

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data dan Analisis Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Subjek penelitian ini adalah tenaga teknis kependidikan yaitu petugas tata usaha Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Semua petugas tata usaha yang berada di sekolah dasar negeri tersebut adalah responden dalam penelitian ini.

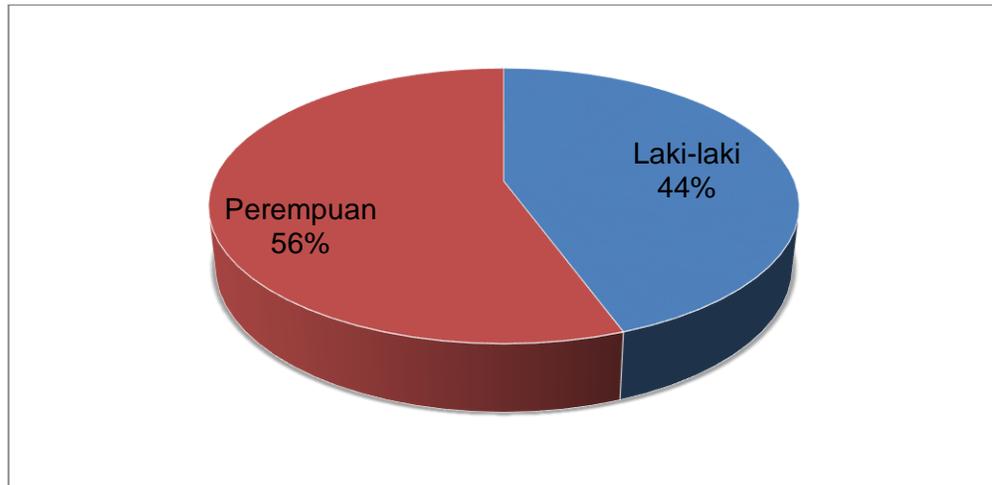
a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Frekuensi petugas tata usahaberdasarkan jenis kelaminnya, dari 63 orang responden terdapat 35 orang perempuan atau sebesar 56% dan 28 orang laki-laki atau sebesar 44%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	28	44%
2	Perempuan	35	56%
Jumlah		63	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut :



Gambar 3. Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

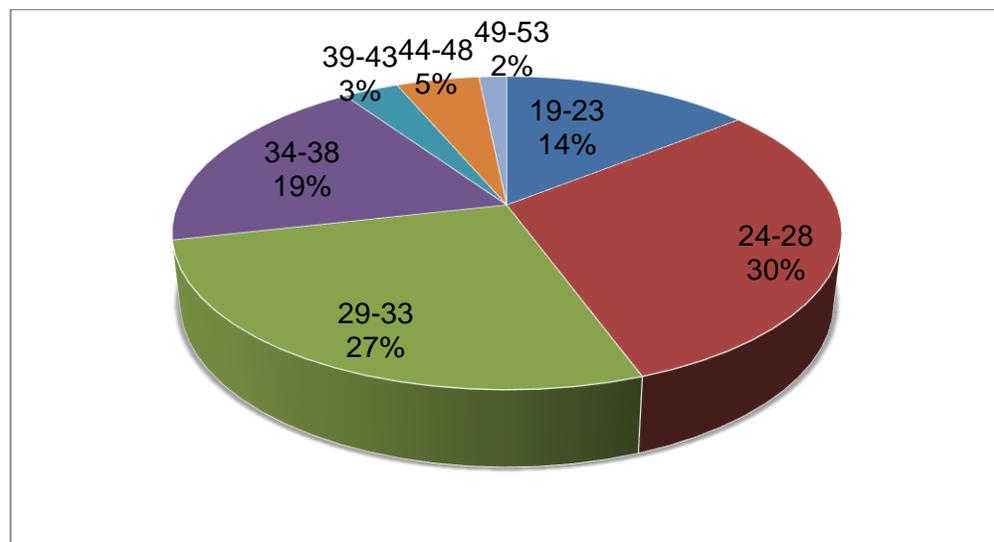
Frekuensi petugas tata usaha terbesar terdapat pada rentang usia 24-28 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 30%. Sedangkan frekuensi terkecil terdapat pada rentang usia 49-53 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 2%. Rentang usia 19-23 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 14% dari total sampel. Rentang usia 29-33 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 27% dari total sampel. Rentang usia 34-38 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 19% dari total sampel. Rentang usia 39-43 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3% dari total sampel. Rentang usia 44-48 tahun

sebanyak 3 orang atau sebesar 5% dari total sampel. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	19-23 tahun	9	14%
2	24-28 tahun	19	30%
3	29-33 tahun	17	27%
4	34-38 tahun	12	19%
5	39-43 tahun	2	3%
6	44-48 tahun	3	5%
7	49-53 tahun	1	2%
Jumlah		63	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut :



Gambar 4. Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Usia.

