF Group Cabang Boroko Bolaang Mongondow Utara memiliki visi misi menjadi kantor cabang yang dikagumi karena memiliki karyawan yang bermutu tinggi dan menerapkan slogan kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas serta memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Adapun misi menanamkan sikap kerja yang profesional dan mengedukasi tiada henti pada karyawan, membangun hubungan yang harmonis dengan komunitas sekitar lingkungan kantor, menciptakan image perusahaan yang positif bagi masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat bagi karyawan dan melayani masyarakat dengan sepenuh hati.

Salah satu kantor FIF Group Cabang Boroko Bolaang Mongondow Utara ini terletak di Jalan Ahmad Dahlan perusahaan dibawa naungan FIF Group cabang Boroko Bolaang Mongondow Utara yang berfokus pada layanan finance

khususnya berfokus pada pembiayaan konvensional serta syariah, leasing kendaraan bermotor. Produk lain yang dapat dilakukan dengan FIF adalah pinjaman uang tunai dengan pengadaian BPKB motor dan kredit motor honda. Proses pengembangan sumber daya manusia di FIF Group terdiri dari beberapa program jenis antara lain: pelatihan, seminar, workshop, training internal dan eksternal atau kompetisi ide maupun kompetisi implementasi kerja.

#### 1. Dasar Hukum Subtansif

Adapun yang merupakan dasar hukum substantif eksistensi pembiayaan konsumen adalah perjanjian diantara para pihak berdasarkan asas “kebebasan berkontrak” yaitu perjanjian antara pihak perusahaan financial sebagai kreditur dan pihak konsumen sebagai debitur. Sejauh yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, maka perjanjian seperti itu sah dan mengikat secara penuh. Hal ini dilandasi pada ketentuan dalam pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Dasar Hukum Administratif Seperti juga terhadap kegiatan Lembaga Pembiayaan lainnya, maka pembiayaan konsumen ini mendapat dasar dan momentumnya dengan dikeluarkannya Keppres No.61 Tahun 1988 tentang “Lembaga Pembiayaan” yang kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Keuangan No.1251/KMK.013/1988 tentang “Ketentuan dan Tata Cara Pelaksanaan Lembaga Pembiayaan”. Dimana ditentukan bahwa salah satu kegiatan pembiayaan tersebut adalah menyalurkan dana dengan sistem yang disebut “Pembiayaan Konsumen”. Perbankan syari’ah secara resmi beroperasi di Indonesia pada tahun 1992 telah

menambah semarak sistem perbankan nasional. Bank syari'ah pertama di Indonesia adalah PT. Bank Syari'ah Muamalah Indonesia Tbk., atau lebih dikenal dengan sebutan BMI yang didasari oleh Undang-undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan yang disempurnakan dengan Undang-undang No.10 tahun 1998.

FIFGROUP adalah grup manajemen dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda-beda. FIFGROUP saat ini menaungi PT Federal International Finance dan PT Astra Multi Finance. FIFGROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

1. FIF ASTRA

Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda, Baik motor baru maupunseken berkualitas.

2. SPEKTRA

Jasa layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furnitur, sepeda sampai dengan traktor tangan.

Siapa tak kenal FIF? Di era kredit motor dan kredit mobil menerjang segenap sudut kota dan pelosok desa, bisa dipastikan di manapun orang kenal FIF. FIF tak lain kependekan dari nama PT Federal International Finance, perusahaan pembiayaan yang berada di bawah kendali Astra Group. Di Jakarta, perusahaan ini memiliki gedung kantor yang satu area dengan Garda Oto, asuransi mobil Astra, di kawasan Lebak Bulus, Jakarta Selatan. FIF terutama sekali dikenal di kalangan para pengkredit sepeda motor cap Honda. Bahkan mungkin sangatdikenal sampai-sampai untuk tahun 2010 ini, FIF menaikkan target pembiayaan dari semula 940 ribu unit menjadi 1,1 juta unit. Perubahanan ini,



seperti diumumkan FIF Mei lalu, lantaran PT Astra Honda Motor juga meningkatkan target penjualan. Dari semula 2,85 juta unit menjadi 3,3 juta unit. Kenaikan itu karena hingga Mei AHM sudah sukses menjual 1,372 juta unit sepeda motor Honda.

Menurut Presiden Direktur FIF Group, Suhartono. Honda saat ini menguasai market share penjualan sepeda motor di Indonesia sebesar 60 persen. Dari angka itu, baru 30 persen yang penjualannya ditangani oleh FIF Group. “Itu artinya, di penjualan Honda sendiri kami belum maksimal, makanya kami tetap akan fokus pada penjualan sepeda motor Honda,” ucap Suhartono. Namun, ia tak menutup kemungkinan bila suatu saat FIF Group akan menangani penjualan sepeda motor merek lain. Hal itu merujuk pada “kakak kandung” mereka yakni leasing ACC, yang sebelumnya hanya menangani penjualan mobil Toyota dan Daihatsu, namun kini juga menangani penjualan merek mobil lain. “Bila penjualan di Honda sudah maksimal, mungkin FIF Group juga akan menangani pembiayaan sepeda motor merek lain. Tapi untuk saat ini, kita tetap memprioritaskan Honda,” tegasnya ketika ditemui beberapa waktu yang lalu.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi PT. Federal Internasional Finance**

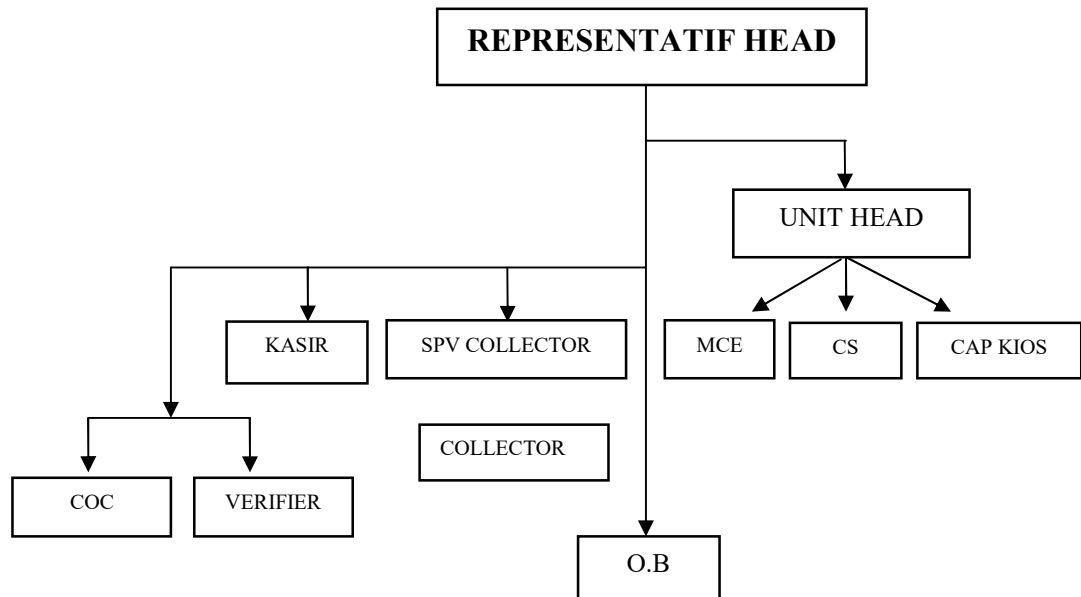
##### **1. Visi PT. Federal Internasional Finance**

Menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional.

