

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(Studi pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto)

SKRIPSI



Oleh :

DZAQI LAZUARDI

NIM : 10510117

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS**

(Studi pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto)

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

DZAQI LAZUARDI
NIM : 10510117

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(Studi pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto)

SKRIPSI

Oleh :

DZAQI LAZUARDI
NIM : 10510117

Telah Disetujui, 15 Juni 2016
Dosen Pembimbing

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP : 19720212 200312 1 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. H. Mishahul Munir, Lc., M.Ei
NIP : 19750707 200501 1 005

MOTTO

Bersyukurlah Dalam Baik Atau Burukmu, Karena Dari Keduanya Itu Kamu Tidak Tahu Mana Yang Terbaik Bagimu



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dzaqi Lazuardi
NIM : 105101117
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FIANASIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto)

adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Juni 2016

Hormat saya,



Dzaqi Lazuardi
NIM : 105101117

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Perjuangan saat ini akan menentukan hidup di masa depan. Tetap semangat berusaha, tersenyum dan berdoa, kerja keras, ikhlas dan tawakkal”

Sege nap kasih dan cinta ku Skripsi ini spesial aku persembahkan untuk keluargaku tercinta dan sahabat-sahabatku yang telah bersama-sama berjuang.



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Puji Syukur Peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan”** tepat pada waktunya.

Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Rasulullah SAW, Keluarga, Sahabat, dan orang-orang yang berpegang teguh dijalan-Nya sampai hari akhir.

Penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. H. Ahmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Segenap Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Bapak Idrus Wahyu R selaku manajer di Koperasi Arta Anugrah Jaya.
8. Ayah, Ibu, adik dan seluruh keluarga besar yang senantiasa mendukung dan mendoakan keberhasilan penulis.
9. Silvia Rahmanita yang selalu memberi semangat dan dukungan serta kasih sayang kepada penulis sampai saat ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah dengan ikhlas membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan perbaikan yang ditujukan untuk penyempurnaan Skripsi ini sangat penulis harapkan. Akan tetapi dengan segala kemampuan yang ada, penulis mencoba menyusun Skripsi ini sebaik mungkin. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT memberikan hikmah yang berlimpah kepada kita semua. Amin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 30 Juni 2016

Hormat saya,

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1.Penelitian Terdahulu	7
2.2.Loyalitas	14
2.2.1 Pengertian Loyalitas	14
2.2.2 Tujuan Pembinaan Loyalitas.....	15
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	18
2.2.4 Indikator Loyalitas	19
2.3 Kompensasi	20
2.3.1 Pengertian Kompensasi	20
2.3.2 Tujuan Kompensasi	21
2.3.3 Prinsip-prinsip Dalam Pemberian Kompensasi.....	23
2.3.4 Sistem Pemberian Kompensasi	24
2.3.5 Jenis-jenis Kompensasi	25
2.4 Kompensasi dan Loyalitas Dalam Perspektif Islam	27
2.4.1 Kompensasi Dalam Perspektif Islam	27
2.4.2 Loyalitas Dalam Perspektif Islam	29
2.5 Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	31
2.6 Model Konsep	31
2.6.1 Model Hipotesis.....	32
2.6.2 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Populasi	33
3.4 Sampel.....	34

3.5	Data dan Jenis Data	34
3.6	Teknik Pengumpulan Data	35
3.7	Definisi Operasional Variabel	37
3.8	Teknik Analisis Data	39
3.8.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	39
3.8.1.1	Uji Validitas	39
3.8.1.2	Uji Reliabilitas	40
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	41
3.8.2.1	Uji Multikolinieritas	41
3.8.2.2	Uji Autokorelasi	42
3.8.2.3	Uji Heteroskedastisitas	42
3.8.2.4	Uji Normalitas	43
3.8.2.5	Uji Linieritas	43
3.8.3	Regresi Linier Berganda	43
3.8.4	Uji Hipotesis	44
3.8.4.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	44
3.8.4.2	Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t) dan Variabel Dominan	46
3.8.4.3	Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Koperasi Arta Anugrah Jaya	48
4.1.1	Sejarah Ringkas Koperasi Arta Anugrah Jaya	48
4.1.2	Visi & Misi Koperasi Arta Anugrah Jaya	48
4.1.3	Jenis Usaha/Kegiatan	49
4.1.4	Struktur Organisasi	49
4.2	Hasil Penelitian	54
4.2.1	Deskripsi Responden	54
4.2.2	Distribusi Frekuensi	55
4.2.2.1	Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial	55
4.2.2.2	Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial	59
4.2.2.3	Distribusi Frekuensi Loyalitas	63
4.2.3	Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	66
4.2.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X) Dan Loyalitas (Y)	67
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	68
4.2.4.1	Uji Multikolinieritas	68
4.2.4.2	Uji Autokorelasi	69
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas	70
4.2.4.4	Uji Normalitas	71
4.2.4.5	Uji Linieritas	72
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.3	Pengujian Hipotesis	74
4.3.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	74
4.3.2	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	75
4.3.3	Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	77

4.3.4 Uji Indikator Dominan.....	77
4.3.5 Pembahasan dan Relevansi Hasil Penelitian Dengan Teori.....	78
4.3.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	78
4.3.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	79
4.3.6 Pembahasan Kompensasi Dalam Perspektif Islam.....	81
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang	9
Tabel 3.1 Skala Likert	37
Tabel 3.2 Tabel Indikator Variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	55
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial	55
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Loyalitas	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial (X_1) ..	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X_2)	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Loyalitas (Y)	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	72
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Regresi	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)	76
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 4.18 Hasil Indikator Dominan	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep31
Gambar 2.2 Model Hipotesis32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda



ABSTRAK

Dzaqi Lazuardi, 2016 SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto)”

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Loyalitas

Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah – tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup perusahaan maka sudah sewajarnya apabila perusahaan tidak hanya menganggap karyawan sebagai aset saja tetapi sudah sebagai mitra dalam berusaha. Dalam hal ini sumber daya khususnya karyawan harus mendapatkan perlakuan yang adil dari apa yang telah dia berikan pada perusahaan tempat dimana dia bekerja. Karena setiap karyawan berhak atas penghargaan serta perlakuan adil dari perusahaan, sehingga dalam hubungan timbal balik ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap loyalitas di Koperasi Arta Anugrah Jaya.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Jenis penelitian adalah penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Hasil penelitiannya adalah variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan lebih besarnya F (hitung) dibandingkan dengan F (tabel) yakni $10,815 > 3,354$. Untuk hasil uji parsial menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya Kojokerto. Hal ini dikarenakan salah satu variabel yakni kompensasi non finansial memiliki nilai t (hitung) lebih kecil daripada t (tabel). Sedangkan untuk variabel yang dominan terletak pada kompensasi finansial yang berkontribusi 44,5% dalam mempengaruhi loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

ABSTRACT

Dzaqi Lazuardi, 2016 Thesis. Title: "Compensation Effect of Financial and Nonfinancial Compensation against Employee Loyalty (Studies in Arta Anugrah Jaya Cooperative Mojokerto)"

Supervisor: Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords: Financial Compensation, Nonfinancial Compensation, Loyalty

Every company has a way so that the company can survive in the competition, one of which areas should be improved is the human resource. Labor has a great potential to run the company's activities. Recognizing the importance of human resources for the survival of the company, it is appropriate for the company, not only considers employees as an asset but has as a partner in the business. In this case, the human resources, especially employees must receive fair treatment from what had given to the company where working. Since every employee is entitled to the respect and fair treatment from the company, so in a reciprocal relationship can enhance employee loyalty to the company. This study aimed to determine the effect of compensation of financial and non-financial compensation to loyalty in Arta Anugrah Jaya Cooperative.

This research was conducted in cooperation of Arta Anugrah Jaya Mojokerto using a quantitative approach. This type of research was a case study. Data collection was through questionnaires.

