

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Sulaiman ¹⁾ & Dody Radiansah ²⁾

¹ Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak
email: imansulaiman137@yahoo.co.id

² Teknologi Pertanian, Politeknik Negeri Pontianak
email: dodyradiansah10@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi”. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan, referensi dan bacaan tambahan yang menyajikan kenyataan di lapangan bagaimana kompensasi finansial yang diberikan oleh sekolah kepada karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah: a) Bagi Perusahaan: dapat memberikan informasi tentang kebijakan pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. b) Bagi peneliti: Dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kota Pontianak Pontianak yang berjumlah 31 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kota Pontianak berjumlah 31 orang. Teknik sampling pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Lokasi penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kota Pontianak. Dari hasil perhitungan melalui program SPSS 24 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,864 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,929. sementara itu dari tabel anova dan coefficients diperoleh nilai F hitung sebesar 57,009. Pada signifikan F sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi kompensasi finansial (B1) sebesar 0,112 dengan nilai t hitung sebesar 0,178. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: kompensasi finansial, komitmen organisasi

1. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah pada umumnya. Jalur pendidikan ini mempunyai jenjang pendidikan yang jelas, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi. Ada beberapa jenis pendidikan, diantaranya yaitu pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan. Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan

peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan dan pengalaman serta keterampilan terhadap keahlian dibidang tertentu

(<http://id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>).

Lembaga pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan dituntut untuk bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lain baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis yaitu dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja. Seiring dengan perkembangan zaman, maka

dibutuhkan program kompensasi yang tepat dan benar serta motivasi untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Pinnington dan Edwards (2016:156) secara spesifik menyebutkan bahwa imbalan intrinsik sebagai bentuk intangible benefit yang sangat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Salah satu tujuan orang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi kerja berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Komitmen guru pada lembaga sekolah juga sangat banyak dipengaruhi oleh motivasi guru itu sendiri untuk mengajar di suatu lembaga sekolah. (M. Marlina, 2017:29).

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negative pada prestasi belajar siswa, karena siswa harus selalu beradaptasi kembali dengan guru baru yang mengajarnya.

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam

pencapaian tujuan organisasi (Tulus, 2008:4-5).

Setiap perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta pasti memberikan kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawannya. Tetapi tidak semua perusahaan memberikan semua jenis-jenis kompensasi baik yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan. Ada perusahaan yang memberikan kompensasi dan motivasi kerja dengan sepenuhnya dan ada pula yang hanya memberikan salah satu dari jenis kompensasi dan motivasi kerja yang ada. Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena apabila kompensasi diberikan maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat dan akan tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Demikian halnya dengan Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kota Pontianak, juga memberikan kompensasi kepada karyawannya baik yang bersifat ekonomis, fasilitas maupun pelayanan. Tetapi, kompensasi yang diberikan dirasa kurang oleh karyawannya. Sehingga karyawannya ada yang kurang komitmen terhadap organisasi. Ada juga yang masih tetap bekerja dalam artian bertahan dikarenakan karyawan tersebut mempunyai anggapan lapangan pekerjaan saat ini sempit. Komitmen organisasi diharapkan semakin hari semakin meningkat. Tetapi tidak pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Kota Pontianak.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti, maka diperoleh jumlah guru 36 orang (guru tetap yayasan 31 orang dan guru dpk 5 orang). Dengan bertambahnya pesaing semakin hari semakin menurun yang ditunjukkan dengan semakin sedikitnya siswa yang masuk ke sekolah tersebut (Tabel 1). Tidak hanya dikarenakan dengan bertambahnya pesaing saja tetapi juga kompensasi yang diberikan tidak sepadan

dengan pekerjaannya. Data jumlah siswa dari tahun 2020-2021 dapat dicermati pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1 Data Penerimaan Siswa Baru Berdasarkan Tahun Pelajaran 2020-2021

Jenis Kelamin	Jumlah Siswa					
	2008	Persentase	2009	Persentase	2010	Persentase
Laki-laki	87	81 %	100	99 %	94	95 %
Perempuan	21	19 %	1	1 %	5	5 %
Jumlah Total	108	100 %	101	100 %	99	100 %

Sumber: SMK Muhammadiyah 1 Kota Pontianak (2021)

Berdasarkan uraian di atas, maka terlihat bahwa kompensasi dan motivasi mempengaruhi komitmen kerja. Dengan demikian, dengan adanya kompensasi yang memadai maka diharapkan para guru akan termotivasi untuk mengajar serta mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menjelaskan tentang definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berikut ini pendapat dari beberapa ahli :

- a. Hasibuan (2012: 10) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.
- b. Veithzal Rivai (2009:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni untuk mengatur pengembangan dan pemanfaatan karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2012: 10) adalah “agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Menurut Martoyo (2015: 57) “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang langsung maupun yang tidak langsung”.