##### **2. Misi PT. Federal Internasional Finance**

Membawa Kehidupan yang Lebih Baik untuk Masyarakat.

#### 4.1.3 Stuktur Organisasi di PT. Federal Internasional Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase%
Laki-laki	21	56,75
Perempuan	16	43,25
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 56,75%, sedangkan jumlah responden perempuan

sebanyak 16 orang atau 43,25%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih besar dibandingkan dengan responden perempuan.

## 2. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	25	67,57
S1	12	32,43
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan responden yang menjadi karyawan pada PT. Federal Internasional Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 25 orang atau 67,57% dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang atau 32,43. Hal ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan SMA atau Sekolah Menengah Atas.

## 3. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Keterangan	Jumlah Orang	Presentase%
25 Tahun	11	11%
26 Tahun	6	6%
27 Tahun	12	12%
>30 Tahun	8	8%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat di perhatikan bahwa responden pada PT. Federal Internasional Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara yang

berusia 25 tahun sebanyak 11 orang, dengan presentase sebesar 11%. Kemudian Responden yang berusia 26 tahun sebanyak 6 orang, dengan presentase sebesar 6%. Kemudian Responden yang berusia 27 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 12% dan Responden yang berusia >30 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 27 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan presentase 12% dari total responden.

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Group Boroko Bolaang Mongondow Utara. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi:  $5 \times 1 \times 37 = 165$

Jumlah skor rendah :  $1 \times 1 \times 37 = 37$

Rentang skala :  $\frac{165}{5} = 25,6$  dibulatkan menjadi 26

**Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
37 – 63	Sangat Rendah
64 – 90	Rendah
91 – 117	Sedang
118 – 144	Tinggi
145 – 171	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 37 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

#### 4.2.2.1 Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Hasil Tabulasi data sub variabel Kompensasi Finansial (X1), yang diisi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Finansial (X1)**

Skor	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	13,5	5	25	13,5	5	25	13,5	5	25	13,5
4	11	44	29,7	11	44	29,7	10	40	27,0	10	40	27,0
3	20	60	54,1	20	60	54,1	20	60	54,1	20	60	54,1
2	1	2	2,7	1	2	2,7	2	4	5,4	2	4	5,4
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	37	131	100	37	131	100	37	129	100	37	129	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Skor	Item											
	X1.5			X1.6			X1.7			X1.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	18,9	3	15	8.1	2	10	5.4	6	30	16.2
4	16	64	43,2	12	48	32.4	9	36	24.3	10	40	27.0
3	11	33	29,7	13	39	35.1	19	57	51.4	10	30	27.0
2	3	6	8.1	9	18	24.3	7	14	18.9	11	22	29.7
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	37	138	100	37	120	100	37	117	100	37	122	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) responden yang menjawab item X1.1 gaji dengan memperoleh skor 131 dengan kategori **Tinggi** artinya karyawan menerima gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarganya, responden yang menjawab item X1.2 memperoleh skor 131 Upah/honor dengan kategori **Tinggi** artinya karyawan

merasa menerima kelayakan bonus sesuai dengan prestasi kerja, responden yang menjawab item X1.3 Pembayaran Insentif memperoleh skor 129 dengan kategori **Tinggi** Artinya karyawan merasa bonus yang diterima dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerja, responden yang menjawab item X1.4 pembayaran insentif memperoleh skor 129 dengan kategori **Tinggi** Artinya Karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja responden yang menjawab item X1.5 pembayaran tertangguh memperoleh skor 138 dengan kategori **Tinggi** artinya karyawan merasa menerima tunjangan hari raya yang direncanakan oleh perusahaan responden yang menjawab item X1.6 proteksi memperoleh skor 120 dengan kategori **Tinggi** Artinya karyawan selalu menerima tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan, responden yang menjawab item X1.7 komisi luar jam kerja memperoleh skor 117 dengan kategori **Sedang** artinya adanya pemberian tunjangan membuat karyawan nyaman bekerja diluar jam kerja dan responden yang menjawab item X1.8 Fasilitas memperoleh skor 122 dengan kategori **Tinggi**. pimpinan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

#### 4.2.2.2 Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Hasil Tabulasi data sub variabel Kompensasi Non Finansial (X2), yang diisi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Non Finansial (X2)**

Skor	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	16,2	6	30	16	8	40	21,6	8	40	21,6
4	13	52	35,1	11	44	29,7	13	52	35,1	11	44	29,7
3	12	36	32,4	12	36	32,4	9	27	24,3	10	30	27,0

2	6	12	16,2	8	16	21,6	7	14	18,9	8	16	21,6
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	<b>37</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>130</b>	<b>100</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) responden yang menjawab item X2.1 rasa aman pada jabatan dengan memperoleh skor 130 dengan kategori **Tinggi** artinya pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahliannya, responden yang menjawab item X2.2 eluang promosi memperoleh skor 126 dengan kategori **Tinggi** artinya diberikan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, responden yang menjawab item X2.3 pengakuan karya memperoleh skor 133 dengan kategori **Tinggi** artinya pimpinan memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi kerja karyawan dan responden yang menjawab item X2.4 prestasi istimewa, dapat pujian, rasa aman dalam bertugas memperoleh skor 130 dengan kategori **Tinggi** artinya karyawan senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja dalam menjalankan tugas .

#### 4.2.2.3 Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data sub variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) yang diisi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja Karyawan (Y)**

Skor	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	35,1	14	70	37,8	19	95	51,4
4	16	64	43,2	16	64	43,2	12	48	32,5

3	7	21	18,9	6	18	16,2	5	15	13,5
2	1	2	2,7	1	2	2,7	1	2	2,7
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
$\Sigma$	<b>37</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>154</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>160</b>	<b>100</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) responden yang menjawab item Y1.1 komitmen efektif dengan memperoleh skor 152 dengan kategori **Sangat tinggi** artinya, karyawan memiliki hubungan emosional terhadap organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai, responden yang menjawab item Y1.2 komitmen kontinua memperoleh skor 154 dengan kategori **Sangat Tinggi** artinya karyawan merasa rugi bila meninggalkan pekerjaan dan responden yang menjawab item Y1.3 komitmen normatif memperoleh skor 160 dengan kategori **Sangat Tinggi** artinya Pimpinan memberikan penghargaan bagi Karyawan

#### 4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Federal Internasional Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 37 orang Karyawan. Dalam penelitian ini tidak terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh peneliti dalam mendistribusikan kuesioner.