Research results were variable compensation consisted of financial compensation and non-financial compensation simultaneously was significant effect on employee loyalty in Arta Anugrah Jaya Cooperative Mojokerto. This was proven with more magnitude F (count) compared with F (table) that was $10.815 > 3.354$. For the partial test results claimed that the variable compensation of financial and non-financial compensation partially had no positive effect on employee loyalty in Cooperative of Arta Anugrah Jaya Mojokerto. the non-financial compensation variable had a value of t (count) was smaller than t (table). As for the dominant variable listed in the financial compensation which contributed 44.5% in influencing employee loyalty in Cooperative of Arta Anugrah Jaya

مستخلص البحث

ذاقى لازوردى. بحث جامعى. العنوان: "ا تأثير لتعويض المالية وغير المالية للتعويضات على ولاء الموظف (دراسات في التعاونية عرتا انوغره جايا موجوكرتو
المشرف: الدكتور أحمد ساني سوفريانتو، الحج الماجستير
كلمات الرئيسية: التعويض المالي والتعويض غير المالية، ولاء

كل شركة لديها وسيلة بحيث يمكن للشركة أن البقاء على قيد الحياة في منافسة شديدة، واحدة من المناطق التي ينبغي تحسين هو الموارد البشرية. العمل لديها امكانات كبيرة لتشغيل أنشطة الشركة. وإدراكا لأهمية الموارد البشرية لبقاء الشركة، فإنه من المناسب للشركة يعتبر الموظفين ليس فقط كأصل ولكن لديه كشريك في هذه المحاولة. في هذه الحالة الموارد، لا سيما يجب على الموظفين الحصول على معاملة عادلة من ما كان قد أعطيت للشركة التي يعمل بها. منذ يحق لكل موظف على الاحترام والمعاملة العادلة من الشركة، وذلك في وجود علاقة متبادلة يمكن أن تعزز ولاء الموظفين للشركة. وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر التعويض المالي وغير المالي إلى ولاء في في التعاونية عرتا انوغره جايا موجوكرتو

وقد أجريت هذه الدراسة في التعاونية عرتا انوغره جايا موجوكرتو باستخدام النهج الكمي . هذا النوع من البحث هو دراسة حالة . جمع البيانات من خلال الاستبيانات .

نتائج البحث وتعويضات متغير يتألف من تعويضات مالية والتعويض غير المالية في وقت واحد تأثير كبير على ولاء الموظف في في التعاونية عرتا انوغره جايا موجوكرتو وقد ثبت ذلك مع مزيد من الحجم (ف حساب) مقارنة مع (ف الجدول) التي هي $10,815 > 3,354$ زعمت نتائج الاختبار جزئية أن التعويض متغير التعويض المالي وغير المالي جزئيا أي تأثير إيجابي على ولاء الموظف التعاونية عرتا انوغره جايا موجوكرتو وذلك لأن واحدة من متغير التعويض غير المالية لديها قيمة ت حساب هو أصغر من ت الجدول . أما بالنسبة للأكاذيب متغير المهيمنة في التعويض المالي الذي ساهم 44.5% في التأثير على ولاء الموظف التعاونية عرتا انوغره جايا موجوكرتو

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam era globalisasi dapat dirasakan setiap harinya, dewasa ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan *performancenya* disemua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah – tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus di tingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dalam persaingan global.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang perusahaan inginkan dan ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap

karyawan. Manajemen perusahaan yang menetapkan standar kerja karyawan dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan tidak menerapkan standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut. Karyawan yang berprestasi adalah yang mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga akan kelihatan karyawan yang memiliki loyalitas-loyalitas yang tinggi. Setiap perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa yang diinginkan, manajemen perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Secara harfiah loyal berarti setia, hal tersebut seperti yang ungkapkan Siagian (2005:57) yakni suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Namun menurut Sudimin (2003:5) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sehingga loyalitas bukan hanya sekedar kesetiaan fisik di dalam perusahaan, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan serta dedikasinya tercurah sepenuhnya terhadap perusahaan.

Permasalahan mengenai loyalitas karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut akan membuat perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto yang bergerak dibidang simpan pinjam, selain itu juga mengadakan usaha kerjasama dengan koperasi maupun badan hukum lainnya demi untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Koperasi Arta Anugrah Jaya membutuhkan karyawan yang memiliki skill yang memadai, terampil, serta loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas yaitu kompensasi, merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan loyalitas (Saydam, 2009:395).

Kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Menurut Simamora (2004:446) kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Adapun jenis dari kompensasi tersebut menurut Wayne (2008:442) dibagi menjadi 2 yakni: a) kompensasi finansial yang artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, b) kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas.

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi, perusahaan bisa memperoleh, menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDY PADA KOPERASI ARTA ANUGRAH JAYA MOJOKERTO)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya?
2. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya?
3. Dari kedua kompensasi tersebut, manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.
3. Untuk menguji secara empirik manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan, antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dan dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dihubungkan dengan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikannya sumber informasi bagi penyempurnaan program kompensasi atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut di masa yang akan datang.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat dalam memahami lebih lanjut serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan peranan kompensasi dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Berguna untuk dijadikan bahan referensi maupun sebagai alat pembandingan sesuai bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	VARIABEL	HASIL
1	Rahmadana Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Analisis Koefisien Determinasi • Analisis Regresi Linier Berganda • Analisis Koefisien Korelasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas : Kompensasi • Variabel Terikat : Loyaltas 	Ha diterima artinya kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas
2	Gatot Teguh Oktaviyanto (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi berganda • Uji F • Uji t • Uji Reliabilitas • Uji Validitas • Uji Asumsi Klasik 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kepemimpinan ➤ Kompensasi ➤ Lingkungan Kerja Fisik • Variabel Terikat : Loyalitas 	Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

3	Anoki Herdian Dito (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Analisis Koefisien Determinasi • Uji F • Uji Normalitas • Uji Linearitas • Uji efek mediasi • Analisis Regresi Linier Berganda • Uji t 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas : Kompensasi (Finansial dan Non Finansial) • Variabel Intervening : Motivasi Kerja • Variabel Terikat : Kinerja 	Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
4	Nuraini Firmandari (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Uji Asumsi Klasik • Uji Analisis Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Gaji ➢ Tunjangan ➢ Bonus • Variabel Terikat : Kinerja • Variabel Moderasi : Motivasi 	Variabel gaji dan tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel bonus berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaji dan tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

					variabel bonus dimoderasi motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap knerja karyawan.
--	--	--	--	--	---

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya ialah :

Tabel 2.2
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

NO	PENELITI	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Rahmadana Safitri	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	Variabel Bebas : Kompensasi Variabel Terikat : Loyalitas Metode • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Uji F • Analisis Regresi Linier Berganda • Uji t • Uji Koefisien Determinas	Metode • Analisis Koefisien Korelasi • Uji Normalitas • Uji Linieritas • Uji Autokorelasi • Uji Heteroskedastisitas • Uji Multikolenieritas Periode Pengamatan 2015 Obyek Penelitian : Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda
2	Gatot Teguh Oktaviyanto	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal	Variabel Bebas : Kompensasi Variabel Terikat: Loyalitas Metode • Analisis Regresi Linier Berganda • Uji F • Uji t • Uji Realibilitas • Uji Validitas	Variabel Bebas : Kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik Metode • Analisis Koefisien Determinasi Periode Pengamatan 2010 Obyek Penelitian :

			<ul style="list-style-type: none"> • Uji Asumsi Klasik 	<p>Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal</p>
3	Anoki Herdian Dito	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Variabel Bebas : Kompensasi (Finansial dan Non Finansial)</p> <p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Uji F • Analisis Regresi Linier Berganda • Uji t • Uji Asumsi Klasik 	<p>Variabel Terikat : Kinerja</p> <p>Variabel Intervening : Motivasi Kerja</p> <p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Koefisien Determinasi • Uji Normalitas • Uji Linieritas • Uji Efek Mediasi <p>Periode Pengamatan 2010</p> <p>Obyek Penelitian : Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga</p>
4	Nuraini Firmandari	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Tunjangan • Bonus <p>(Ketiga termasuk dalam kompensasi finansial)</p> <p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Realibilitas • Uji Asumsi Klasik 	<p>Variabel Bebas : Kompensasi non finansial</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja</p> <p>Varibel Moderasi : Motivasi</p> <p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Analisis Regresi Linier Berganda • Uji t • Uji F

				Periode Pengamatan 2014 Obyek Penelitian : Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta
5	Dzaqi Lazuardi	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kompensasi Non Finansial: Variabel Terikat : Loyalitas Metode <ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Realibilitas • Uji Asumsi Klasik • Uji F (Simultan) • Uji t (Parsial) • Analisis Regresi Linier Berganda 	Periode Pengamatan 2016 Obyek Penelitian : Karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya

1. Perbedaan dan Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas kompensasi serta variabel terikat loyalitas. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada metode analisis koefisien korelasi, Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu

perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Rahmadana Safitri melakukan penelitian di tahun 2015 dengan objek penelitian karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dengan objek penelitian karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

2. *Perbedaan dan Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatot Teguh Oktaviyanto*

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatot Teguh Oktaviyanto yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas kompensasi serta variabel terikat loyalitas. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Gatot Teguh Oktaviyanto yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, uji t.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada variabel bebas yang dilakukan oleh Gatot Teguh Oktaviyanto yaitu variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Selain itu juga yang jadi pembeda yaitu penambahan metode analisis koefisien determinasi. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Wahyuni melakukan penelitian di tahun 2010 dengan objek penelitian pengajar sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dengan objek penelitian karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

3. *Perbedaan dan Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito*

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji asumsi klasik.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada variabel terikat yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito yaitu variabel kinerja dan serta penambahan variabel intervening yaitu variabel motivasi. Selain itu juga yang jadi pembeda yaitu penambahan metode analisis koefisien determinasi, Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Anoki melakukan penelitian di tahun 2010 dengan objek penelitian karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dengan objek penelitian karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

4. *Perbedaan dan Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari*

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas kompensasi finansial (gaji, tunjangan dan bonus). Selain itu pula, pada penelitian ini juga

menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada variabel bebas yakni kompensasi non finansial dan variabel terikat yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari yaitu variabel kinerja dan variabel moderasi yaitu motivasi. Selain itu juga yang jadi pembeda yaitu metode uji F, uji t dan uji analisis regresi linier berganda. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Habibi melakukan penelitian di tahun 2014 dengan objek penelitian karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dengan objek penelitian karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

2.2 Loyalitas

2.2.1 Pengertian Loyalitas

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003:5).

Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:57) suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins (2008:71) loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2002:95).

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

2.2.2 Tujuan Pembinaan Loyalitas Karyawan

Pembinaan loyalitas perlu dilakukan dengan tujuan SDM dalam perusahaan tersebut (Saydam, 2009:416) :

1. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan

SDM yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepedulian tinggi akan terlihat pada perilaku:

- a. Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan perusahaan.

- b. Bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan.
 - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktunya, tenaganya untuk kemajuan perusahaan.
 - d. Tidak mau berbuat hal-hal yang mengarah pada hal yang merusak perusahaan.
 - e. Suka bekerja keras, kreatif dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi perusahaan.
 - f. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan.
2. Merasa memiliki terhadap perusahaan
- Seorang karyawan dikatakan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, kalau ia merasakan bahwa kerugian perusahaan dirasakannya, sebagai kerugiannya sendiri. Bila perusahaan maju, maka hal itu diyakininya akan turut memajukan kepentingan dirinya sendiri. Sekiranya produksi yang dicapai perusahaan turun atau merosot, disadarinya akan dapat pula menurunkan tingkat upah yang diterimanya.
3. Dapat mencegah terjadinya turn over (berbondong-bondongnya karyawan keluar dari perusahaan)

SDM yang loyal pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan, walaupun perusahaan ini maju atau mundur. Walaupun penghasilan tidak begitu memadai karena kemampuan perusahaan terbatas, maka ia tetap tidak ingin meninggalkan perusahaan, karena ia

merasa terikat secara moral akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun, para karyawan yang tidak loyal, biasanya selalu gelisah, tidak tenang dan berusaha untuk mencari lahan/perusahaan lain yang dianggapnya dapat membrikan upah yang lebih besar.

4. Menjamin kesinambungan kinerja perusahaan

Tingginya loyalitas para SDM dalam suatu perusahaan, akan menahan mereka untuk tidak melakukan turn over dari perusahaan. Loyalitas yang tinggi juga akan memberi motivasi kerja yang tinggi kepada para SDM. Dengan demikian, mereka dengan kesadaran sendiri selalu ingin meningkatkan prestasinya. Bila semua karyawan mempunyai loyalitas tinggi, maka kesinambungan kinerja perusahaan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

5. Menjamin tetap terpeliharanya motivasi kerja

SDM yang mempunyai loyalitas tinggi pada perusahaan, biasanya akan mempunyai motivasi yang juga tinggi. Dengan kecintaan dan kesetiaan SDM yang besar pada perusahaan, ia juga tidak memerlukan motivasi yang begitu besar lagi untuk melakukan pekerjaan, karena loyalitas sudah merupakan sikap mental positif bagi perusahaan.

6. Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktifitas kerja

Pembinaan loyalitas bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas. Dengan adanya loyalitas karyawan dalam perusahaan, berarti seluruh SDM merasa semua hak dan kebutuhannya sudah terjamin dalam perusahaan. Jika segala kebutuhan sudah terjamin, maka

para karyawan tidak akan mempunyai pikiran ganda lagi dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam kondisi seperti ini kita akan menemukan karyawan yang bersemangat, berdisiplin tinggi dan sekaligus mereka berkesempatan untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Suasana kerja betul-betul sudah memnuhi persyaratan untuk mendukung peningkatan profesionalisme dan produktivitas kerja bagi setiap karyawan.

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dibentuk dan dibina oleh perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan karyawannya.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Saydam (2009:395) adalah:

1. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenagakerjaan.
2. Waktu kerja yang kurang fleksibel
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan
4. Struktur yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas.
5. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang menantang.
6. Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
7. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerjasama tim.

8. Kurang terbukanya kesempatan untuk pengembangan karir.

Langkah-langkah yang dapat memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan menurut Saydam (2009:395) yaitu:

1. Penyempurnaan sistem kompensasi sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
2. Mengakji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada didalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
3. Indikator-indikator perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan karyawan.
4. Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
5. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja pegawai.
6. Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

2.2.4 Indikator Loyalitas

Indikator Loyalitas menurut Saydam (2009:15) yaitu sebagai berikut :

1. Mentaati peraturan
2. Mampu bekerja dengan baik
3. Tepat waktu
4. Berani mengambil resiko
5. Mempunyai ide kreatif tanpa paksaan
6. Melaksanakan tugas tanpa paksaan
7. Tidak menyalahgunakan wewenang
8. Melaporkan hasil kerja pada atasan

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja guna untuk memperoleh uang demi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja kerasnya dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan jalan memberikan kompensasi. Hal ini dipertegas dengan pernyataan menurut Handoko (2001:155) “faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi”. Dengan kata lain karyawan bekerja untuk perusahaan dengan harapan mendapat kompensasi yang sesuai.

Berikut ini definisi kompensasi dari beberapa pakar, sebagai berikut:

1. Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 2006:87).
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:118).
3. Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (Simamora, 2004:446).

Dari defnisi-definisi di atas penulis mencoba menarik benang merah sebaga berikut:

- Kompensasi adalah segala bentuk pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai konsekuensi kontribusi kinerjanya yang berupa finansial (langsung : berupa gaji, upah, komisi, insentif dan tak langsung berupa asuransi, kesehatan, cuti, dan fasilitas lainnya) maupun non finansial (berupa kebijakan, pekerjaan tambahan, dan lingkungan kerja yang nyaman).
- Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Dalam penentuan kebijakan kompensasi, perusahaan tentu mempunyai tujuan dalam pengelolaan SDMnya. Tujuan dari pemberian kompensasi disampaikan dalam uraian berikut.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson (1999:87) kompensasi dapat digunakan untuk :

- Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungan nya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu

pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.

- Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan.
- Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
- Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

- Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standar.

Dari uraian di atas menggambarkan pada umumnya setiap organisasi dalam mengelola sistem kompensasi bertujuan untuk memikat karyawan serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Hal ini tentu dapat dipahami. Apabila karyawan mendapatkan perlakuan yang adil melalui sistem kompensasi yang benar, dengan sendirinya karyawan akan memunculkan kemampuannya melalui kinerja mereka yang terbaik yang akan diberikan pada perusahaan. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akan mendukung pencapaian strategi perusahaan.

2.3.3 Prinsip-prinsip dalam Pemberian Kompensasi

Maka setiap organisasi memperhatikan beberapa prinsip dalam memberikan kompensasi pada karyawannya agar berjalan efektif (Supriyanto dan Masyhuri, 2010:92) yaitu:

1. Prinsip kewajaran, dengan memperhatikan perbandingan antara jumlah gaji tertinggi dan terendah, biaya hidup dan sebagainya.