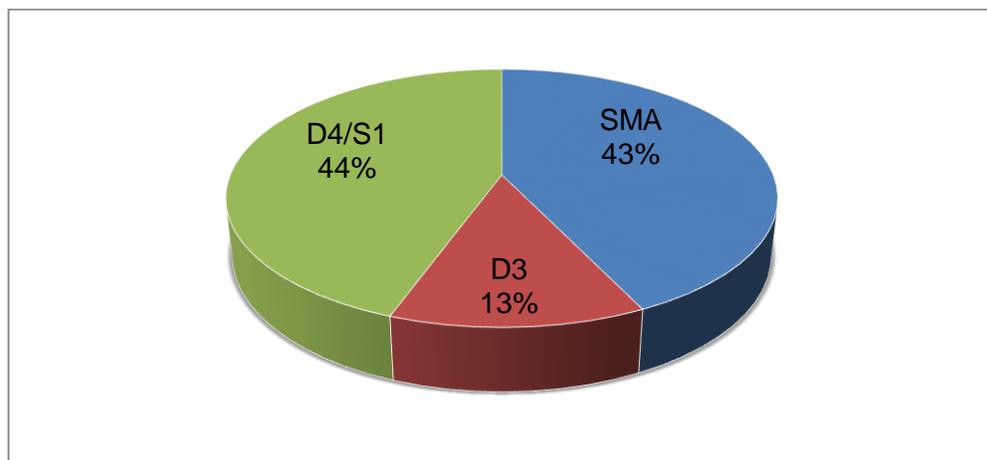
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Frekuensi petugas tata usaha terbesar yaitu pada tingkat pendidikan D4/S1, sebanyak 28 orang atau sebesar 44%. Sedangkan frekuensi terkecil yaitu pada tingkat pendidikan D3, sebanyak 8 orang atau sebesar 13%. Tingkat pendidikan SMA, sebanyak 27 orang atau sebesar 43%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMA	27	43%
2	D3	8	13%
3	D4/S1	28	44%
Jumlah		63	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut :



Gambar 5. Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

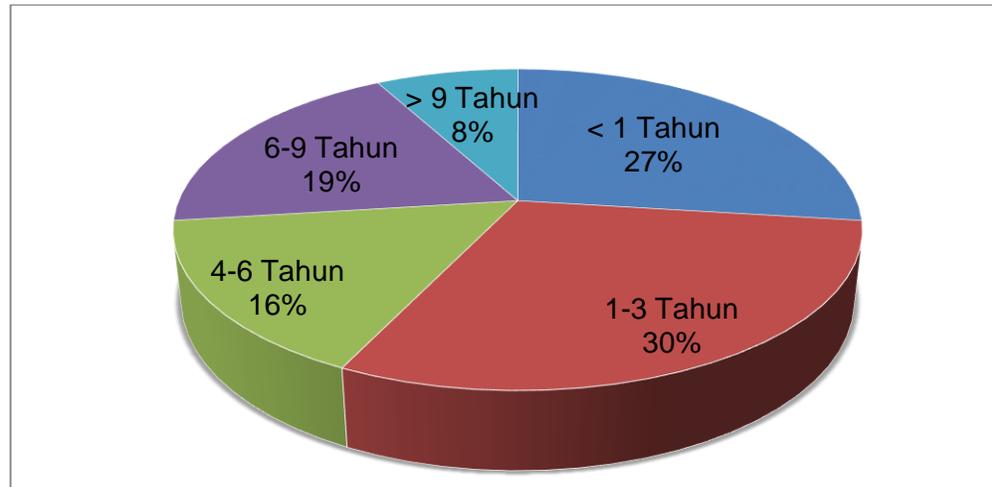
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja

Petugas tata usaha yang menjadi sampel penelitian jika dikelompokkan berdasarkan masa kerja, memiliki frekuensi terbesar pada kelompok 1-3 tahun, yaitu sebanyak 19 orang petugas tata usaha atau sebesar 30%. Sedangkan kelompok masa kerja lebih dari 8 tahun memiliki frekuensi terkecil 5 orang atau sebesar 8%. Kelompok masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 27%. Kelompok masa kerja 4-6 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, dan kelompok masa kerja 7-9 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 16%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persen
1	< 1 Tahun	17	27%
2	1-3 Tahun	19	30%
3	4-6 Tahun	10	19%
4	7-9 Tahun	12	16%
5	> 9 Tahun	5	8%
Jumlah		63	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut :



Gambar 6. Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Kompensasi (Variabel X)

Sesuai indikator kompensasi yang diteliti, digunakan angket dengan item sebanyak 30 pernyataan yang telah dijawab oleh 63 orang petugas tata usaha sekolah dasar negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Angket tersebut telah diisi oleh para petugas tata usaha yang menjadi responden penelitian dan telah mengembalikannya kepada peneliti.

Dari hasil penelitian diperoleh data dari 63 orang petugas tata usaha yang didapat skor tertinggi adalah 131 dan skor terendah adalah

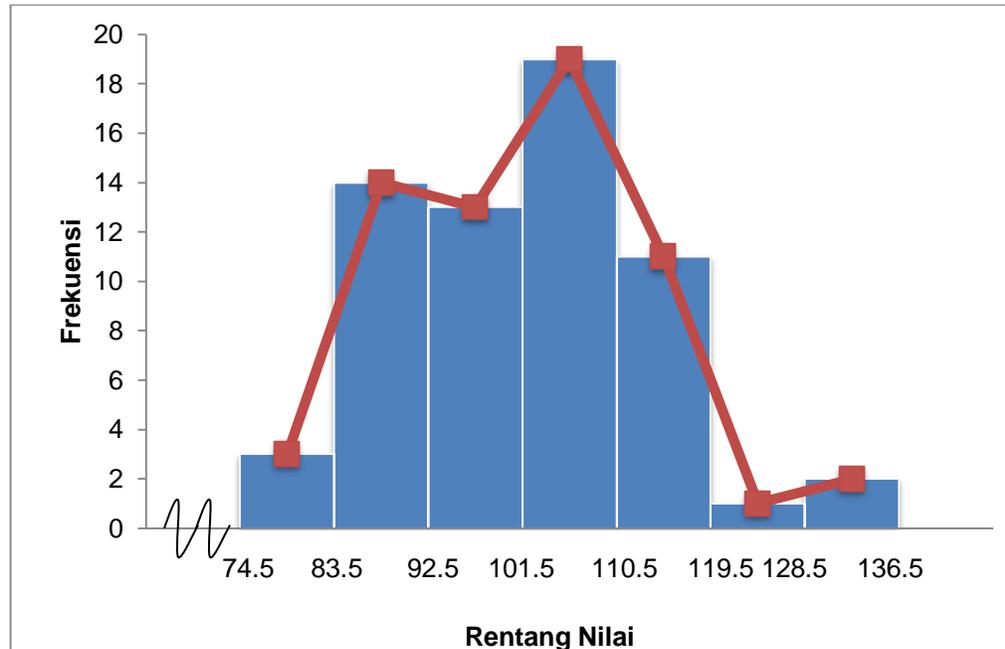
75 dengan skor rata-rata sebesar 101,73 dan simpangan baku sebesar 11,54. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	Persen
1	75 - 83	74.5 - 83.5	79	3	5%
2	84 - 92	83.5 - 92.5	88	14	22%
3	93 - 101	92.5 - 101.5	97	13	21%
4	102 - 110	101.5 - 110.5	106	19	30%
5	111 - 119	110.5 - 119.5	115	11	17%
6	120 - 128	119.5 - 128.5	124	1	2%
7	129 - 136	128.5 - 136.5	133	2	3%
Jumlah				63	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui dari 63 orang responden, terdapat 30 orang (48%) yang mendapat skor dibawah rata-rata. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 33 orang (52%).

Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut :



Gambar 7. Grafik Histogram dan Poligon Variabel X

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat pemunculan tertinggi pada batas 101.5-110.5, sedangkan pemunculan terendah pada batas kelas 119.5-128.5

Untuk menentukan positif negatifnya rata-rata tingkat kompensasi dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentang nilai rata-rata untuk kategori kurang terpenuhi diperoleh dengan cara rata-rata skor variabel X dikurangi

simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$101.73 - 11.54 = 90,19 \text{ dibulatkan menjadi } 90$$

$$101.73 + 11.54 = 113,27 \text{ dibulatkan menjadi } 113$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 90 - 113

- 2) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori terpenuhi, yaitu skor yang berada di atas nilai 113 atau 114 sampai dengan skor tertinggi yaitu 114 - 131
- 3) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tidak terpenuhi, yaitu skor yang berada di bawah 90 atau 89 sampai skor terendah yang didapat. Dengan demikian rentang skor untuk kategori tidak terpenuhi adalah 75 - 89.

Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan sebagai berikut:

75 - 89 adalah rata-rata kompensasi tidak terpenuhi

90 - 113 adalah rata-rata kompensasi kurang terpenuhi

114 - 131 adalah rata-rata kompensasi terpenuhi

Dengan ketentuan tersebut di atas maka diketahui bahwa kompensasi yang dikategori tidak terpenuhi sebanyak 9 orang, yang kategori kurang terpenuhi sebanyak 46 orang dan yang terpenuhi sebanyak 8 orang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan sekolah kepada tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di

Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur termasuk dalam kategori kurang terpenuhi.

b. Deskripsi Komitmen Kerja (Variabel Y)

Sesuai indikator komitmen kerja yang diteliti, digunakan angket dengan item sebanyak 32 pernyataan yang telah dijawab oleh 63 orang petugas tata usaha di sekolah dasar negeri kecamatan pulogadung Jakarta timur. Angket tersebut telah diisi oleh para petugas tata usaha yang menjadi responden penelitian dan telah mengembalikannya kepada peneliti.

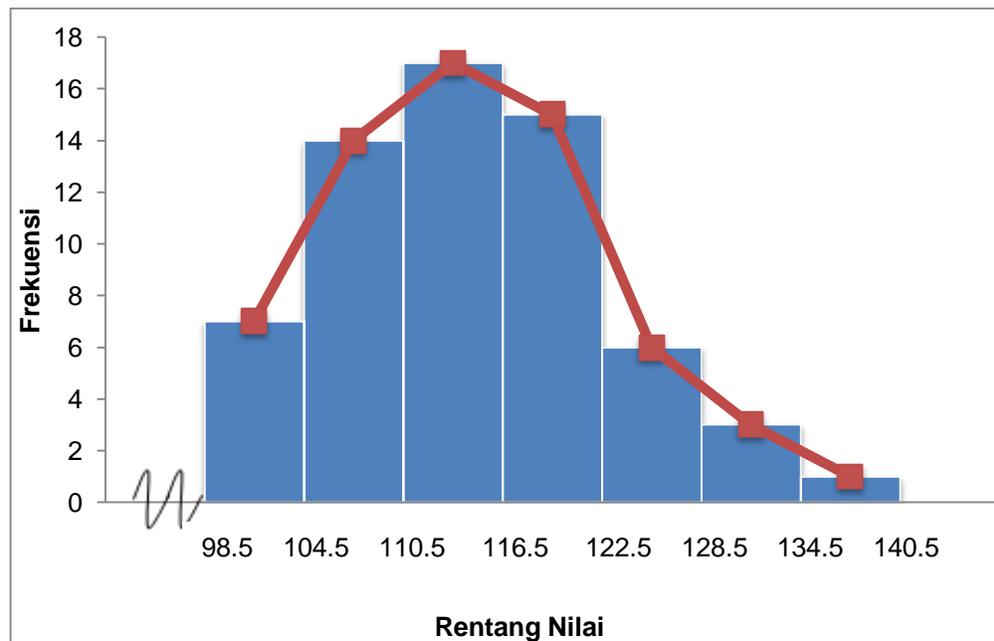
Dari hasil penelitian diperoleh data dari 63 orang petugas tata usaha yang didapat skor tertinggi adalah 136 dan skor terendah adalah 99 dengan skor rata-rata sebesar 115.11 dan simpangan baku sebesar 8.62. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Komitmen Kerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	Persen
1	99 - 104	98.5 - 104.5	101.5	7	11%
2	105 - 110	104.5 - 110.5	107.5	14	22%
3	111 - 116	110.5 - 116.5	113.5	17	27%
4	117 - 122	116.5 - 122.5	119.5	15	24%
5	123 - 128	122.5 - 128.5	125.5	6	10%