##### 4.2.3.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi**



**Finansial (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,674	0,274	Valid	0,671	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,626	0,274	Valid		
	X1.3	0,726	0,274	Valid		
	X1.4	0,726	0,274	Valid		
	X1.5	0,540	0,274	Valid		
	X1.6	0,514	0,274	Valid		
	X1.7	0,378	0,274	Valid		
	X1.8	0,339	0,274	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Kompensasi Finansial (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,671 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**4.2.3.2 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non****Finansial (X2)**

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,896	0,274	Valid	0,946	> 0,60 = Reliable
	X2.2	0,945	0,274	Valid		
	X2.3	0,912	0,274	Valid		
	X2.4	0,955	0,274	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya

sebesar 0,946 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.3.3.2 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Komitmen Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,749	0,274	Valid	0,508	> 0,60 = Reliable
	Y1.2	0,613	0,274	Valid		
	Y1.3	0,766	0,274	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,508 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 37 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = X_1 + X_2 + \varepsilon$$

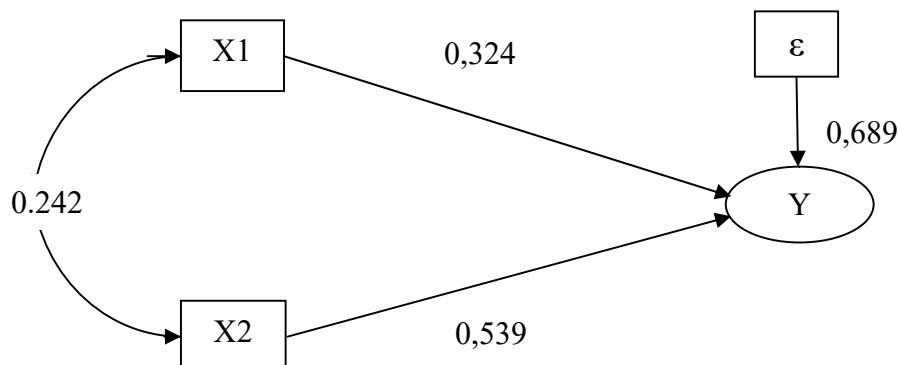
$$Y = 0.324X_1 + 0.539X_2 + 0.689\varepsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel independen variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.324 atau 32,4%. koefisien variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), terhadap Komitmen Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.539 atau 53,9%. Sedangkan  $\varepsilon$  = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.689 atau sebesar 68,9% yang turut berpengaruh terhadap Kerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi ( $R$  Square) sebesar 0.311 (terlampir), ini berarti sekitar 31.1% pengaruh yang ada terhadap Komitmen Kerja Karyawan ( $Y$ ) oleh variabel Pemberian Kompensasi ( $X$ ) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0.689 atau sekitar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Sub Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dengan nilai sebesar 0.539 terhadap Komitmen Kerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan penjelasan dari hasil analisis tersebut maka dapat dijabarkan dalam sebuah struktur analisis jalur berikut ini :



**Gambar 4.2 Struktur Hasil Path Analisis**

Hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel (data terlampir) Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0,242.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan berdasarkan tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10 Koefisien Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) Secara Simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 terhadap Y	0.324	-	32.4 %.
X2 terhadap Y	0.539	-	53.9%.
Pengaruh variabel X1 dan X2, terhadap Y			31.1%
Pengaruh variabel lain terhadap Y			68.9%
Total			100%

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

**Tabel 4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha( $\alpha$ )	Keputusan
$Y \leftarrow X_1 \text{ dan } X_2$	0,002	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0.034	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,001	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

#### 4.2.5. Pengujian Hipotesis

##### 4.2.5.1. Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Hal ini menunjukkan bahwa Pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistic variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap komitmen Kerja Karyawan (Y) dapat di lihat dari Hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukan hasil sebesar 7.683 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.25 dengan taraf signifikan adalah 0,002. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.683 > 3.25$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,002 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig  $< 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**.

##### 4.2.5.2. Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dengan nilai 0.324, dimana *Probability sig*  $0.034 < Probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan

bahwa Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara **Diterima.**

#### **4.2.5.3 Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara**

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dengan nilai 0.539, dimana *Probability sig*  $0.001 < Probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara **Diterima.**

#### **4.2.5.4 Korelasi Antar Variabel X**

##### **1. Korelasi Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>) ke Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>)**

Korelasi antara sub variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0.242. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang rendah seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0,200-0,399 dengan kategori Rendah.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang signifikan dan secara simultan antara variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y). Pemberian kompensasi baik finansial dan non-finansial yang mengatakana bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu karyawan bekerja untuk mendapatkan imbalan yang mencukupi berbagai kebutuhan, disisi lain PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja dan memberikan kinerja yang baik pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas kerja keras yang mereka berikan kepada PT.FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara berupa kompensasi.

Dengan ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis tersebut di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara menyeluruh Karyawan menunjukkan Pemberian Kompensasi (X) yang tinggi. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, pemberian tugas yang

menarik dan menantang dan pemberian tanggung jawab yang memuaskan, adanya pengakuan kerja dan didukung dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Wibowo, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja sering dikaitkan dengan perilaku, prestasi kerja dan pencapaian tujuan kinerja. Bagaimana karyawan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sedangkan (Sutrisno, 2017) menyatakan karyawan yang berpotensi akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, dkk (2013) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nor Lenni (2014) dan Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang diterima karyawan dari tempat kerja yang telah mampu memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan sudah memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan komitmen kinerja karyawan. Kompensasi memiliki arti penting untuk meningkatkan komitmen kinerja karyawan terhadap pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan



dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

#### **4.3.2 Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Hal ini disebabkan kompensasi Finansial diberikan sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan secara baik oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkat motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun akan baik. Karena kompensasi dipandang merupakan suatu sistem imbalan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, kompensasi merupakan bentuk keuntungan yang nyata yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari Kompensasi finansial merupakan bayaran nyata yang diterima oleh karyawan selama mereka bekerja pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Pemberian kompensasi finansial pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara kepada karyawanber tujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian komitmen kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

Pelaksanaan pemberian kompensasi finansial pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara sesuai dengan teori Mangkunegara (2013) yaitu kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh

pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan motivasi. Hal ini harusnya menjadi panduan pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kesetaraan pemberian insentif di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed, dkk (2014) yang mengatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak positif terhadap perusahaan. Adapun Penelitian yang dilakukan oleh Amrullah (2012) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rufaidah, Hutami, dan Mayowan (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahanti, Sunuharyo, dan Utami (2016).

#### **4.3.3 Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara**

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Hal ini disebabkan pemberian kompensasi non finansial yang baik dan tepat karyawan yang akan meningkatkan kinerja pada PT.

FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan kompensasi non finansial kepada karyawan, sehingga kinerjanya meningkat. besarnya kompensasi non finansial yang diberikan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan bekerja dengan baik secara kualitas dan kuantitas dan bersikap profesional dalam bekerja dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan kesesuaian besaran kompensasi non finansial yang diberikan PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. anggotanya berupa penghargaan, pujian, rasa harga diri, produktivitas dan rekognisi dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi lebih besar terhadap komitmen kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan kompensasi non finansial akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena untuk menuju kepada tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka kompensasi secara adil dan layak harus diberikan Simamora (2006:451). ini merupakan prinsip dari pemberian kompensasi yang berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi non finansial yang diantaranya lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri sangat erat kaitanya dengan proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan yang pada hakikatnya adalah pemenuhan kebutuhan selama proses bekerja harus dipenuhi sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrullah (2012) menunjukan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Rufaidah, Hutami, dan Mayowan (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap komitmen kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya keselarasan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larbiel Hadi (2014) bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya yakni penelitian (Posuna, 2013), (Arifianto, 2015), (Tarigan, Hiskia Alexis Kelianta, 2017), (Linda, 2018), (Hinaya dan Suryati, 2019), (Agung, Muhammad, 2019), Putra et al. (2021) yang menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
2. Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.
3. Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

#### **5.3 Saran**

1. Disarankan kepada pimpinan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. untuk membuat kebijakan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kompensasi finansial dan non finansial yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan dan semakin

memperdulikan kesejahteraan karyawannya untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

2. Disarankan juga kepada pimpinan, agar lebih memperhatikan dari segi kompensasi non finansial yang di berikan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan efesien 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 karyawan lebih terstruktur dan tidak ada kesenjangan antar karyawan
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya , disarankan meneliti variable-  
vartiabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya kemampuan intelektual, kemampuan fisik energy, dan teknologi (Robbins, 2016:5)

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hameed, dkk, (2014), Impact of Compensation on Employee Performance (Emperical Evidence from Banking Sector of Pakistan). Journal of Bussiness and Social Science.
- Amrullah, Arisyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Skripsi S1. Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, Makassar
- Anggoro Sulistyio 2011 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Dixie Easy Dinning Yogyakarta Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta
- Arifin, M. Zainal., Taher Alhabsji., dan Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(2): 64-76.
- Anvari, Roya., Salmiah Mohamad Amin., Ungku Norulkamar Ungku Ahmad., Salbiah Seliman., and Maryam Garmsari. 2011. The relationship between strategic compensation practices and affective organizational commitment. Interdisciplinary. Journal of Research in Business, 1(2): 44-55
- Dewi, Mas Utami., dan Ayu Dewi Adnyani. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bali Marine Walk. E-Jurnal Manajemen Unud, 3(11): 3257-3273
- Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan 2014 PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA BUANA PERSADA, rogram Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, AGORA Vol. 2, No. 1, (2014)
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Edy, Sutrisno 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Eko,Widodo Suparno. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elmi, Farida 2018 Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Fatmawati, Lalu Suparman., dan Alamsyah AB. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 6(1): 1-15.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No. 2, 2013. pp: 103-114.

- Kalimantan Timur: Fakultas Ekonomi-Universitas Mulawarman Kalimantan Timur. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Greenberg, J. dan Baron, R.2011. Behaviorin Organizations (understanding and managing the human side of work). Eight edition, Prentice Hall.
- Ghozila ,Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang:Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- \_\_\_\_\_. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Ismail Rahmah dan Abidin Syahida Zainal. (2010). “Impact of Workers’ Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector”. *Jurnal Business and Economic*. Vol. 2. No. 2, July 2010 . (<http://scribd.com/mobile>)
- Kee, Low Bee., Rusli bin Ahmad and Siti Mariam Abdullah. 2016. Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1):75-8.
- Kasenda, Ririvage. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi. ISSN 2303-1174. Hal 1-7
- Kuntjoro, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rajawali.
- Martoyo Susilo, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakankeempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Marvianni Selmi Agatha Siba (2020) Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Pt Ithikhara) Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata DharmaYogyakarta.
- Muhammad Fauzi Annur (2017) Peningkatan Komitmen Organisasional Perawat Melalui Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi, Gedung L2 Lantai 1 FE UNNES Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
- Nugrahanti, Putri, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Telekom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 40, No 1. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.



- Nawawi Widodo. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Prasetyo, Joko dan Budiati, Yuli. (2013). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediator pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Journal of Economic and Management*.
- Pratama, Erwanda Wildam., M. Al Musadieq., dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1): 1-9.
- Pitri, Nurhidayatul., Lalu Suparman., dan Siti Nurmayanti. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi Ntb. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1(1):1-15.
- Riduwan 2011, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Roby Sambung 2016 Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku kerja Pada Organisasi Sektor Publik, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya, *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*
- Rachmawati, Ike. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. 2012. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Sopiah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Julianita,
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

## **LAMPIRAN 1. KUESIONER**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT.FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara”

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Chikita Cahya Amalia Umar  
E21.15.153

## II. Identifikasi Responden

- Nama : .....
- Usia : .....Tahun
- Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
- Alamat : .....
- Pendidikan : .....

Beri tanda (check point ) pada kolom yang di sediakan

## III. Petunjuk

- Jawaban dalam kuisioner ini sama sekali tidak mempengaruhi penilaian prestasi anda karena jawaban dan identitas responden akan dijaga kerahasiannya, nama dan lain-lain tidak akan di publikasikan.
- Sebelum menjawab pertanyaan yang di ajukan, mohon di baca, diteliti, dan diisi dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling.

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

## **VARIABEL X : PEMBERIAN KOMPENSASI (X)**

### **Sub Variabel X<sub>1</sub> : Kompensasi Finansial**

1. Saya menerima gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi saya beserta keluarga.
  - a. Selalu menerima gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi saya beserta keluarga.
  - b. sering menerima gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi saya beserta keluarga.
  - c. Kadang-kadang menerima gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi saya beserta keluarga.
  - d. Jarang menerima gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi saya beserta keluarga.
  - e. Tidak pernah menerima gaji yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi saya beserta keluarga.
2. Saya merasa menerima kelayakan bonus sesuai dengan prestasi kerja
  - a. Selalu menerima kelayakan bonus sesuai dengan prestasi kerja
  - b. Sering menerima kelayakan bonus sesuai dengan prestasi kerja
  - c. Kadang-kadang menerima kelayakan bonus sesuai dengan prestasi kerja
  - d. jarang menerima kelayakan bonus sesuai dengan prestasi kerja
  - e. tidak pernah menerima kelayakan bonus sesuai dengan prestasi kerja
3. Saya merasa bonus yang diterima dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerja
  - a. Selalu merasa bonus yang diterima dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerja
  - b. Sering merasa bonus yang diterima dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerja
  - c. Kadang-kadang merasa bonus yang diterima dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerja
  - d. Jarang merasa bonus yang diterima dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerja.