2. Prinsip keadilan, harus terdapat unsur keadaan baik dalam kaitannya dengan unsur waktu kerja, maupun prestasi kerja. Secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan sama pula.
3. Prinsip keamanan, dengan memperhatikan hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan atau jabatan, misalnya: sakit, pemutusan hubungan kerja, kecelakaan kerja, wabah, bencana alam, dan sebagainya.
4. Prinsip kejelasan, dalam arti mudah dihitung atau mudah dimengerti oleh karyawan.
5. Prinsip pengendalian biaya, dalam arti harus dapat dikendalikan unsur-unsur pemborosan.
6. Prinsip keseimbangan, yaitu harus memperhatikan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan karena keterkaitannya dengan pekerjaan atau jabatan, dengan yang tidak terkait dengan pekerjaan atau jabatan.
7. Prinsip perangsang, dalam arti harus mampu merangsang karyawan untuk memberikan sumbangan yang maksimal pada perusahaan.
8. Prinsip kesepakatan, dalam arti kompensasi tersebut hendaknya merupakan hasil kesepakatan atau hasil perundingan antara pihak karyawan dengan pihak manajemen (Cassio 1998).

2.3.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002:123) ada beberapa patokan yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu biasanya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

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

2.3.5 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi

finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (Wayne, 2008:442) :

1. *Financial Compensation* (Kompensasi Finansial)

Kompensasi Finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. *Direct Financial Compensation* (Kompensasi Finansial Langsung).

Kompensasi Finansial Langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti. Sedangkan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. *Indirect Financial Compensation* (Kompensasi Finansial tidak langsung).

Kompensasi tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung.

Wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2. *Non - Financial Compensation* (Kompensasi non Finansial)

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. *Non-financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial berkaitan dengan pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*Self actualitation*).

b. *Non – financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).


Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*Competent Supervision*), bersahabat, kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*). Pembagian kerja (*job sharing*).

9. Menurut Simamora (2001: 541) kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial ini terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

2.4 Kompensai dan Loyalitas dalam Perspektif Islam


2.4.1 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Allah mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an :


أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

Artinya: “Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan.” (Al-Baqarah: 202).

Tiap langkah yang mereka langkahkan didunia adalah untuk akhirat. Oleh sebab itu, maka didalam ayat ini, Tuhan telah memberikan janjiNya dengan tegas, bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan Tuhan. Yang mengejar kebaikan dunia saja akan dapat juga, tetapi mendapat anugerah duniawi yang tidak kekal. Dan yang mengusahakan dunia untuk akhirat, akan mendapat kedua kabaikan itu. Dia akan hidup didunia dengan bahagia dan dia akan hidup diakhirat didalam nikmat yang telah disediakan Allah buat orang-orang yang shalih.


وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: “Dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An-Najm: 39).

Ayat-ayat diatas mengisyaratkan kepada semua manusia bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang semua manusia lakukan. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, reward atau pahala yang kita terima akan baik pula.

Hadits tentang kompensasi :

حَدَّثَنَا يُونُسُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ
عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ
عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ
أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

(BUKHARI - 2109) : Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya".

2.4.2 Loyalitas Dalam Perspektif Islam

Bukti keimanan seseorang adalah adanya amal nyata dalam kehidupan sehari-hari karena iman bukan sekadar pengakuan kosong belaka tanpa mampu memberikan pengaruh dalam kehidupan seorang muslim. Selain merespon seluruh amal islami dan menyerapnya ke dalam ruang kehidupannya. Seorang Mukmin juga harus selalu loyal dan memberikan wala'-nya kepada Allah dan Rasul-Nya. Ia harus mencintai dan mengikuti apa-apa yang diperintahkan dan menjauhi seluruh perbuatan yang dilarang. Tidak hanya dalam hablum minalloh, dalam muamalah pun manusia juga.

Loyalitas dalam muamalah ini tidak hanya memperhatikan siapa saja yang member keuntungan bagi kita, akan tetapi harus memperhatikan perkara

perkarasyar’i yang telah dituntun oleh agama islam. Selain itu sekarang sudah mulaimerebaknya lembaga keuangan yang berbasis syariah mempermudah pemilihan pemberian loyalitas kepada sesuatu yang menguntungkan dan terbebas dari unsur syariah. Perhatikan firman Allah dalam surat al-Maidah ayat 54-55 berikut ini:

يَتَّيِبُهَا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْ يَرْتَدَّ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ، فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهُ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ
وَيُحِبُّونَهُ، أَذِلَّةٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى الْكَافِرِينَ يُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ
اللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ ذَلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ
عَلِيمٌ ﴿٥٤﴾
إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ، وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ
وَهُمْ رَاكِعُونَ ﴿٥٥﴾

“Hai orang-orang yang beriman, barangsiapa di antara kamu yang murtad dari agamanya, maka kelak Allah akan mendatangkan suatu kaum yang Allah mencintainya dan mereka pun mencintai-Nya, yang bersikap lemah lembut terhadap orang yang mukmin, yang bersikap keras terhadap orang-orang kafir, yang berjihad di jalan Allah, dan yang tidak takut kepada celaan orang yang suka mencela. Itulah karunia Allah, diberikan-Nya kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Allah Maha Luas (pemberian-Nya), lagi Maha Mengetahui. Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah)

Di sisi lain, seorang Mukmin tidak boleh loyal dan cinta terhadap musuh-musuh Islam. Dalam kategori hablum minanas ini, berarti kita tidak diperbolehkan bekerjasama apalagi menjual loyalitas muslim kepada hal-hal yang berbau riba. Oleh karenanya, dalam beberapa firman-Nya, Allah mengingatkan orang-orang beriman tentang hal ini dalam surat Ali Imron ayat 28:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ
 ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاتِلُوا
 وَيَحْذَرُكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

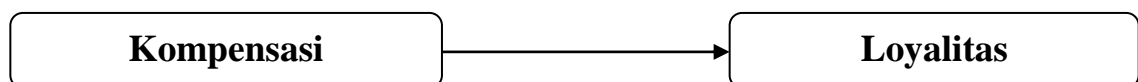
“Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barangsiapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. Dan hanya kepada Allah kembali (mu).”

2.5 Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (Hasibuan, 2005:185). Serta menurut Saydam (2009:395) sistem kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Apabila pemberian kompensasi ini dilaksanakan sesuai dengan asas kesejahteraan yaitu keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah, maka akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover rendah.

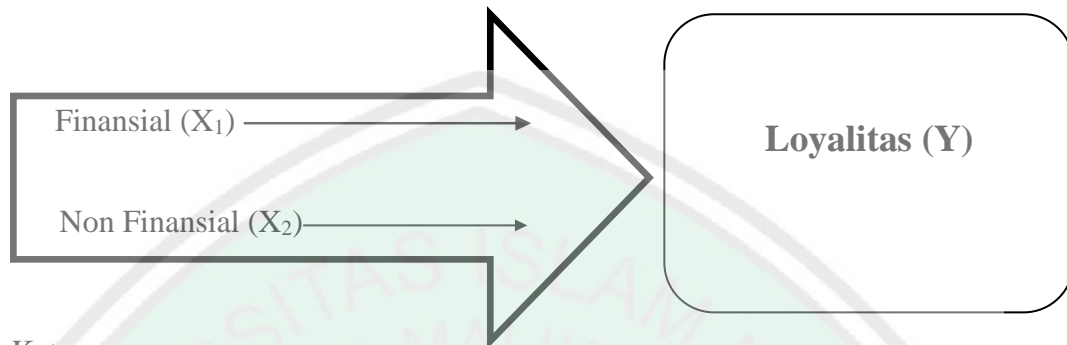
2.6 Model Konsep

Gambar 2.1
Model Konsep



2.6.1 Model Hipotesis

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Keterangan :

→ : Parsial
 → : Simultan

2.6.2 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian rumusan masalah dan penelitian terdahulu dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri dengan hasil penelitiannya “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas” , maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Diduga kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Diduga kompensasi finansial merupakan variabel yang dominan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang mementingkan kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak – banyaknya dari populasi yang luas. Walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus – rumus statistik maupun komputer. Jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (*teori*) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya (Asnawi dan Masyhuri, 2011:20).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya di Jl. Airlangga 53-55-57 Ruko Royal RB 03- Mojosari Kab. Mojokerto. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui kompensasi di koperasi ini berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3.3 Populasi

Populasi (*population*) wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Vivin, 2013:35). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30.