Menurut Hasibuan (2012: 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2001:155) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 118) “Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Menurut Mondy dan Neo (2013:15-16), jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 121-122) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

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

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang belaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Begitu besarnya arti dan manfaat komitmen organisasi sehingga mendorong manajer menetapkan program komitmen organisasi. Program komitmen organisasi harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Menurut Spector, dkk (2000:123) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Hal ini sejalan dengan konsep yang diadaptasi dari pendapat Meyer dan Allen (1997:159) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan

berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Kajian Empiris

Kajian empiris dalam penelitian ini digunakan sebagai acuan terhadap pembuatan hipotesis dan metode penelitian yang sesuai. Adapun hasil penelitian yang diangkat harus memiliki kesamaan judul dengan penelitian yang akan diteliti.

Berikut ini akan diuraikan lebih lanjut tentang penelitian terdahulu oleh Buraidah:

1. Perbedaan dan Persamaan Kajian Empiris dengan Penelitian yang akan dilakukan.

a. Persamaan

Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki kesamaan topik dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh Buraidah yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi kerja.

b. Perbedaan

1) Penelitian yang akan dilakukan ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Buraidah mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan Islam X.

Penelitian yang akan dilakukan ini menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Pontianak.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM X PALEMBANG	Buraidah	Asosiatif atau hubungan	Kompensasi dan motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasi karyawan meskipun kecil dan arahnya positif, yang berarti jika kompensasi dan motivasi kerja karyawan ditingkatkan, maka komitmen organisasi karyawan meningkat.
2	ANALISIS PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI, PERAN KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM	Sudarwanti Retnaningsih, SE	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional.

	MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)			
--	--	--	--	--

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif*, yaitu penelitian dimana data yang digunakan berbentuk angka-angka dan hasil perhitungan atau pengukuran, dan uraian kata-kata yang diperoleh dari pemikiran (Arikunto, 2014).

Sedangkan jika melihat dari metode penelitiannya, maka digunakan metode penelitian *survey*, yaitu merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

Dari tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk dalam penelitian *asosiatif* atau hubungan yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni: 2015: 16)

Variabel Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat,

Variabel bebas: Kompensasi finansial

Menurut Syuhadak dalam Kadarisman (2014: 278) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial. Untuk lebih jelasnya indikator kompensasi finansial dapat dijelaskan :

a) Gaji

Yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b) Insentif

Yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non finansial (Dessler, 2017: 8).

Untuk lebih jelasnya indikator non finansial dapat dijelaskan :

a) Promosi Jabatan

Yaitu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, serta pendapatan yang lebih tinggi.

b) Penghargaan

Yaitu upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi.

Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan dan kepuasan demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Adapun indikator dari motivasi kerja yaitu :

a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Yaitu kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan, serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Yaitu kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi kerja karyawan.

c) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan kasih sayang yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang.

Variabel Terikat: Komitmen organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan

keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Adapun indikator dari komitmen organisasi yaitu :

a) Komitmen afektif

Merupakan ikatan emosional karyawan kepada organisasinya.

b) Komitmen kontinuans (*continuance*)

Merupakan kesadaran akan kerugian yang akan ditanggungnya bila meninggalkan organisasinya.

c) Komitmen normatif

Merupakan perasaan individu memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Kompensasi Finansial (X ₁)	Gaji	- Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan - Waktu pemberian gaji yang diterima oleh karyawan
	Insentif	- Jumlah insentif yang diterima oleh karyawan - Waktu pemberian insentif yang diterima oleh karyawan
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	- Adanya ikatan emosional antara individu dengan organisasinya - Adanya ikatan emosional antara individu dengan pekerjaannya
	Komitmen Kontinuans	- Kesadaran individu atas kerugian bila meninggalkan SMK 1 Pontianak - Kesadaran individu atas keuntungan bila tetap berada di SMK 1 Pontianak
	Komitmen Normatif	- Kesadaran memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi - Kewajiban moral untuk tetap mengabdikan di SMK 1 Pontianak

Skala Pengukuran

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik menentukan skor, dengan menggunakan *skala Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial, Sugiyono (2017:93).

Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap

sesuatu, seperti, baik sekali-cukup baik-tidak setuju-sangat tidak setuju. Dalam *skala Likert* telah ditetapkan variable penelitian secara spesifik, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

Empat alternatif jawaban, dengan gradasi dari sangat positif sampai negatif. Gradasi untuk masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju: Skor = 4
- Setuju: Skor = 3
- Tidak Setuju: Skor = 2
- Sangat Tidak Setuju: Skor = 1

Jumlah alternative respon yang ada dalam skala Likert ada 5 jenis (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat setuju). Untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab pilihan ragu-ragu, karena obyek penilaian yang cukup sensitif, maka pada penelitian ini pilihan jawaban ragu-ragu sengaja tidak diberikan sebagai alternatif jawaban bagi responden.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan SMK Muhammadiyah 1 Kota Pontianak, yang berjumlah 31 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan SMK

Muhammadiyah 1 Kota Pontianak 31 orang.

Teknik Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik *sampel jenuh* yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data.

Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawabnya.

Wawancara

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti yakni pimpinan dan karyawan yang datanya diperlukan dalam penelitian.

Dokumentasi

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membaca ataupun mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen, arsip-arsip dan catatan organisasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian.

Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, ruang lingkup penelitian dibatasi pada bidang sumber daya manusia khususnya masalah kompensasi dan motivasi kerja yang

difokuskan pada guru Yayasan SMK Muhammadiyah 1 Kota Pontianak.

Sumber Data

Dalam penelitian ini datanya diperoleh melalui dua jenis sumber data, yaitu:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang berkaitan tentang bagaimana tanggapan mereka terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan.

Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari instansi tempat dilakukannya penelitian, yang berupa sejarah organisasi, struktur organisasi dan job diskripsinya, komposisi karyawan, peraturan dan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi finansial (X) terhadap komitmen organisasi (Y) pada penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari suatu variable bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variable terikat, dengan rumus (Arikunto, 2014):

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = Komitmen organisasi

X₁ = Kompensasi finansial

a = Bilangan konstanta/ tetap

b₁-b₂-b₃ = Koefisien regresi

$$a = \frac{(\sum \sum_i)(\sum (i^2)) - (\sum \sum_i)(\sum (i Y_i))}{n\sum i^2 - (\sum \sum_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Uji Validitas

Adalah suatu derajat ketepatan alat penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2014). Data valid, bila terdapat kesamaan antara data yang sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment dengan nilai kritisnya, dimana r hitung dapat dicari dengan rumus (Arikunto).

Di mana untuk menyatakan valid tidaknya suatu butir instrument adalah:

r ≤ product moment, tidak valid

r ≥ product moment, valid

Hasil penelitian dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015:172)

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung) dengan nilai kritis/probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada di atas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrument penelitian adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

X = skor item

Y = skor total

r = koefisien korelasi

Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2018: 268): "untuk uji reliabilitas digunakan teknik pengukuran ulang (*testretest*) jika item yang kita gunakan < 60 item". Selang waktu antara pengukuran pertama dan pengukuran ke dua sebaiknya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu jauh. Selang waktu antara 15-30 hari pada umumnya dianggap memenuhi persyaratan tersebut. Hasil pengukuran pertama dikorelasikan dengan teknik korelasi *product moment*.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan valid untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji asumsi klasik, yaitu dengan menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Suliyanto,2015:67).

Dalam penelitian ini digunakan analisis grafik. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Menurut Ghazali, dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan program SPSS dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel tersebut dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dengan dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tersebut seperti titik-titik yang ada membentuk pola tersebut yang teratur (bergelombang menyebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Suliyanto,2015:74).

Multikolinieritas dapat dilihat dari:

- 1) Nilai tolerance yang rendah dan lawannya
- 2) Variance Inflation Factor (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregras terhadap variabel independen lainnya.

Uji t

Uji t digunakan menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono, (2014) sebagai berikut:

Rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan :

b = Koefisien Regresi

β = Probabilitas interval

Sb = Standar deviasi

Untuk membuktikan apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Organisasi Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah I Kota Pontianak, maka dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5%.

Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y). Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa

tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, maka tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y).

$H_1 : \beta \neq 0$, maka ada pengaruh antara variabel kompensasi finansial (X), terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji f

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan, yaitu kompensasi finansial (X_1), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), dengan rumus (Sugiyono, 2007):

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

F = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

R^2 = hasil perhitungan R dipangkatkan 2

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas t hitung $p \leq 0,1$, maka H_0 ditolak

Jika probabilitas t hitung $p > 0,1$, maka H_0 diterima

Bila H_0 ditolak, berarti H_1 diterima yang secara langsung menyatakan variable-variable yang diuji mempunyai hubungan nyata terhadap variabel bebas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4
Distribusi Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	71
2.	Perempuan	9	29
Jumlah		31	100

Sumber : Data primer yang diolah, (2020)

Pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa dari jumlah 31 orang responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau sebesar 71%. Dan sisanya 9 orang atau sebesar 29% berjenis kelamin perempuan.

