

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROV. SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DISCIPLINE OF WORK AND NON
FINANCIAL COMPENSATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROV. SULAWESI UTARA*

Oleh:

**Veronica Mercy Adil¹
Greis M. Sendow²
Genita G. Lumintang³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹veronicaadil@yahoo.com

²greis_sendow@ymail.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Berkembangnya Sumber Daya Manusia di era saat ini semakin meningkat, begitupun dengan persaingan-persaingan organisasi pemerintah dan swasta. Sumber Daya Manusia yang handal sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk kemajuan organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 91 karyawan yang ditarik menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial maka akan semakin baik dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Maka sebaiknya pihak instansi dapat memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan dari setiap karyawan untuk menunjang pencapaian kinerja yang baik, berkaitan dengan komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial.

Kata Kunci: *komitmen organisasional, disiplin kerja, kompensasi non finansial, kinerja karyawan.*

Abstract: *The development of human resources in the current era, as well as with rivalries both levels of government organizations and private sector. Reliable human resources urgently needed by each organization for the advancement of the organization. The purpose of this research is to find out whether there is influence of organizational commitment, discipline of work and non financial compensation on performance of employees of Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. The method used was multiple linear regression analysis. The sample used in this study there were 91 employees are drawn using the formula slovin. The results of this research show that a work discipline, organizational commitment and simultaneous non financial compensation and partial positive and significant effect on performance of employees. This means the higher organizational commitment, discipline of work and non financial compensation it will be getting better and increased employee performance. Then should the party establishments can pay attention to what the responsibilities of the job of every employee to support the attainment of good performance, organizational commitment, relating to the discipline of work and non financial compensation.*

Keywords: *organizational commitment, discipline of work, non financial compensation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output" berupa produk barang atau jasa. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Karyawan juga merupakan makhluk sosial dan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan dimana mereka yang berperan dalam melaksanakan tugas tanggung jawab baik menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mencapai atau mewujudkan tujuan perusahaan. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai situasi di mana seorang karyawan berdiri di atas satu organisasi dengan perusahaannya tujuan untuk mempertahankan afiliasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas dan juga bisa berwujud rasa aman dalam bekerja yang dipengaruhi pekerjaan yang ditekuni, lingkungan kerja ataupun rekan kerja. Komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial memiliki peranan yang sangat penting untuk menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dengan tidak lepas dengan tindakan atau kontribusi yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hamali (2018:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hamali 2018). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2008 dalam Marliani, Parengkuan dan Lengkong, 2016).

Kinerja Karyawan

Menurut Cahayani (2005:89) mengemukakan bahwa kinerja seorang karyawan adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