6	129 - 134	128.5 - 134.5	131.5	3	5%
7	135 - 140	134.5 - 140.5	137.5	1	2%
Jumlah				63	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui dari 63 orang responden, terdapat 33 orang (52%) yang mendapat skor dibawah rata-rata. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 30 orang (48%). Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut :



Gambar 8. Grafik Histogram dan Poligon Variabel Y

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat pemunculan tertinggi pada batas 110,5-116,5, sedangkan pemunculan terendah pada batas kelas 134,5-140,5.

Untuk menentukan positif negatifnya rata-rata tingkat komitmen kerja dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentang nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor variabel Y dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$115,11 - 8,62 = 106,49 \text{ dibulatkan menjadi } 106$$

$$115,11 + 8,62 = 123,73 \text{ dibulatkan menjadi } 124$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 106-124

- 2) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi, yaitu skor yang berada diatas nilai 124 atau 125 sampai dengan skor tertinggi yaitu 125-136
- 3) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori rendah, yaitu skor yang berada di bawah 106 atau 105 sampai skor terendah yang didapat. Dengan demikian rentang skor untuk kategori rendah adalah 99 - 105.

Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan sebagai berikut:

99 - 105 adalah rata-rata komitmen kerja rendah

106 - 124 adalah rata-rata komitmen kerja sedang

125 - 136 adalah rata-rata komitmen kerja tinggi

Dengan ketentuan tersebut di atas maka diketahui bahwa komitmen kerja yang dikategori rendah sebanyak 8 orang , yang kategori sedang sebanyak 46 orang dan yang kategori tinggi sebanyak 9 orang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur termasuk dalam kategori sedang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hipotesis yang diajukan adalah H_0 = sampel berdistribusi normal dan H_1 = sampel tidak berdistribusi normal. Dengan kriteria pengujian, jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} . terima H_0 dan jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} . tolak H_0 .

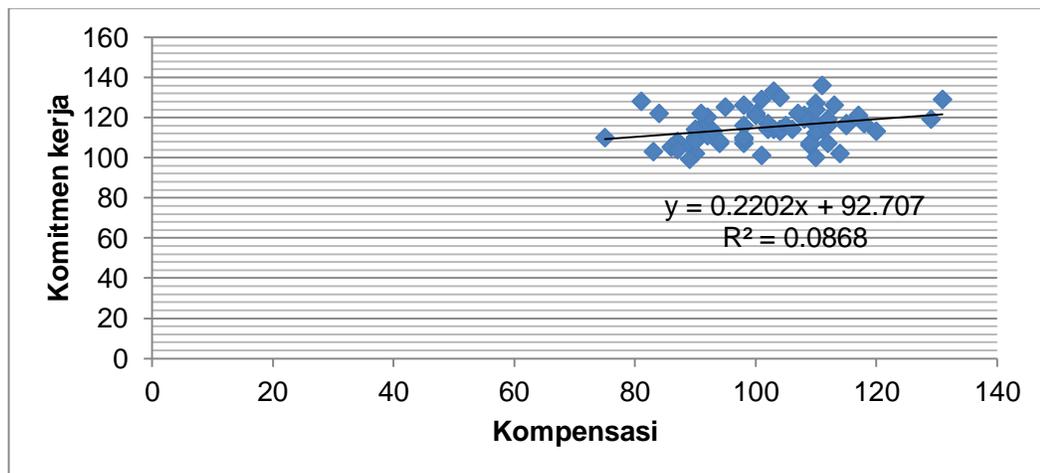
Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan Liliefors, nilai kritis L_{tabel} dari $n = 63$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0.1116. Dari skor variabel X diperoleh $L_o = 0,0694$.¹ Dan skor Y diperoleh

¹Lampiran 15, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X*

$L_o = 0,0637$.² Nilai L_o dari kedua variabel X dan Y terlihat bahwa L_{tabel} (angka kritis) lebih besar dari L_o yang berarti bahwa terima H_o atau sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang dapat ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linear antara kedua variabel dalam penelitian ini di peroleh nilai atau persamaan $\hat{Y} = 92,71 + 0,22X$.³ Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien a = 92,71 dan konstanta b = 0,22X. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier maka tampak sebagai berikut :