3.4 Sampel

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan tehnik *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sample. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 (Supriyanto dan Vivin, 2013:36). Penelitian ini menggunakan 30 responden.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011:153) data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran; bahan – bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Sumber data dalam penelitian ada dua, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer (*Primary*)

Data yang di ambil dari lapangan (enumerator) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan kuesioner. Data yang diambil tergantung dari variable yang diteliti, misalnya variable umur, pendidikan, pekerjaan, dan lainnya disebut dengan data demografi atau sosial ekonomi (Asnawi dan Masyhuri, 2011:153).

2. Data Sekunder (*Secondary*)

Menurut Hermawan (2009:169) data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel – vaiabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Terdapat dua jenis skunder :

- a. Data sekunder *internal*, Merupakan data yang dikumpulkan oleh suatu perusahaan secara individual untuk tujuan akunting, laporan kegiatan pemasaran dan *customer knowledge* (data base)
- b. Data sekunder *eksternal*, Merupakan data yang dikumpulkan oleh lembaga – lembaga eksternal seperti : pemerintah (misalnya, biro pusat statistik, departemen perdagangan atau penindustrian).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu daftar pertanyaan (*questionnaire*), wawancara dan dokumentasi.

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:162) kuisisioner (*questionnaire*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden (Supriyanto dan Masyhuri 2010:294). Menurut Maholtra dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:162) sebuah kuisisioner, baik itu disebut formulir atau skedul, bentuk wawancara atau instrument pengukuran, merupakan serangkaian pertanyaan yang diformulirkan untuk mendapatkan informasi dari responden selengkap mungkin. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti

menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu, seluruh karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

2. Wawancara

Menurut Nazir dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:163) wawancara (*Interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *Interview guide* (panduan wawancara). *Interview* dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.

Menurut Hadi dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:163) dalam hal ini, peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada manajer Koperasi Arta Anugrah Jaya. Wawancara ini dilakukan peneliti untuk mendukung data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan hal - hal yang berkaitan dengan penelitian.

Selain itu, instrumen pengumpulan data atau tahap pengolahan data menggunakan *Skala Likert* adalah skala yang mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek (Istijanto 2008) dalam (Supriyanto dan Masyhuri, 2010:204). Telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *Skala Likert* maka variabel yang akan diukur dikabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pertanyaan (Sugiyono, 1999:86).

Dalam *Skala Likert* ini, menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebar. Jawaban dari responden dibagi lima kategori penilaian dimana masing – masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain:

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Kategori	Skor
1	Sangat /selalu/sangat positif	5
2	Setuju/sering/positif	4
3	Ragu – ragu/kadang – kadang/netral	3
4	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/negatif	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam definisi operasional variabel ada dua yang diteliti yaitu *variabel bebas* dan *variabel terikat*. Sedangkan penjelasan definisi operasional variabel untuk masing – masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Wayne (2008:442) variabel kompensasi dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a. Kompensasi finansial (X_1) adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 lagi yakni kompensasi langsung yang artinya kompensasi finansial yang bentuk pembayarannya uang

yang diterima karyawan secara langsung dalam bentuk gaji, upah, komisi, dan bonus. Sedangkan yang selanjutnya yakni kompensasi finansial tidak langsung merupakan semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud kompensasi tidak langsung meliputi : program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti dan lainnya.

- b. Kompensasi non finansial (X_2) merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini juga dibedakan menjadi 2, yaitu kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi, bentuk kompensasi ini yakni pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab. Sedangkan yang kedua kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, yang berupa supervisi kompetensi, bersahabat, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja, dan lainnya.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel yang menjelaskan atau dipengaruhi *variabel dependent*, berupa loyalitas (Y). Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain (Siagian, 2005:57).

Loyalitas karyawan sesuai dengan variable yang mempengaruhinya tersebut, maka akan didasarkan pada beberapa factor berikut :

1. Loyalitas karena faktor kompensasi finansial ($Y_{1.1}$)
2. Loyalitas karena faktor kompensasi non finansial ($Y_{1.2}$)

Variabel – variabel diatas akan diperjelas lebih terperinci dalam konsep, variabel, indikator, dan item – item. Maka dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tabel Indikator Variabel

NO	KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR
1	Kompensasi (X)	Kompensasi finansial (X ₁)	(X _{1.1}) gaji (X _{1.2}) komisi (X _{1.3}) bonus (X _{1.4}) asuransi (X _{1.5}) tunjangan
		Kompensasi non finansial (X ₂)	(X _{2.1}) peluang untuk berkembang (X _{2.2}) tanggung jawab (X _{2.3}) kondisi kerja yang mendukung (X _{2.4}) pembagian kerja (X _{2.5}) pengakuan pencapaian
2	Loyalitas (Y)	Loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya (Y ₁)	(Y _{1.1}) Loyalitas karena faktor kompensasi finansial (Y _{1.2}) Loyalitas karena faktor kompensasi non finansial

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:169),
Menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

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

Keterangan :

X = Skor item

Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah responden Untuk diuji coba

r = Korelasi *product moment*

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koefisien disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana koefisien dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk *Cronbach Alpha* adalah

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$ = jumlah varian

σt^2 = total varian

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's alpha* (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *Cronbach's alpha* (α) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011:176) untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator / BLUE*) dari suatu persamaan regresi linier berganda dengan meotde kuadrat terkecil (*Least Square*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah (Supriyanto dan Vivin, 2013:70). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1 (Priyatno, 2012:152).

3.8.2.2 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:177) tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahannya pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi *autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah bebas dari *autokorelasi*. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012:172).

- $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disini peneliti menggunakan Uji Glejser yakni dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih 0,05 (5%) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:158).

3.8.2.4 Uji Normalitas

Salah satu cara untuk mengetahui kenormalan data dalam penelitian adalah dengan uji *kolmogorov-smirnov* atau disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS. Uji ini berfungsi untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal, dengan pedoman pengambilan keputusan (Sulhan, 2012:20)

- 1) Jika nilai Sig. $\geq 0,05$ (di atas α), maka H0 ditolak, artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Sig. $< 0,05$ (di bawah α), maka H0 diterima. Artinya data yang digunakan tidak berasal dari distribusi normal.

3.8.2.5 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier. Uji linier dilakukan dengan *curve estimation*, jika nilai sig f $< 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. sebaliknya jika sig f $> 0,05$, maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Vivin, 2013:73).

3.8.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang umum dipergunakan dalam menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Supriyanto dan Masyhuri, 2010:297).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

keterangan:

Y : nilai prediksi dari Y

a : bilangan konstan

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$: koefisien variabel bebas

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$: variabel independen

x_1 : Kompensasi finansial

x_2 : Kompensasi non finansial

e : Error (tingkat kesalahan)

Mendeteksi variabel X dan Y yang akan dimasukkan (*entry*) pada analisis regresi di atas dengan bantuan *software* sesuai dengan perkembangan yang ada, misalkan sekarang yang lebih dikenal oleh peneliti SPSS. Hasil analisis yang diperoleh harus dilakukan interpretasi (mengartikan), dalam interpretasinya pertama kali yang harus dilihat adalah nilai F-hitung karena F-hitung menunjukkan uji secara simultan (bersama - sama), dalam arti variabel X_1, X_2, \dots, X_n secara bersama – sama mempengaruhi terhadap Y.

3.8.4 Uji Hipotesis

3.8.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011:182) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan :

F = pendekatan distribusi probabilitas fischer

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel bebas

n = banyak sampel

Adapun langkah-langkah uji F atau uji simultan adalah:

1. Perumusan Hipotesis

Ho : Diduga variabel kompensasi (X) yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, *secara simultan* tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

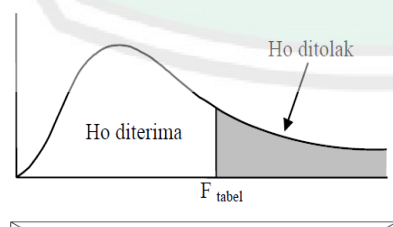
Ha : Diduga variabel kompensasi (X) yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, *secara simultan* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

2. Nilai Kritis distribusi F dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$

$$F_{\text{Tabel}} = F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}}$$

$$= F_{0.05; k-1; n-k}$$

3. Daerah kritis Ho melalui kurva distribusi F



4. Kriteria penolakan atau penerimaan

Ho diterima jika :

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variable X dan Y.