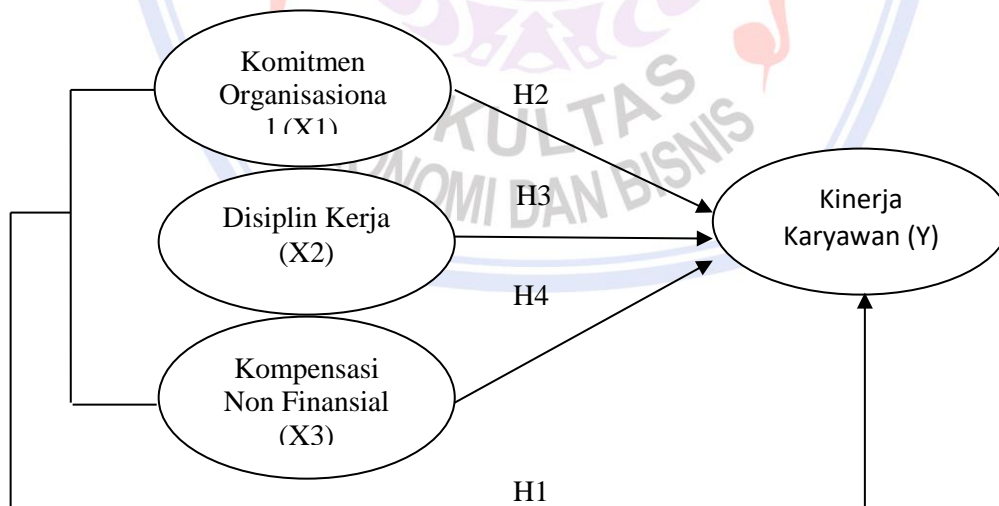
Penelitian Terdahulu

Timbuleng dan Sumarauw (2015), meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Dan juga untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado, dan Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Manado, sedangkan Etos Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Paruru, Lopian dan Tawas (2016), meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkir (2015), meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui diantara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, manakah pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer dengan menggunakan kuesioner penelitian. Penelitian ini mencari pengaruh sebab-akibat baik secara langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (X) Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono, (2014:115) dalam Panggiki (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara sebanyak 117 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu dengan *accidental sampling*. *Accidental Sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007:67). Sampel yang ditarik dalam penelitian ini adalah 91 pegawai dengan menggunakan rumus slovin dengan error tolerance 5%.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh responden melalui kuesioner, dalam hal ini karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku-buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner. Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden. Mekanisme untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Responden menjawab pertanyaan dalam kuesioner dengan memberi tanda tertentu pada jawaban yang telah disediakan.

Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai *intercept/constant*

X₁ = Variabel Komitmen Organisasional

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

X₃ = Variabel Kompensasi Non Finansial

β₁ β₂ β₃ = Koefisien Regresi Variabel Bebas

e = *Standard error* tingkat kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas**Tabel 1. Uji Validitas**

| Butir Pernyataan | Nilai r_{tabel} | Nilai r_{hitung} (X1) | Nilai r_{hitung} (X2) | Nilai r_{hitung} (X3) | Nilai r_{hitung} (Y) | Keterangan |
|------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|------------|
| 1 | 0,207 | 0,664 | 0,478 | 0,692 | 0,710 | Valid |
| 2 | 0,207 | 0,449 | 0,487 | 0,639 | 0,710 | Valid |
| 3 | 0,207 | 0,731 | 0,511 | 0,579 | 0,642 | Valid |
| 4 | 0,207 | 0,585 | 0,532 | 0,679 | 0,565 | Valid |
| 5 | 0,207 | 0,610 | 0,690 | - | 0,554 | Valid |
| 6 | 0,207 | 0,500 | 0,743 | - | 0,618 | Valid |
| 7 | 0,207 | - | - | - | 0,648 | Valid |
| 8 | 0,207 | - | - | - | 0,703 | Valid |

Sumber: Data Olahan 2018

Tabel 1. Uji validitas pada variabel Komitmen Organisasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat di atas, tampak bahwa nilai r_{hitung} masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0,207. Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Realibilitas**Tabel 2. Uji Realibilitas**

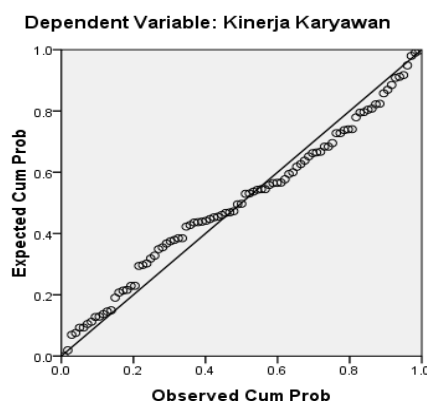
| No | Hubungan Antar Variabel | Nilai Realibilitas | Ket. |
|----|--|--------------------|----------|
| 1 | Komitmen Organisasional (X ₁) | 0,626 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X ₂) | 0,608 | Reliabel |
| 3 | Kompensasi Non Finansial (X ₃) | 0,602 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,796 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan 2018

Tabel 2. Uji realibilitas pada variabel Komitmen Organisasional (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi Non Finansial (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara dapat dilihat pada tabel 2, tampak bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel menunjukkan angka yang melebihi 0,6. Hal tersebut berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dengan tingkat realibilitas yang beraneka ragam.