- e. Tidak Pernah merasa bonus yang diterima dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerja
4. Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja
    - a. Selalu merasa insentif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja
    - b. Sering merasa insentif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja
    - c. Kadang-kadang merasa insentif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja
    - d. Jarang merasa insentif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja
    - e. Tidak Pernah merasa insentif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja
  5. Saya merasa menerima tunjangan hari raya yang direncanakan oleh perusahaan.
    - a. Selalu merasa menerima tunjangan hari raya yang direncanakan oleh perusahaan.
    - b. Sering merasa menerima tunjangan hari raya yang direncanakan oleh perusahaan.
    - c. Kadang-kadang merasa menerima tunjangan hari raya yang direncanakan oleh perusahaan.
    - d. jarang merasa menerima tunjangan hari raya yang direncanakan oleh perusahaan.
    - e. Tidak Pernah merasa menerima tunjangan hari raya yang direncanakan oleh perusahaan.
  6. Saya selalu menerima tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan.
    - a. Selalu menerima tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan
    - b. Sering menerima tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi

kebutuhan

- c. Kadang-kadang menerima tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan
  - d. Jarang menerima tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan
  - e. Tidak Pernah menerima tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan
7. Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja
- a. Selalu merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya tunjangan diluar jam kerja
  - b. Sering merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya tunjangan diluar jam kerja
  - c. Kadang-kadang merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya tunjangan diluar jam kerja
  - d. Jarang merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya tunjangan diluar jam kerja
  - e. Tidak pernah merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya tunjangan diluar jam kerja
8. Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya
- a. Selalu memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya
  - b. sering memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya
  - c. kadang-kadang memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya
  - d. jarang memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya
  - e. tidak pernah memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya

**Sub Variabel X<sub>2</sub> : Kompensasi Non Finansial**

- 1. Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahliannya
  - a. Selalu Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahliannya
  - b. Sering Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahliannya

- c. KAdang-kadang Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahliannya
  - d. Jarang Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahliannya
  - e. Tidak Pernah Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahliannya
2. Saya diberikan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
- a. Selalu diberikan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
  - b. Seringu diberikan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
  - c. Sekadang-kadang diberikan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
  - d. Jarang diberikan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
  - e. Tidak Pernah diberikan peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
3. Perusahaan memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi saya
- a. Selalu memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi saya
  - b. Sering memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi saya
  - c. Kadang-kadang memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi saya
  - d. Jarang memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi saya
  - e. Tidak Pernah memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi saya

4. Saya senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja dalam menjalankan tugas
  - a. Selalu menjalin komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja dalam menjalankan tugas.
  - b. Sering menjalin komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja dalam menjalankan tugas
  - c. Kadang-kadang menjalin komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja dalam menjalankan tugas
  - d. Jarang menjalin komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja dalam menjalankan tugas
  - e. Tidak Pernah menjalin komunikasi yang terbuka terhadap rekan kerja dalam menjalankan tugas

**KUESIONER UNTUK KOMITMEN KERJA KARYAWAN (Y)**

1. Karyawan memiliki hubungan emosional terhadap organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai
  - a. Selalu memiliki hubungan emosional terhadap organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai
  - b. sering memiliki hubungan emosional terhadap organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai
  - c. kadang-kadang memiliki hubungan emosional terhadap organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai
  - d. Jarang memiliki hubungan emosional terhadap organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai
  - e. tidak pernah memiliki hubungan emosional terhadap organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai
2. karyawan merasa rugi bila meninggalkan pekerjaan
  - a. Sangat Setuju bila meninggalkan pekerjaan
  - b. Sering bila meninggalkan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang Setuju bila meninggalkan pekerjaan
  - d. Jarang Setuju bila meninggalkan pekerjaan
  - e. Tidak Pernah bila meninggalkan pekerjaan



3. Pimpinan memberikan penghargaan bagi Karyawan
  - a. Selalu Karyawan diberikan penghargaan
  - b. Sering Karyawan diberikan penghargaan
  - c. Kadang-kadang Setuju Karyawan diberikan penghargaan
  - d. Sering Karyawan diberikan penghargaan
  - e. Tidak Pernah Karyawan diberikan penghargaan

**LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL KE INTERVAL  
KOMPENSASI FINANSIAL (X1)**

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	.X1.8	TOTAL
1	5	5	5	5	3	4	3	4	34
2	4	4	3	3	2	4	2	2	24
3	4	3	4	4	3	3	3	4	28
4	3	4	3	3	4	2	3	4	26
5	3	3	4	4	5	3	4	2	28
6	4	4	4	4	3	3	2	3	27
7	3	3	3	3	2	3	3	3	23
8	3	4	3	3	4	2	2	2	23
9	4	4	4	4	3	2	3	3	27
10	4	4	3	3	3	3	3	3	26
11	3	3	4	4	4	2	2	2	24
12	4	4	4	4	4	2	4	2	28
13	3	3	3	3	4	4	3	5	28
14	4	4	3	3	4	4	4	4	30
15	5	5	5	5	4	2	3	2	31
16	3	3	4	4	4	4	4	2	28
17	3	3	3	3	2	2	3	2	21
18	3	3	3	3	3	4	3	3	25
19	4	3	3	3	3	3	3	3	25
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	4	3	3	3	3	3	2	24
22	3	3	4	4	3	2	3	5	27
23	4	3	3	3	5	4	4	4	30
24	3	3	3	3	5	3	2	5	27
25	5	5	5	5	5	5	2	2	34
26	3	3	3	3	5	5	4	5	31
27	3	3	3	3	4	4	4	3	27
28	3	4	4	4	4	4	5	2	30
29	3	3	2	2	4	3	4	3	24
30	4	3	3	3	3	2	2	4	24
31	2	3	2	2	4	3	3	4	23
32	3	2	3	3	4	3	3	3	24
33	3	3	3	3	4	4	3	4	27
34	3	3	3	3	5	5	3	5	30
35	4	4	4	4	4	4	5	5	34
36	5	5	5	5	4	3	4	4	35