H_0 ditolak jika:

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variable X dan Y.

3.8.4.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) dan Variabel Dominan

Uji Signifikansi parsial (t) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , dan X_2 (kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (loyalitas) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009).

Untuk menguji variabel dominan adalah terlebih dahulu diketahui kontribusi masing – masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing – masing diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel yaitu memiliki kontribusi besar dan kemudian di kuadratkan dalam bentuk persen. (Sulhan, 2012:14)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- H_0 : Kompensasi finansial dan non finansial, *secara parsial* tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.
- H_a : Kompensasi finansial dan non finansial, *secara parsial* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

- Ho:Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan atau dominan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.
- Ha:Kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.8.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui *prosentase* perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Sulhan, 2012:13)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Arta Anugrah Jaya

4.1.1 Sejarah Ringkas Koperasi Arta Anugrah Jaya

Koperasi ini bernama Koperasi Arta Anugrah Jaya dengan badan hukum 519/79/PAD/BH/XVI.15/416-111/2012. Koperasi ini berkedudukan di Jl. Airlangga 53-55-57 Ruko Royal RB 03-Mojosari Kab. Mojokerto. Koperasi ini didirikan pertama kali pada tahun 2006.

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan (UU RI No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian).

Koperasi Arta Anugrah Jaya adalah koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam. Selain simpan pinjam koperasi ini juga mengadakan usaha kerjasama dengan koperasi maupun badan usaha lainnya yang saling menguntungkan dan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota.

4.1.2 Visi & Misi Koperasi Arta Anugrah Jaya

Visi Koperasi Arta Anugrah Jaya adalah menjadi salah satu koperasi terbaik dan berkualitas dan mampu mensejahterakan anggotanya.

Misi Koperasi Arta Anugrah Jaya adalah sebagai berikut :

- Mengembangkan ideologi kehidupan perkoperasian

- Mengembangkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka menggalang terlaksananya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.
- Ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- Menggiatkan kesadaran anggota untuk menyimpan pada koperasi secara teratur.

4.1.3 Jenis Usaha/ Kegiatan

Koperasi Arta Anugrah Jaya adalah badan usaha yang bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Untuk mencapai tujuan koperasi tersebut, maka koperasi menyelenggarakan usaha-usaha yang terdiri dari:

1. Mengadakan usaha kerja sama dengan koperasi maupun badan usaha lainnya yang saling menguntungkan dan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota.
2. Mengadakan usaha simpan pinjam.

Dengan demikian diharapkan koperasi ini dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan anggota.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. seluruh aktivitas maupun kegiatan koperasi tersebut.

Demi tercapainya tujuan umum suatu koperasi diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan koperasi tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian koperasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam struktur organisasi dalam koperasi.

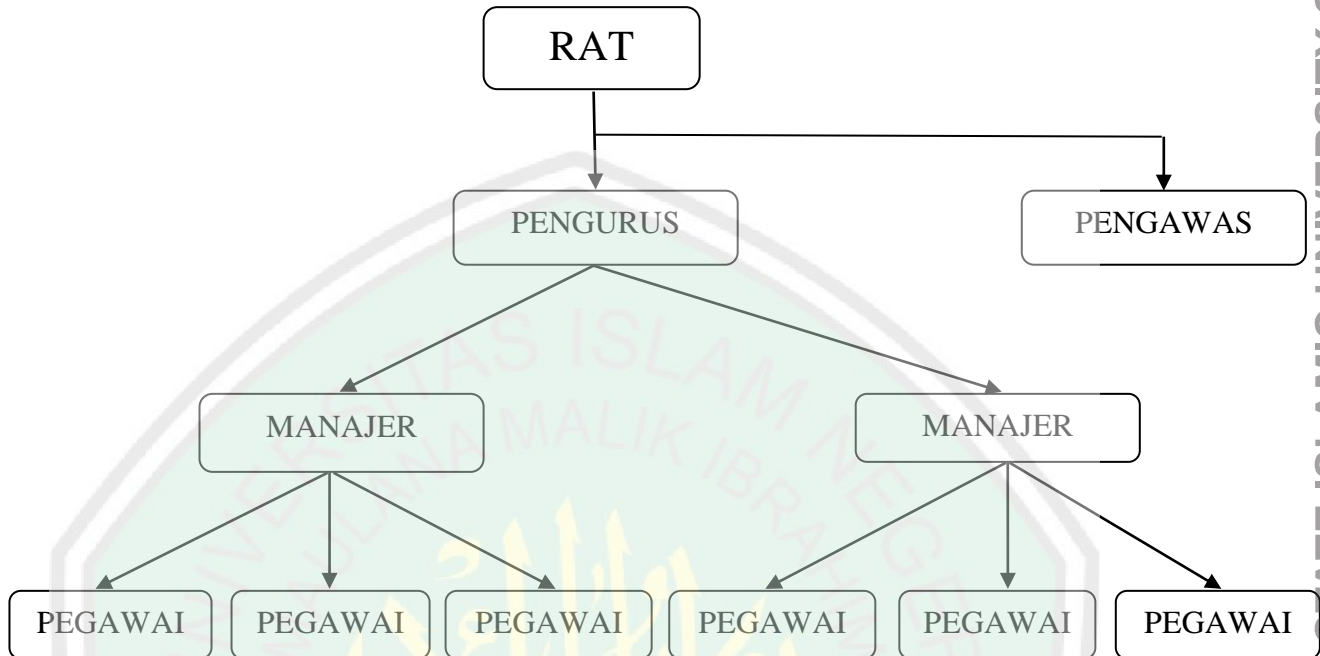
Bagan Struktur Organisasi Koperasi menggambarkan susunan, isi dan luas cakupan organisasi koperasi, serta menjelaskan posisi daripada fungsi beserta tugas maupun kewajiban setiap fungsi, hubungan kerja dan tanggung jawab yang jelas.

Landasan pembuatan struktur organisasi adalah :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.
- Anggaran Dana dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi.
- Keputusan Rapat.

Berikut ini disajikan bagan struktur organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam Arta Anugrah Jaya.

Struktur Organisasi Koperasi Arta Anugrah Jaya



Job Description

Berikut ini adalah Job Description dari setiap unit bagian dari koperasi Simpan Pinjam Arta Anugrah Jaya.

1. Rapat Anggota

Rapat Anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Hal ini mengandung pengertian bahwa segala keputusan yang sifatnya mendasar mengenai kebijakan pengembangan aktifitas koperasi ditentukan oleh anggota yang disampaikan melalui forum rapat anggota, setiap anggota mempunyai hak yang sama dalam mengeluarkan pendapatnya. Penyelenggaraan rapat anggota sekurang-kurangnya sekali dalam setahun.

2. Pengurus

Pengurus dipilih dari dan oleh Anggota Koperasi, dan berperan mewakili anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun usaha koperasi. Pengurus dapat menunjuk manajaer dan karyawan sebagai pengelola untuk menjalankan fungsi usaha sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada, sebagaimana jelas tercantum dalam pasal 32 UU Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

Pengurus merumuskan berbagai kebijaksanaan yang harus dilakukan pengelola (Tim Manajemen) dan menjalankan tugas-tugasnya sebagai berikut :

- Mengelola organisasi koperasi dan usahanya
- Membuat dan mengajukan Rancangan Program Kerja Serta Rancangan RAPBK (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi).
- Menyelenggarakan Rapat Anggota.
- Mengajukan Laporan Keuangan dan Pertanggung jawaban Pelaksanaan Tugas.
- Menyelenggarakan pembukaan keuangan dan inventaris secara tertib.

3. Pengawas

Disamping rapat anggota dan pengurus, salah satu alat perlengkapan organisasi koperasi adalah pengawas yang antara lain mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi. Adanya fungsi pengawasan dalam suatu organisasi koperasi, dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk memperkecil resiko yang mungkin timbul sebagai akibat dari terjadinya penyimpangan-penyimpangan kebijakan dari rencana yang telah ditetapkan.

Pengawas dipilih melalui rapat anggota bersama dengan pemilihan pengurus dengan masa jabatan tiga tahun. Jabatan pengawas tidak boleh dirangkap dengan jabatan pengurus, sedangkan persyaratan badan pengawas sama dengan persyaratan pengurus.