Dengan demikian diperoleh persentase terbesar pada distribusi responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (71%). Karena di SMK 1 Kota Pontianak terdiri dari tujuh program keahlian teknik.

Penyajian Data **Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukur itu mengukur apa yang diukurnya. Suatu instrument dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrument tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau

memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud yang dikenakan oleh instrument tersebut. Sisi lain yang penting adalah kecermatan pengukuran, yaitu kecermatan dalam mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada item yang diukurnya. Pengukuran validitas pada pengukuran ini dilakukan dengan korelasi *pearson product moment* antara nilai jawaban responden dengan nilai total jawaban responden. Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan;

- 1) Jika r hasil perhitungan positif, jika koefisien korelasi > taraf kesalahan, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil perhitungan negatif, jika koefisien korelasi < taraf kesalahan, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 6 Ringkasan Hasil Test Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Hasil Nilai Signifikan	$\alpha = 5\%$	Nilai korelasi	Nilai tabel	Ket
Kompensasi Finansial (X)	Item 1	0,020	0.05	0,416	1,697	Valid
	Item 2	0,000	0.05	0,599	1,697	Valid
	Item 3	0,020	0.05	0,416	1,697	Valid
	Item 4	0,020	0.05	0,416	1,697	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Item 1	0,000	0.05	0,847	1,697	Valid
	Item 2	0,000	0.05	0,786	1,697	Valid
	Item 3	0,000	0.05	0,623	1,697	Valid
	Item 4	0,000	0.05	0,623	1,697	Valid
	Item 5	0,001	0.05	0,579	1,697	Valid
	Item 6	0,000	0.05	0,847	1,697	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2020)

Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel (r tabel) atau membandingkan antara koefisien korelasi dengan taraf kesalahan. Dalam pengolahan data dari 20 item yang diuji, semua item memiliki nilai koefisien korelasi positif dan taraf koefisien lebih besar dari taraf kesalahan, artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikator dengan skor total. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa indikator memang benar-benar dapat digunakan untuk

mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain instrument yang digunakan valid dan dapat dipakai dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan bila dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang relative konsisten.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

		Rsp	Total skor 1 (x)	Total skor 2 (y)	Jumlah
Rsp	Pearson Correlation	1	,082	,086	,084
	Sig. (2-tailed)	.	,660	,645	,652
	N	31	31	31	31
Total skor 1 (x)	Pearson Correlation	,082	1	,999(**)	1,000(**)
	Sig. (2-tailed)	,660	.	,000	,000
	N	31	31	31	31
Total skor 2 (y)	Pearson Correlation	,086	,999(**)	1	1,000(**)
	Sig. (2-tailed)	,645	,000	.	,000
	N	31	31	31	31
jumlah	Pearson Correlation	,084	1,000(**)	1,000(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,652	,000	,000	.
	N	31	31	31	31

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

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Bila angka korelasi yang diperoleh melebihi angka kritik dan r tabel, maka korelasi tersebut signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang rata-rata sama dengan jawaban pertama.

Kompensasi finansial (X)

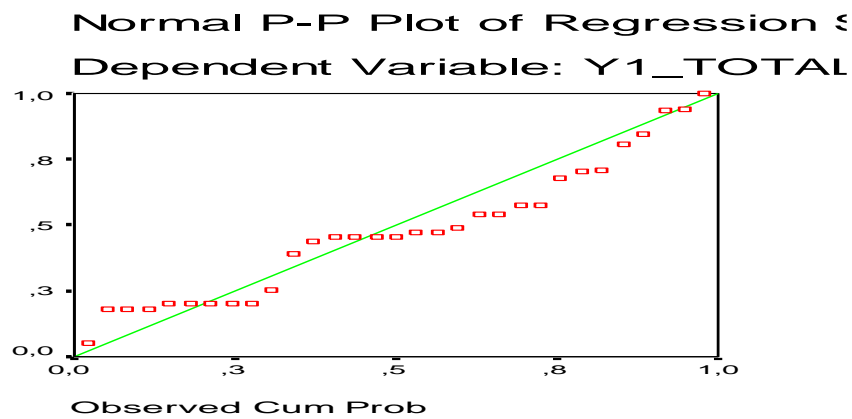
Berikut ini akan disajikan jawaban responden tentang kompensasi finansial.

Menurut Syuhadak dalam kadarisman (2014:278) dimaksud kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial.

Analisis Statistik Diskripsi.