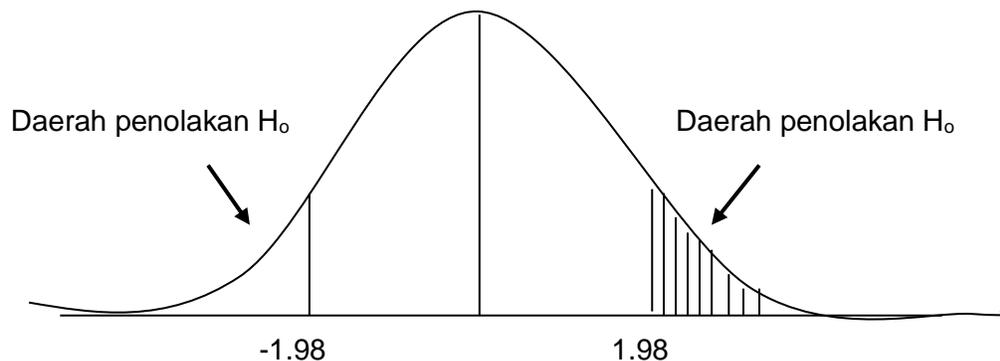
Gambar 9. Garis Persamaan Regresi Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja

²Lampiran 16, Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y

³Lampiran 17, Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi Linier

Selanjutnya adalah analisis regresi yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = 63-2$, didapat *standar error of estimasi* (Se) sebesar 8,307.

Dengan pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka kritis pengujian adalah $t_{(n-k, \alpha/2)} = t_{(61, 0.025)} = \pm 1,98$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dapat diketahui kesalahan standarkoefisien regresi (S_b) adalah 0,01037. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan sebesar 21,23.⁴



Gambar 10. Kurva hasil uji-t untuk pengujian linieritas

Gambar kurva di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak H_0 , berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel Kompensasi (X) berhubungan

⁴Lampiran 17, *Perhitungan Uji Koefisien Regresi Untuk Pengajuan Hipotesis*

dengan variabel Komitmen Kerja (Y) Tenaga Kependidikan.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

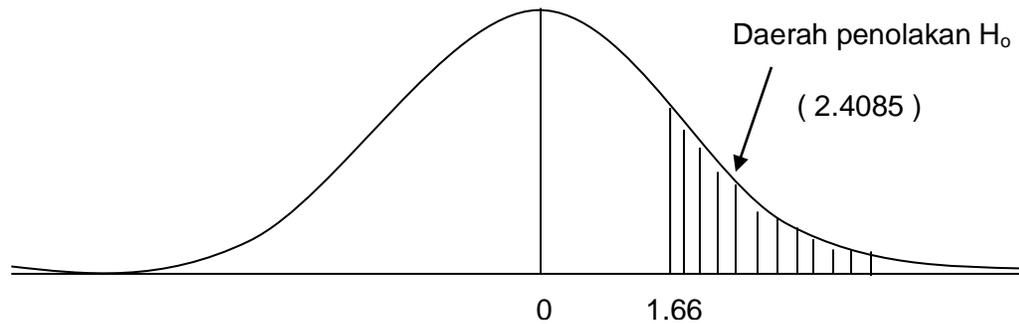
Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur

Hasil pengolahan dari data yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,2947⁵ dan hasil pengujian hipotesis dengan uji transformasi t menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,4085.⁶ Untuk uji satu pihak dengan $dk = 61$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0.95}$ adalah sebesar 1,66.⁷ Ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan.

⁵Lampiran 19, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

⁶Lampiran 20, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi*

⁷ Lampiran



Gambar 11. Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan :

- a. Hipotesis nihil (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur ditolak.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur diterima.

Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya Kompensasi ada hubungannya dengan Komitmen kerja, semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula komitmen kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah kompensasi,

maka komitmen kerja semakin rendah pula. Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi, dengan hasil sebesar 8.68%.⁸ Hal ini mengandung arti bahwa Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 8.68% terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan, sedangkan 92.32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompensasi.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara kompensasi sebagai variabel X dengan komitmen kerja sebagai variabel Y. Penelitian ini mengarah pada hubungan positif, yaitu apabila kompensasi yang diberikan baik, maka komitmen kerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara kompensasi dengan komitmen kerja diperoleh nilai r sebesar

⁸ Lampiran 19, hal. 131

0,2947 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji transformasi t diperoleh sebesar 2,4085. Berdasarkan tabel uji transformasi t terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan melakukan uji satu pihak pada $dk = 61$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} adalah sebesar 1,66 dan t_{hitung} sebesar 2,4085 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan dapat diterima.