Berdasarkan ketentuan Pasal 39 UU No.25 Tahun 1992, fungsi tugas dan wewenang pengawas antara lain :

- Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan Pengurus dan Pengelola Koperasi.
- Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.
- Meneliti catatan yang ada pada koperasi.
- Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan.
- Merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga.
- Memeriksa sewaktu-waktu tentang keuangan dengan membuat berita acara pemeriksaannya.
- Memberikan saran dan pendapat serta usul kepada pengurus atau Rapat Anggota mengenai hal yang menyangkut kehidupan koperasi.
- Memperoleh biaya-biaya dalam rangka menjalankan tugas sesuai dengan keputusan Rapat Anggota.
- Mempertanggungjawabkan hasil pemeriksaannya pada RAT.

Keterkaitan antara peran pengawas dan pengurus adalah dalam hal pelaporan adalah dalam hal pelaporan hasil audit. Pengawas melaporkan hasil audit dan rekomendasi pelaksanaan kebijakan dan Keputusan Rapat Anggota yang telah di laksanakan oleh pengurus koperasi baik auditr berkala maupun audit akhir

tahun buku. Hasil audit yang dilaporkan dari pengawas adalah mengenai kesesuaian dan kebenaran data dan informasi yang dilaporkan dari pengawas adalah mengenai kesesuaian dan kebenaran data dan informasi yang dilaporkan Pengurus koperasi dengan bukti – bukti pendukungnya.

4. Manajer

Adapun fungsi dari manajer sebagai berikut:

- Melaksanakan usaha koperasi.
- Mengajukan rancangan rencana anggaran pendapatan & belanja koperasi kepada pengurus.
- Memberikan pelayanan usaha kepada anggota.
- Membuat studi kelayakan usaha koperasi.
- Membuat laporan perkembangan usaha koperasi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Untuk keperluan tersebut telah disebar 30 kuesioner kemudian data dianalisis. Hasil dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Persentase (%)
Laki-laki	20	66,7
Perempuan	10	33,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden terbanyak laki-laki yaitu 20 responden (66,7%) sedangkan 10 responden (33,3%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Banyaknya Responden	Persentase (%)
20-25 tahun	14	46,7
26-30 tahun	11	36,7
31-40 tahun	5	16,6
Total	30	100

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia responden, usia 20-25 tahun sebanyak 14 responden (46,7%), usia 26-30 tahun sebanyak 11 responden (36,7%), dan usia 31-40 tahun sebanyak 5 responden (26,7%).

4.2.2 Distribusi Frekuensi

4.2.2.1 Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial

Tabel 4.3
Distribusi Berdasarkan Kompensasi Finansial

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
X 1.1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.		
	a. Sangat Setuju	1	3,3
	b. Setuju	22	73,3
	c. Ragu-ragu	6	20,0
	d. Tidak Setuju	1	3,3
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
X 1.2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.		
	a. Sangat Setuju	1	3,3
	b. Setuju	12	40,0
	c. Ragu-ragu	17	56,7
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
X 1.3	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja.		
	a. Sangat Setuju	2	6,7
	b. Setuju	12	46,7
	c. Ragu-ragu	14	40,0
	d. Tidak Setuju	2	6,7
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
X 1.4	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang		

	diharapkan. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	1 17 11 1 -	3,3 56,7 36,7 3,3 -
X 1.5	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	1 16 11 2 -	3,3 53,3 36,7 6,7 -
X 1.6	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	2 9 17 2 -	6,7 30,0 56,7 6,7 -
X 1.7	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	4 13 13 - -	13,3 43,3 43,3 - -
X 1.8	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	1 11 13 5 -	3,3 36,7 43,3 16,7 -
X 1.9	Saya merasa, bahwa komisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	2 15 13 - -	6,7 50,0 43,3 - -
X 1.10	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. a. Sangat Setuju b. Setuju	3 17	10,0 56,7

	c. Ragu-ragu	9	30,0
	d. Tidak Setuju	1	3,3
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
X 1.11	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.		
	a. Sangat Setuju	3	10,0
	b. Setuju	19	63,3
	c. Ragu-ragu	8	26,7
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
X 1.12	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.		
	a. Sangat Setuju	3	10,0
	b. Setuju	22	73,3
	c. Ragu-ragu	5	10,0
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Data diolah (2016)

Dari tabel 4.3 dapat diketahui untuk item X 1.1 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (73,3%) menyatakan setuju, 6 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item X 1.2 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 17 responden (56,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 1.3 hasil yang didapat yaitu sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (46,7%) menyatakan setuju, 14 responden (40,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item X 1.4 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 11

responden (36,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item X 1.5 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (53,3%) menyatakan setuju, 11 responden (36,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item X 1.6 hasil yang didapat yaitu sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (30,0%) menyatakan setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item X 1.7 hasil yang didapat yaitu sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 1.8 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (36,7%) menyatakan setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 5 responden (16,7%) menyatakan tidak setuju.

Pada item X 1.9 hasil yang didapat yaitu sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50,0%) menyatakan setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 1.10 hasil yang didapat yaitu sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 9 responden (30,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item X 1.11 hasil yang didapat yaitu sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (63,3%) menyatakan setuju, 8 responden (26,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 1.12 hasil yang didapat yaitu sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (73,3%) menyatakan setuju, 5 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu.

4.2.2.2 Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial

Tabel 4.4
Distribusi Berdasarkan Kompensasi Non Finansial

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
X 2.1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk untuk berkembang sesuai keahliannya.		
	a. Sangat Setuju	2	6,7
	b. Setuju	26	86,7
	c. Ragu-ragu	2	6,7
	d. Tidak Setuju	-	-
X 2.2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan.		
	a. Sangat Setuju	1	3,3
	b. Setuju	23	76,7
	c. Ragu-ragu	6	20,0
	d. Tidak Setuju	-	-
X 2.3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.		
	a. Sangat Setuju	-	-
	b. Setuju	20	66,7
	c. Ragu-ragu	10	33,3
	d. Tidak Setuju	-	-
X 2.4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.		
	a. Sangat Setuju	-	-
	b. Setuju	-	-
	c. Ragu-ragu	-	-
	d. Tidak Setuju	-	-

	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	1 21 8 - -	3,3 70,0 26,7 - -
X 2.5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	2 15 13 - -	6,7 50,0 43,3 - -
X 2.6	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	1 18 11 - -	3,3 60,0 36,7 - -
X 2.7	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	1 17 12 - -	3,3 56,7 40,0 - -
X 2.8	Sesama karyawan di tempat saya kerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	3 17 10 - -	10,0 56,7 33,3 - -
X 2.9	Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	3 20 7 - -	10,0 66,7 23,3 - -
X 2.10	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.		

	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	2 20 8 - -	6,7 66,7 26,7 - -
X 2.11	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	1 23 6 - -	3,3 76,7 20,0 - -
X 2.12	Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) jika kinerja saya baik. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	4 12 4 - -	13,3 73,3 13,3 - -

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui untuk item X 2.1 hasil yang didapat yaitu sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (86,7%) menyatakan setuju, 2 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.1 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (76,7%) menyatakan setuju, dan 6 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.3 hasil yang didapat yaitu sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan setuju, 10 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.4 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (70,0%) menyatakan setuju, 8 responden (26,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.5 hasil yang didapat yaitu sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50,0%) menyatakan setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.6 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60,0%) menyatakan setuju, 11 responden (36,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.7 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 12 responden (40,0%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.8 hasil yang didapat yaitu sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 10 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.9 hasil yang didapat yaitu sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (66,7%) menyatakan setuju, 7 responden (23,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.10 hasil yang didapat yaitu sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (66,7%) menyatakan setuju, 8 responden (26,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.11 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (76,7%) menyatakan setuju, 6 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item X 2.12 hasil yang didapat yaitu sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (73,3%) menyatakan setuju, 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu.