37	5	5	5	5	5	4	3	4	36
----	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.027	0.027	0.062	1.926	1.000
	3.000	20.000	0.541	0.568	0.393	0.170	2.696
	4.000	11.000	0.297	0.865	0.217	1.102	3.900
	5.000	5.000	0.135	1.000	0.000		4.916
2.000	2.000	1.000	0.027	0.027	0.062	1.926	1.000
	3.000	20.000	0.541	0.568	0.393	0.170	2.696
	4.000	11.000	0.297	0.865	0.217	1.102	3.900
	5.000	5.000	0.135	1.000	0.000		4.916
3.000	2.000	2.000	0.054	0.054	0.110	1.607	1.000
	3.000	20.000	0.541	0.595	0.388	0.239	2.516
	4.000	10.000	0.270	0.865	0.217	1.102	3.660
	5.000	5.000	0.135	1.000	0.000		4.638
4.000	2.000	2.000	0.054	0.054	0.110	1.607	1.000
	3.000	20.000	0.541	0.595	0.388	0.239	2.516
	4.000	10.000	0.270	0.865	0.217	1.102	3.660
	5.000	5.000	0.135	1.000	0.000		4.638
5.000	2.000	3.000	0.081	0.081	0.150	1.398	1.000
	3.000	11.000	0.297	0.378	0.380	0.310	2.078
	4.000	16.000	0.432	0.811	0.271	0.881	3.106
	5.000	7.000	0.189	1.000	0.000		4.283
6.000	2.000	9.000	0.243	0.243	0.313	0.696	1.000
	3.000	13.000	0.351	0.595	0.388	0.239	2.075
	4.000	12.000	0.324	0.919	0.150	1.398	3.020
	5.000	3.000	0.081	1.000	0.000		4.140
7.000	2.000	7.000	0.189	0.189	0.271	0.881	1.000
	3.000	19.000	0.514	0.703	0.346	0.532	2.283
	4.000	9.000	0.243	0.946	0.110	1.607	3.403
	5.000	2.000	0.054	1.000	0.000	8.161	4.461
8.000	2.000	11.000	0.297	0.297	0.346	0.532	1.000
	3.000	10.000	0.270	0.568	0.393	0.170	1.991
	4.000	10.000	0.270	0.838	0.245	0.986	2.711
	5.000	6.000	0.162	1.000	0.000		3.678

<b>Succesive Interval</b>							
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
4.916	4.916	4.638	4.638	2.078	3.020	2.283	2.711
3.900	3.900	2.516	2.516	1.000	3.020	1.000	1.000
3.900	2.696	3.660	3.660	2.078	2.075	2.283	2.711
2.696	3.900	2.516	2.516	3.106	1.000	2.283	2.711
2.696	2.696	3.660	3.660	4.283	2.075	3.403	1.000
3.900	3.900	3.660	3.660	2.078	2.075	1.000	1.991
2.696	2.696	2.516	2.516	1.000	2.075	2.283	1.991
2.696	3.900	2.516	2.516	3.106	1.000	1.000	1.000
3.900	3.900	3.660	3.660	2.078	1.000	2.283	1.991
3.900	3.900	2.516	2.516	2.078	2.075	2.283	1.991
2.696	2.696	3.660	3.660	3.106	1.000	1.000	1.000
3.900	3.900	3.660	3.660	3.106	1.000	3.403	1.000
2.696	2.696	2.516	2.516	3.106	3.020	2.283	3.678
3.900	3.900	2.516	2.516	3.106	3.020	3.403	2.711
4.916	4.916	4.638	4.638	3.106	1.000	2.283	1.000
2.696	2.696	3.660	3.660	3.106	3.020	3.403	1.000
2.696	2.696	2.516	2.516	1.000	1.000	2.283	1.000
2.696	2.696	2.516	2.516	2.078	3.020	2.283	1.991
3.900	2.696	2.516	2.516	2.078	2.075	2.283	1.991
2.696	2.696	2.516	2.516	2.078	2.075	2.283	1.991
2.696	3.900	2.516	2.516	2.078	2.075	2.283	1.000
2.696	2.696	3.660	3.660	2.078	1.000	2.283	3.678
3.900	2.696	2.516	2.516	4.283	3.020	3.403	2.711
2.696	2.696	2.516	2.516	4.283	2.075	1.000	3.678
4.916	4.916	4.638	4.638	4.283	4.140	1.000	1.000
2.696	2.696	2.516	2.516	4.283	4.140	3.403	3.678
2.696	2.696	2.516	2.516	3.106	3.020	3.403	1.991
2.696	3.900	3.660	3.660	3.106	3.020	4.461	1.000
2.696	2.696	1.000	1.000	3.106	2.075	3.403	1.991
3.900	2.696	2.516	2.516	2.078	1.000	1.000	2.711
1.000	2.696	1.000	1.000	3.106	2.075	2.283	2.711
2.696	1.000	2.516	2.516	3.106	2.075	2.283	1.991
2.696	2.696	2.516	2.516	3.106	3.020	2.283	2.711
2.696	2.696	2.516	2.516	4.283	4.140	2.283	3.678
3.900	3.900	3.660	3.660	3.106	3.020	4.461	3.678
4.916	4.916	4.638	4.638	3.106	2.075	3.403	2.711
4.916	4.916	4.638	4.638	4.283	3.020	2.283	2.711

**KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)**

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1	2	2	4	3	11
2	5	5	5	5	20
3	4	3	4	4	15
4	3	3	4	3	13
5	5	3	5	5	18
6	3	4	5	3	15
7	2	2	2	2	8
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	3	3	3	3	12
11	4	3	3	4	14
12	3	2	2	2	9
13	3	5	5	5	18
14	4	2	2	2	10
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	3	3	4	2	12
19	3	3	3	3	12
20	3	3	3	3	12
21	4	4	3	5	16
22	3	3	3	3	12
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	2	2	2	2	8
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	2	2	2	2	8
29	4	4	4	4	16
30	2	2	2	2	8
31	3	3	3	3	12
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	2	2	2	2	8
37	3	3	3	3	12

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	6.000	0.162	0.162	0.245	-0.986	1.000
	3.000	12.000	0.324	0.486	0.399	-0.034	2.041
	4.000	13.000	0.351	0.838	0.245	0.986	2.950
	5.000	6.000	0.162	1.000	0.000		4.027
2.000	2.000	8.000	0.216	0.216	0.293	-0.785	1.000
	3.000	12.000	0.324	0.541	0.397	0.102	2.036
	4.000	11.000	0.297	0.838	0.245	0.986	2.865
	5.000	6.000	0.162	1.000	0.000		3.869
3.000	2.000	7.000	0.189	0.189	0.271	-0.881	1.000
	3.000	9.000	0.243	0.432	0.393	-0.170	1.927
	4.000	13.000	0.351	0.784	0.293	0.785	2.715
	5.000	8.000	0.216	1.000	0.000		3.786
4.000	2.000	8.000	0.216	0.216	0.293	-0.785	1.000
	3.000	10.000	0.270	0.486	0.399	-0.034	1.965
	4.000	11.000	0.297	0.784	0.293	0.785	2.711
	5.000	8.000	0.216	1.000	0.000		3.712

### Succesive Interval

2	2	4	3
1.000	1.000	2.715	1.965
4.027	3.869	3.786	3.712
2.950	2.036	2.715	2.711
2.041	2.036	2.715	1.965
4.027	2.036	3.786	3.712
2.041	2.865	3.786	1.965
1.000	1.000	1.000	1.000
2.950	2.865	2.715	2.711
4.027	3.869	3.786	3.712
2.041	2.036	1.927	1.965
2.950	2.036	1.927	2.711
2.041	1.000	1.000	1.000
2.041	3.869	3.786	3.712
2.950	1.000	1.000	1.000
2.950	2.865	2.715	2.711
2.950	2.865	2.715	2.711
2.950	2.865	2.715	2.711
2.041	2.036	2.715	1.000
2.041	2.036	1.927	1.965
2.041	2.036	1.927	1.965
2.950	2.865	1.927	3.712
2.041	2.036	1.927	1.965
2.950	2.865	2.715	2.711