Uji Normalitas

Kurva Nilai Residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila: nilai *asym. Sig. (2-tailed)* $> \alpha$.



Gambar 5 Uji Normalitas Variabel Dependen

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

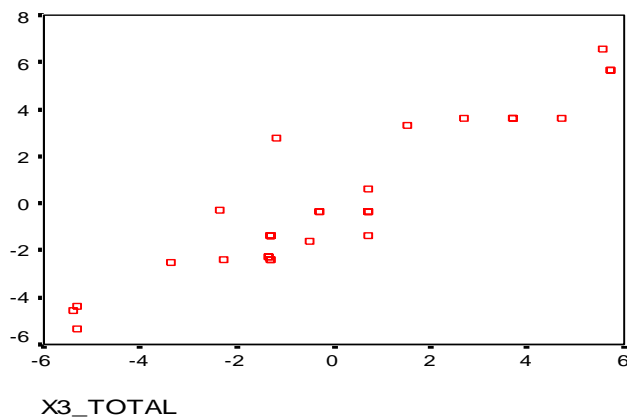
Gambar 5 menunjukkan bahwa pengujian normalitas berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai probabilitasnya $>$ nilai α -nya (0,05), maka tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y1_TOTAL



Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 6 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi

heteroskedastisitas, artinya tidak adanya varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan).

Hasil Korelasi Variabel

Hubungan antar variabel pada penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi Linier pada program SPSS 12 berikut ini:

Tabel 14 Hasil Perhitungan Regresi Linier

		Y1_TOTAL	X1_TOTAL
Pearson Correlation	Y1_TOTAL	1,000	,055
	X1_TOTAL	,055	1,000
Sig. (1-tailed)	Y1_TOTAL	,	,384
	X1_TOTAL	,384	,
N	Y1_TOTAL	31	31
	X1_TOTAL	31	31

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Angka korelasi antara variabel kompensasi finansial dengan komitmen organisasi adalah 0,055 dengan arah hubungan positif, artinya terbukti bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kompensasi finansial sebesar 5,5%.

Uji t

Analisis uji t merupakan suatu teknik analisis untuk mengetahui jawaban hipotesis tentang pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Hasil perhitungan uji t untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,314	9,946		-,032	,975
	X1_TOTAL	,112	,631	,013	,178	,006

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber: Data Primer yang diolah, (2021)

Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara parsial, nilai koefisien regresi (B_1) variabel kompensasi finansial (X) adalah sebesar 0,112 dengan nilai t hitung sebesar 0,178 pada tingkat signifikansi 0,006, artinya variabel kompensasi finansial (X_1) signifikan pada taraf signifikan 95% atau tingkat kesalahan (α) = 5%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kompensasi finansial pada Yayasan SMK Muhammadiyah 1 Kota Pontianak dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini tampak dari guru itu sendiri yang berupa kualitas kerja yang terdiri dari semangat kerja tinggi, disiplin kerja yang baik, kesesuaian antara

pekerjaan dengan kemampuan karyawan, penetapan pola kerja yang efektif. Hal ini juga akan mempengaruhi kuantitas kerja dari karyawan yang berupa, menyelesaikan tugas tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Kemudian jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi yang diberikan oleh lembaga nampaknya masih kurang baik, sehingga karyawan kurang komitmen terhadap organisasi, atau dengan kata lain karyawan kurang mempunyai komitmen terhadap organisasi, karena merasa kompensasi dan motivasi yang mereka terima kurang sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Buchanan (2015,

dalam Dessler, 2014: 319) bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan memenuhi apa yang menjadi harapan karyawan.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk mendorong terciptanya komitmen organisasi diantaranya penghargaan (*reward*) yang adil dan tidak membedakan sehingga menumbuhkan komitmen kepada para karyawan.

Werther dan Davis (2014) mengatakan bahwa jika diatur dengan benar, kompensasi dan motivasi kerja membantu organisasi mencapai tujuannya serta mendapatkan, memelihara, menjaga tenaga kerja yang produktif. Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan (Benardin dan Russel, 2014). Dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMK Muhammadiyah 1 Kota Pontianak tentang pengaruh Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada SMK Muhammadiyah 1 Kota Pontianak.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, G, 2014, *Human Resource Management*, Eighth Edition, Prentice Hall International Inc, USA.
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Martoyo, Susilo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.

Meyer, John P, Dan Allen 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen)*, Alih Bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehalindo, Jakarta.

Spector, dkk, 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.

Tulus, Agus, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka, Jakarta.

Marlina, 2017, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keempat, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wikipedia Indonesia, 10 Juni 2008, Pendidikan. <http://id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>.