Uji Normalitas

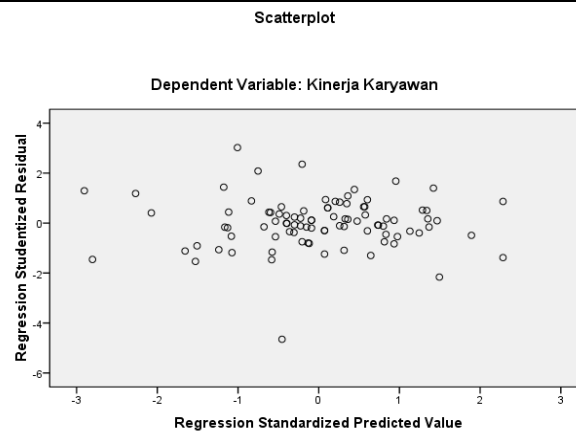
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa grafik P-Plot menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik di sekitar garis linear menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Pada gambar 3 grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 5.062 | 4.855 | | 1.043 | .300 | | |
| | Komitmen Organisasional | .465 | .141 | .310 | 3.291 | .001 | .940 | 1.064 |
| | Disiplin Kerja | .305 | .132 | .222 | 2.306 | .023 | .903 | 1.108 |
| | Kompensasi Non Finansial | .504 | .223 | .220 | 2.259 | .026 | .883 | 1.133 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa output *Coefficients* terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Komitmen Organisasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi Non Finansial (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|--------------------------|-------|-------|-------|------------|
| 1 | (Constant) | 5.062 | 4.855 | 1.043 | .300 |
| | Komitmen Organisasional | .465 | .141 | .310 | 3.291 .001 |
| | Disiplin Kerja | .305 | .132 | .222 | 2.306 .023 |
| | Kompensasi Non Finansial | .504 | .223 | .220 | 2.259 .026 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,062 + 0,465X_1 + 0,305X_2 + 0,504X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:

Nilai konstan sebesar 5,062 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika komitmen organisasional, disiplin kerja, dan kompensasi non finansial secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 5,062 satuan. Koefisien regresi komitmen organisasional di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara sebesar 0,465 yang artinya variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel komitmen organisasional bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,465 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara sebesar 0,305 yang artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel disiplin kerja bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,305 satuan. Koefisien regresi kompensasi non finansial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara sebesar 0,504 yang artinya variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel kompensasi non finansial bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,504 satuan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F

| Model | | ANOVA ^b | | | | Sig. |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | |
| 1 | Regression | 348.314 | 3 | 116.105 | 10.985 | .000 ^a |
| | Residual | 919.510 | 87 | 10.569 | | |
| | Total | 1267.824 | 90 | | | |

F_{tabel} = 2,71

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $10.985 > F_{tabel} = 2,71$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komitmen organisasional (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi non finansial (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t

| Model | | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.062 | 4.855 | | 1.043 | .300 |

| | | | | | |
|--------------------------|------|------|------|-------|------|
| Komitmen Organisasional | .465 | .141 | .310 | 3.291 | .001 |
| Disiplin Kerja | .305 | .132 | .222 | 2.306 | .023 |
| Kompensasi Non Finansial | .504 | .223 | .220 | 2.259 | .026 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional sebesar 3,291 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,661 dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,306 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,661 dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 2,259 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,661 dengan tingkat signifikan $0,026 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Model Summary | | Change Statistics | | | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| | | | | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | |
| 1 | .524 ^a | .275 | .250 | 3.251 | .275 | 10.985 | 3 | 87 | .000 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,524 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 52,4% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat.

Hasil koefisien determinasi R^2 (r^2) adalah 0,275 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara dapat dijelaskan oleh variasi dari komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial sebesar 27,5%, sementara sisanya 72,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara agar lebih giat lagi dalam menjalankan tugas tanggung jawab yang telah dipercayakan untuk dilakukan dalam perusahaan. Khususnya dalam kaitan dalam komitmen organisasi mengenai keyakinan dalam menjalankan setiap tugas tanggung jawab yang diberikan dan terus berupaya melakukan yang baik dan benar, juga dalam kaitan disiplin kerja agar lebih taat dengan setiap aturan yang telah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka setiap tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik, dan juga dalam kaitan dengan kompensasi non finansial khususnya dalam lingkungan kerja tetap dan terus memiliki peranan yang baik, karena dengan lingkungan kerja yang baik, juga menyangkut dengan rekan sekerja akan meningkatkan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan/sasaran. Dengan demikian komitmen organisasi, disiplin kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal dan terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, bersedia berkorban untuk kepentingan organisasi dan

mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi, dan selalu setia dengan tugas tanggung jawab yang telah dikomitmenkan bersama dalam organisasi agar setiap harapan dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat terwujud dan dapat dilakukan secara bersama-sama dengan baik. Hal ini mendukung penelitian Wahyudi dan Sudibya (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel Kuta Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Natya Hotel Kuta Bali.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik oleh setiap karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dengan disiplin kerja yang tinggi juga dapat terwujud tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Marsoit, Sendow dan Rumokoy (2017), Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi non finansial maka karyawan yang ada akan merasa nyaman dalam bekerja dengan di dukung oleh pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik maka dari itu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut untuk bekerja dengan lebih semangat. Hal ini mendukung penelitian Sari, Kusuma dan Mahadewi (2016), Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis secara simultan (uji f) yaitu komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.
2. Pengujian secara parsial (uji t) yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.
3. Pengujian secara parsial (uji t) yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.
4. Pengujian secara parsial (uji t) yaitu kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.

Saran

1. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan dari setiap karyawan dalam hal untuk menunjang tujuan pencapaian kinerja yang baik, memuaskan dan optimal. Dengan menciptakan hubungan kerja dan kondisi kerja yang baik, terus mempertahankan komitmen organisasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan/karyawan yang bersangkutan, mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja yang baik sehingga setiap tugas tanggung jawab yang ada di dalam perusahaan dapat terlaksana dengan sesuai tujuan dan tepat waktu, perusahaan juga perlu memperhatikan peningkatan kompensasi non finansial dalam hal ini pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman.
2. Dengan telah selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ditempat yang berbeda. Penelitian lebih lanjut sangat diharapkan karena banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti sehingga mampu memberikan masukan-masukan bagi pihak lain yang berkepentingan. Selain itu bagi penelitian selanjutnya agar teori-teori ditambah dan menggunakan variabel yang belum pernah diteliti dalam penelitian sebelumnya, sehingga penelitian dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S., Hamid, D., Hakam, M. S. 2013. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 1 April 2013. Sumber: <https://media.neliti.com/media/publications/71885-ID-pengaruh-motivasi-dan-komitmen-organisas.pdf>. Diakses Tanggal 5 Juli 2018.
- Cahayani, A. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT INDEKS, Jakarta.
- Hamali, A.Y.S.S. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Marliani, M.D., Parengkuan, T., dan Lengkong, V.P.K. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA Vol. 4 No. 4 September 2016, Hal. 1108 – 1117*. Sumber: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14748>. Diakses Tanggal 26 Juli 2018.
- Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy F. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 4285-4294*. Sumber: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393/17921>. Diakses Tanggal 31 Maret 2018.
- Panggiki, A.C. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Skripsi. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Paruru, J.B., Lopian, S.LH.V.J., dan Tawas, H.N. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 1 Maret 2016, Hal 225 – 233*. Sumber: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15544>. Diakses Tanggal 26 Juli 2018.
- Sari, G.A.W.P., Kusuma, L.G.L., dan Mahadewi, N.P.E. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA Vol. 4 No. 2,2016*. Sumber: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/26994>. Diakses Tanggal 26 Juli 2018.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan kedua belas. Alfabeta, Bandung.
- Timbuleng, S., dan Sumarauw, J. S. B. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 3 Bo. 2 Juni 2015, Hal. 1051-1060*. Sumber : <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9284/8863>. Diakses Tanggal 13 Desember 2017
- Tingkir, M.S.D. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)*. Sumber: http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen_bisnis/article/view/3278. Diakses Tanggal 26 Juli 2018.
- Wahyudi, N. K. S., dan Sudibya, I. G. A. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897*. Sumber : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16090>.. Diakses Tanggal 5 januari 2018.