4.027	3.869	3.786	3.712
1.000	1.000	1.000	1.000
2.950	2.865	2.715	2.711
4.027	3.869	3.786	3.712
1.000	1.000	1.000	1.000
2.950	2.865	2.715	2.711
1.000	1.000	1.000	1.000
2.041	2.036	1.927	1.965
4.027	3.869	3.786	3.712
2.950	2.865	2.715	2.711
2.041	2.036	1.927	1.965
2.950	2.865	2.715	2.711
1.000	1.000	1.000	1.000
2.041	2.036	1.927	1.965

**KOMITMEN KERJA KARYAWAN (Y)**

RESPONDEN	Y1.1	Y1.2	Y1.3	TOTAL
1	4	5	5	14
2	5	5	5	15
3	4	5	4	13
4	3	3	4	10
5	5	4	5	14
6	3	4	5	12
7	5	4	4	13
8	4	4	4	12
9	5	5	5	15
10	4	5	3	12
11	4	3	3	10
12	5	4	5	14
13	3	5	5	13
14	4	4	5	13
15	4	5	5	14
16	4	5	5	14
17	4	4	4	12
18	5	3	4	12
19	3	4	3	10
20	3	3	4	10
21	5	4	3	12
22	3	3	5	11
23	5	4	5	14
24	5	5	5	15
25	5	2	5	12

26	4	4	5	13
27	5	5	5	15
28	2	5	2	9
29	4	4	4	12
30	4	4	5	13
31	3	3	3	9
32	5	5	5	15
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	4	4	4	12
36	4	5	4	13
37	4	4	4	12

### Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.027	0.027	0.062	-1.926	1.000
	3.000	7.000	0.189	0.216	0.293	-0.785	2.088
	4.000	16.000	0.432	0.649	0.371	0.382	3.128
	5.000	13.000	0.351	1.000	0.000		4.364
2.000	2.000	1.000	0.027	0.027	0.062	-1.926	1.000
	3.000	6.000	0.162	0.189	0.271	-0.881	2.024
	4.000	16.000	0.432	0.622	0.380	0.310	3.055
	5.000	14.000	0.378	1.000	0.000		4.313
3.000	2.000	1.000	0.027	0.027	0.062	-1.926	1.000
	3.000	5.000	0.135	0.162	0.245	-0.986	1.953
	4.000	12.000	0.324	0.486	0.399	-0.034	2.836
	5.000	19.000	0.514	1.000	0.000		4.085

### Successive Interval

4	5	5
3.128	4.313	4.085
4.364	4.313	4.085
3.128	4.313	2.836
2.088	2.024	2.836
4.364	3.055	4.085
2.088	3.055	4.085
4.364	3.055	2.836
3.128	3.055	2.836
4.364	4.313	4.085
3.128	4.313	1.953
3.128	2.024	1.953
4.364	3.055	4.085
2.088	4.313	4.085



3.128	3.055	4.085
3.128	4.313	4.085
3.128	4.313	4.085
3.128	3.055	2.836
4.364	2.024	2.836
2.088	3.055	1.953
2.088	2.024	2.836
4.364	3.055	1.953
2.088	2.024	4.085
4.364	3.055	4.085
4.364	4.313	4.085
4.364	1.000	4.085
3.128	3.055	4.085
4.364	4.313	4.085
1.000	4.313	1.000
3.128	3.055	2.836
3.128	3.055	4.085
2.088	2.024	1.953
4.364	4.313	4.085
3.128	3.055	2.836
4.364	4.313	4.085
3.128	3.055	2.836
3.128	4.313	2.836
3.128	3.055	2.836

### LAMPIRAN 3. Frequencies

#### Frequency Table (X1)

##### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.7	2.7	2.7
3	20	54.1	54.1	56.8
Valid 4	11	29.7	29.7	86.5
5	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

##### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.7	2.7	2.7
3	20	54.1	54.1	56.8
Valid 4	11	29.7	29.7	86.5
5	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.4	5.4	5.4
3	20	54.1	54.1	59.5
Valid 4	10	27.0	27.0	86.5
5	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.4	5.4	5.4
3	20	54.1	54.1	59.5
Valid 4	10	27.0	27.0	86.5
5	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8.1	8.1	8.1
3	11	29.7	29.7	37.8
Valid 4	16	43.2	43.2	81.1
5	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	24.3	24.3	24.3
3	13	35.1	35.1	59.5
Valid 4	12	32.4	32.4	91.9
5	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	18.9	18.9	18.9
3	19	51.4	51.4	70.3
Valid 4	9	24.3	24.3	94.6
5	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	29.7	29.7	29.7
3	10	27.0	27.0	56.8
Valid 4	10	27.0	27.0	83.8
5	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Frequency Table (X2)****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	16.2	16.2	16.2
3	12	32.4	32.4	48.6
Valid 4	13	35.1	35.1	83.8
5	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	21.6	21.6	21.6
3	12	32.4	32.4	54.1
Valid 4	11	29.7	29.7	83.8
5	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	18.9	18.9	18.9
3	9	24.3	24.3	43.2
Valid 4	13	35.1	35.1	78.4
5	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	21.6	21.6	21.6
3	10	27.0	27.0	48.6
Valid 4	11	29.7	29.7	78.4
5	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Frequency Table (Y)****Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.7	2.7	2.7
3	7	18.9	18.9	21.6
Valid 4	16	43.2	43.2	64.9
5	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.7	2.7	2.7
3	6	16.2	16.2	18.9
Valid 4	16	43.2	43.2	62.2
5	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.7	2.7	2.7
3	5	13.5	13.5	16.2
Valid 4	12	32.4	32.4	48.6
5	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

### LAMPIRAN 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
Pearson Correlation	1	.764**	.733**	.733**	.017	.084	-.056	-.032	.674**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.921	.623	.741	.852	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.764**	1	.688**	.688**	.058	.044	-.011	-.166	.626**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.731	.794	.948	.325	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.733**	.688**	1	1.000**	.153	.023	.047	-.140	.726**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.365	.891	.784	.410	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.733**	.688**	1.000**	1	.153	.023	.047	-.140	.726**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.365	.891	.784	.410	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.017	.058	.153	.153	1	.394*	.264	.266	.540**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.921	.731	.365	.365		.016	.114	.112	.001
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.084	.044	.023	.023	.394*	1	.283	.288	.514**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.623	.794	.891	.891	.016		.090	.084	.001
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	-.056	-.011	.047	.047	.264	.283	1	.104	.378*
X1.7 Sig. (2-tailed)	.741	.948	.784	.784	.114	.090		.541	.021
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	-.032	-.166	-.140	-.140	.266	.288	.104	1	.339*
X1.8 Sig. (2-tailed)	.852	.325	.410	.410	.112	.084	.541		.040
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.674**	.626**	.726**	.726**	.540**	.514**	.378*	.339*	1
X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.021	.040	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	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
.671	.699	8