Dari hasil pengolahan data yang didapat pada masing-masing variabel menunjukkan adanya skor tertinggi dan terendah. Pada variabel X yaitu kompensasi memiliki jumlah skor sebesar 6409 dengan skor tertinggi 108. Skor tersebut diperoleh pada butir soal nomor 19 dengan indikator kompensasi langsung item insentif yang adil dengan pernyataan bayaran lembur yang di terima tidak sesuai yang diharapkan. Melalui skor tertinggi yang telah diperoleh dari jawaban responden tersebut menggambarkan bahwa insentif yang diberikan kepada petugas tata usaha dapat membawa pengaruh positif pada kinerja sehingga komitmen untuk tetap bertahan semakin tinggi. Seperti yang dikatakan oleh Dewi Hanggraeni bahwa

Gaji dan upah yang baik akan membuat para pekerja puas, sehingga mereka ingin terus bekerja di perusahaan. Sebaliknya apabila mereka merasa tidak puas, mereka akan cenderung untuk pindah kerja untuk mendapatkan gaji dan upah yang di anggap lebih baik.⁹

⁹ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2012), h. 141

Sedangkan skor terendah pada variabel tersebut adalah 55 pada butir 11 dengan indikator gaji yang diterima mencukupi kebutuhan dengan pernyataan besarnya gaji yang di terima belum memenuhi kebutuhan. Hal tersebut membuktikan, bahwa masih kompensasi yang diberikan masih sangat kurang. sehingga banyak yang mencari pekerjaan lain di luar jam kerja sekolah. Sehingga hal ini akan berpengaruh pada pekerjaan yang harus dikerjakan petugas tata usaha diantaranya yaitu Data Pokok Pendidikan (Dapodik) dimana data tersebut menyangkut mengenai sertifikasi guru apabila tidak dikerjakan dan tepat waktu maka sertifikasi guru akan bermasalah.

Pada data dari hasil penelitian untuk variabel Y yaitu komitmen kerja memiliki skor tertinggi 158 pada indikator Identifikasi. pada item pernyataan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. petugas tata usaha di sekolah direkrut pada dasarnya untuk membantu pengelolaan administrasi sekolah atau tugas kepala sekolah.

Seperti yang dikatakan oleh Richard M. Steers yang dikutip oleh Garry Dessler dalam bukunya *Managing Organization* yaitu *Commitment can be defined as the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization.*¹⁰ Bahwa Komitmen

¹⁰ Gary Dessler, *Managing Organization* (United States of America: Harcourt Brace College Publisher, 2010), h. 334

merupakan kekuatan yang bersifat dari individu dalam mengidentifikasi dan keterlibatan dirinya dalam organisasi tertentu. Adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

Pada variabel Y, memiliki skor terendah yaitu 275 pada item nomor 21 dengan indikator Loyalitas terhadap tugas dan sekolah. Dengan pernyataan ketidakhadiran petugas tata usaha, dimana masih banyak yang sering tidak masuk sekolah, hal ini bukan karena malas bekerja tapi banyak pekerjaan yang harus dilakukan di luar sekolah diantaranya pembinaan inventaris barang, dapodik, mutasi siswa, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan yaitu petugas tata usaha di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen kerja seseorang dalam organisasi. Namun kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, lingkungan tempat kerja, dan dukungan dari kepala sekolah.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, peneliti menyadari benar bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini :

1. Variabel yang diteliti terbatas pada kompensasi (variabel X) dan komitmen kerja (variabel Y) tenaga kependidikan sekolah dasar negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Sementara masih banyak variabel lain yang juga mempengaruhi komitmen kerja.
2. Ukuran sampel merupakan populasi dari petugas tata usaha yang ada di seluruh sekolah dasar kecamatan pulogadung sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengisi dan mengambil angket. Beberapa sekolah pun meminta waktu lebih lama karena pekerjaan petugas tata usaha yang banyak dan sering deadline.