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.779**	.715**	.844**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.779**	1	.846**	.879**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.715**	.846**	1	.816**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.844**	.879**	.816**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.896**	.945**	.912**	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

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

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	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
.946	.946	4

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.144	.449**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.396	.005	.000
	N	37	37	37	37
Y1.2	Pearson Correlation	.144	1	.172	.613**
	Sig. (2-tailed)	.396		.309	.000
	N	37	37	37	37
Y1.3	Pearson Correlation	.449**	.172	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.005	.309		.000
	N	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.749**	.613**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

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

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	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
.508	.507	3

#### LAMPIRAN 5 Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y

- b. All requested variables entered.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.311	.271	1.472

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.281	2	16.641	7.683	.002 <sup>b</sup>
Residual	73.638	34	2.166		
Total	106.919	36			

- a. Dependent Variable: Y

- b. Predictors: (Constant), X2, X1

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.093	2.270		2.244	.031
1	X1	.148	.067	.324	2.207	.034
	X2	.245	.067	.539	3.677	.001

- a. Dependent Variable: Y



**Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.242	.193
	Sig. (2-tailed)		.150	.252
	N	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.242	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.150		.004
	N	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.193	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.252	.004	
	N	37	37	37

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	218	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
 Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3711/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Fifgroup Pos Boroko Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
 NIDN : 0911108104  
 Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Chikita Cahya Amalia Umar  
 NIM : E2115153  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen  
 Lokasi Penelitian : PT. FIFGROUP POS BOROKO BOLAANG MONGONDOW UTARA  
 Judul Penelitian : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP POS BOROKO BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 20 November 2021  
  
 Zulham, Ph.D  
 NIDN 0911108104

**PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE (FIF)**  
**CABANG POS BOROKO BOLAANG MONGODOW UTARA**

Jln trans Sulawesi desa bigo trans, boroko timur, kab. Bolaang Mongondow Utara, Sulawesi Utara

FIFGROUP



**SURAT KETERANGAN**

No. 09/SK/FIF/X/2022

*Assalamu Alaikum , Wr, Wb.*

Saya yang bertanda tanga dibawah ini :

Nama : Refly Salim  
Jabatan : Kepala Pos (KAPOS) FIF cabang pos Boroko

Dengan ini menyatakan bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Chikita Cahya Amalia Umar  
NIM : E2115153  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh pemberian kompensasi terhadap komitmen kerja  
karyawan Pada PT. FIF Group pos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

Benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data di PT. FIF Group pos Boroko Bolaang Mongondow Utara, pada tanggal 20 februari 2022 terkait dengan kepentingan penelitian yang dilakukan.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Boroko, 20 februari 2022

Mengetahui

**PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE**

Refly Salim





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 064/SRP/FE-UNISAN/V/2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Chikita Cahya Amalia Umar  
NIM : E2115153  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. FIF Group Pos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 28%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,

**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 31 Mei 2022  
Tim Verifikasi,

**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: oid:25211:17883801

PAPER NAME

**TURNITIN CIKITA 3.docx**

AUTHOR

**CHIKITA CAHYA AMALIA UMAR 087846  
776289**

WORD COUNT

**11786 Words**

CHARACTER COUNT

**78568 Characters**

PAGE COUNT

**69 Pages**

FILE SIZE

**172.8KB**

SUBMISSION DATE

**May 30, 2022 1:21 PM GMT+8**

REPORT DATE

**May 30, 2022 1:24 PM GMT+8****● 28% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 28% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)



Similarity Report ID: oid:25211:17883801

### 28% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 28% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

#### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	2%
	Internet	
2	id.123dok.com	2%
	Internet	
3	digilib.unila.ac.id	2%
	Internet	
4	123dok.com	2%
	Internet	
5	furqonkhorudin.blogspot.com	1%
	Internet	
6	es.scribd.com	1%
	Internet	
7	media.neliti.com	1%
	Internet	
8	journal.student.uny.ac.id	1%
	Internet	

Sources overview





Similarity Report ID: oid:25211:17883801

9	eprints.ummi.ac.id	<1%
	Internet	
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
11	pt.scribd.com	<1%
	Internet	
12	repository.upi.edu	<1%
	Internet	
13	jurnal.stiekma.ac.id	<1%
	Internet	
14	repo-mm.usni.ac.id	<1%
	Internet	
15	repository.bsi.ac.id	<1%
	Internet	
16	repository.stei.ac.id	<1%
	Internet	
17	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
18	Dspace.Uii.Ac.Id	<1%
	Internet	
19	ocs.unud.ac.id	<1%
	Internet	
20	repository.ipb.ac.id	<1%
	Internet	



Similarity Report ID: oid:25211:17883801

21	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	Internet	
22	jtebr.unisan.ac.id	<1%
	Internet	
23	lib.unnes.ac.id	<1%
	Internet	
24	journal.iaingorontalo.ac.id	<1%
	Internet	
25	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
26	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	
27	coursehero.com	<1%
	Internet	
28	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	<1%
	Internet	
29	noken25.blogspot.com	<1%
	Internet	
30	sdm4cappjakarta.blogspot.com	<1%
	Internet	
31	kelascakuntansi2011.blogspot.com	<1%
	Internet	
32	Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya ...	<1%
	Crossref	



Similarity Report ID: oid:25211:17883801

33	<b>docplayer.info</b> Internet	<1%
34	<b>sorev.unisan.ac.id</b> Internet	<1%
35	<b>e-jurnal.unisda.ac.id</b> Internet	<1%
36	<b>repository.widyatama.ac.id</b> Internet	<1%
37	<b>indoplaces.com</b> Internet	<1%
38	<b>repo.darmajaya.ac.id</b> Internet	<1%
39	<b>ejurnal.pps.ung.ac.id</b> Internet	<1%
40	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet	<1%
41	<b>e-journal.iaingorontalo.ac.id</b> Internet	<1%
42	<b>jurnal.unigo.ac.id</b> Internet	<1%

### ABSTRACT

**CHIKITA CAHYA AMALIA UMAR. E2115153. THE EFFECT OF COMPENSATION PROVISION ON THE EMPLOYEE WORK COMMITMENT AT PT. FIF GROUPOS BOROKO IN THE NORTH BOLAANG MONGONDOW**

*This study aims to determine the effect of the compensation provision (X) including Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) simultaneously or partially on the Employee Work Commitment (Y) at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. The population in this study is employees at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow, namely 37 people. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing. The analytical method used is path analysis. The results show that the compensation provision (X) including Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) has a positive and significant effect simultaneously or partially on Employee Work Commitment (Y) at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. Financial Compensation (X1) partially has a positive and significant effect on the Employee Work Commitment at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. Non-Financial Compensation (X2) partially has a positive and significant effect on the Employee Work Commitment at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow.*

*Keywords: Compensation Provision, Employee Work Commitment*



### ABSTRAK

**CHIKITA CAHYA AMALIA UMAR. E2115153. PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUPOS BOROKO BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara sebanyak 37 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi, Komitmen Kerja Karyawan