4.2.2.3 Distribusi Frekuensi Loyalitas

Tabel 4.5
Distribusi Berdasarkan Loyalitas

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
Y 1.1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk untuk berkembang sesuai keahliannya.		
	a. Sangat Setuju	-	-
	b. Setuju	27	90,0
	c. Ragu-ragu	3	10,0
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Y 1.2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan.		
	a. Sangat Setuju	-	-
	b. Setuju	7	23,3
	c. Ragu-ragu	23	76,7
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Y 1.3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.		
	a. Sangat Setuju	1	3,3
	b. Setuju	17	56,7
	c. Ragu-ragu	12	40,0
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Y 1.4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.		
	a. Sangat Setuju	-	-
	b. Setuju	14	46,7
	c. Ragu-ragu	16	53,3
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-
Y 1.5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan		

	<p>peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.</p> <p>a. Sangat Setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Ragu-ragu</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju</p>	<p>-</p> <p>17</p> <p>13</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>56,7</p> <p>43,3</p> <p>-</p> <p>-</p>
Y 1.6	<p>Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman.</p> <p>a. Sangat Setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Ragu-ragu</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju</p>	<p>-</p> <p>9</p> <p>21</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>30,0</p> <p>70,0</p> <p>-</p> <p>-</p>
Y 1.7	<p>Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.</p> <p>a. Sangat Setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Ragu-ragu</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju</p>	<p>-</p> <p>9</p> <p>21</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>30,0</p> <p>70,0</p> <p>-</p> <p>-</p>
Y 1.8	<p>Sesama karyawan di tempat saya kerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.</p> <p>a. Sangat Setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Ragu-ragu</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju</p>	<p>-</p> <p>6</p> <p>20</p> <p>3</p> <p>1</p>	<p>-</p> <p>20,0</p> <p>66,7</p> <p>10,0</p> <p>3,3</p>
Y 1.9	<p>Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik.</p> <p>a. Sangat Setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Ragu-ragu</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju</p>	<p>1</p> <p>6</p> <p>22</p> <p>1</p> <p>-</p>	<p>3,3</p> <p>20,0</p> <p>73,3</p> <p>3,3</p> <p>-</p>
Y 1.10	<p>Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.</p> <p>a. Sangat Setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Ragu-ragu</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat Tidak Setuju</p>	<p>-</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>33,3</p> <p>66,7</p> <p>-</p> <p>-</p>
Y 1.11	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa		

	membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.		
	a. Sangat Setuju	-	-
	b. Setuju	11	36,7
	c. Ragu-ragu	19	63,3
	d. Tidak Setuju	-	-
	e. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui untuk item Y 1.1 hasil yang didapat yaitu sebanyak 27 responden (90,0%) menyatakan setuju, 3 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.2 hasil yang didapat yaitu sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan setuju, 23 responden (76,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.3 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 12 responden (40,0%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.4 hasil yang didapat yaitu sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, 16 responden (53,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.5 hasil yang didapat yaitu sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan setuju, 13 responden (43,3%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.6 hasil yang didapat yaitu sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan setuju, 21 responden (70,0%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.7 hasil yang didapat yaitu sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan setuju, 21 responden (70,0%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.8 hasil yang didapat yaitu sebanyak 6 responden (20,0%) menyatakan setuju, 20 responden (66,7%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden

(10,0%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item Y 1.9 hasil yang didapat yaitu sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (20,0%) menyatakan setuju, 22 responden (73,3%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Pada item Y 1.10 hasil yang didapat yaitu sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan setuju, 20 responden (66,7%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item Y 1.11 hasil yang didapat yaitu sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan setuju, 19 responden (63,3%) menyatakan ragu-ragu.

4.2.3 Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Analisis Uji Instrumen yang dilakukan adalah menggunakan instrument kuesioner. Desain tersebut akan mengadakan pengukuran dari variabel. Dengan menggunakan uji validitas dan uji reliable. Uji validitas mendeteksi sejauh mana kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang ingin diukur sedangkan Uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsistensi apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan Uji validitas dan Uji reliabilitas adalah meyakinkan bahwa baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

Menurut sugiyono dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:169), adapun suatu instrument dasar pengambilan keputusan suatu item *valid* atau tidak *valid*, dapat diketahui dengan cara menjumlah Skor butir dan Skor total (skor butir + skor total), bila hasil penjumlahan tersebut di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut *valid* sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat

disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak *valid* sehingga harus diperbaiki atau di buang

Menurut Arikunto dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:170) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X) dan Loyalitas (Y)

Hasil Uji Validitas dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensai Finansial (X₁)

Indikator	Item	Validitas Korelasi (r)	Koefisien Alpha	Keterangan
X ₁	Q1	0,605	0,767	Valid dan Reliabel
	Q2	0,707		Valid dan Reliabel
	Q3	0,767		Valid dan Reliabel
	Q4	0,668		Valid dan Reliabel
	Q5	0,615		Valid dan Reliabel
	Q6	0,709		Valid dan Reliabel
	Q7	0,806		Valid dan Reliabel
	Q8	0,791		Valid dan Reliabel
	Q9	0,672		Valid dan Reliabel
	Q10	0,716		Valid dan Reliabel
	Q11	0,869		Valid dan Reliabel
	Q12	0,510		Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X₂)

Indikator	Item	Validitas Korelasi (r)	Koefisien Alpha	Keterangan
X ₂	R1	0,567	0,763	Valid dan Reliabel
	R2	0,568		Valid dan Reliabel
	R3	0,670		Valid dan Reliabel
	R4	0,695		Valid dan Reliabel
	R5	0,884		Valid dan Reliabel
	R6	0,662		Valid dan Reliabel
	R7	0,774		Valid dan Reliabel
	R8	0,780		Valid dan Reliabel

	R9	0,636		Valid dan Reliabel
	R10	0,644		Valid dan Reliabel
	R11	0,586		Valid dan Reliabel
	R12	0,571		Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Loyalitas (Y)

Indikator	Item	Validitas Korelasi (r)	Koefisien Alpha	Keterangan
Y	S1	0,665	0,743	Valid dan Reliabel
	S2	0,664		Valid dan Reliabel
	S3	0,662		Valid dan Reliabel
	S4	0,607		Valid dan Reliabel
	S5	0,661		Valid dan Reliabel
	S6	0,487		Valid dan Reliabel
	S7	0,580		Valid dan Reliabel
	S8	0,716		Valid dan Reliabel
	S9	0,529		Valid dan Reliabel
	S10	0,385		Valid dan Reliabel
	S11	0,445		Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dijelaskan pada tabel 4.6–4.8 menunjukkan bahwa semua instrument valid dan reliable. Hasil korelasi r menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,30, dan pada *Crobach Alpha* menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,60.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Singgih Santoso dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:176) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel independen). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem *multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mengetahui suatu model regresi

bebas dari multikolinieritas, yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1 (Priyatno, 2012:152).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	2,199	0,455	Non-Multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial (X2)	2,199	0,455	Non-Multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih 0,1. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinieritas.

4.2.4.2 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:177) tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahannya pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi *autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah bebas dari *autokorelasi*. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012:172).

- $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 30$, dan $k = 2$ didapat nilai $DL = 1,284$ dan $DU = 1,567$. Jadi nilai $4-DL = 2,716$ dan $4-DU = 2,433$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.404	2.45333	2.538

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari output yang diolah dengan SPSS 18 di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,538. Karena nilai DW terletak antara $4-DU < DW < 4-DL$ ($2,433 < 2,538 < 2,716$) maka hasilnya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti adanya autokorelasi.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disini peneliti menggunakan Uji Glejser yakni dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika

nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih 0,05 (5%) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:158).

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.223	2.885		.770	.448
	X1	-.004	.073	-.017	-.060	.952
	X2	-.003	.094	-.010	-.036	.971

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.2.4.4 Uji Normalitas

Menurut Santoso dalam Asnawi dan Masyhuri (2011:178) pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Sedangkan menurut Sulhan (2011:24) metode yang digunakan menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorow-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorow-Smirnov (K-S) > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil ditunjukkan sebagai tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36722100
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.515
Asymp. Sig. (2-tailed)		.954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Hasil pengujian Output pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,954 > 0,05$. Maka asumsi dengan keseluruhan variabel, normalitas terpenuhi.

4.2.4.5 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier. Uji linier dilakukan dengan *curve estimation*, jika nilai sig f $< 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. sebaliknya jika sig f $> 0,05$, maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Vivin, 2013:73). Hasil ditunjukkan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Varibel	Equation	Df	F	Sig f
X ₁	Linier	29	24,141	0,000
X ₂	Linier	29	7,885	0,012

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari hasil menunjukkan semua nilai sigf $< 0,05$. Maka asumsi linieritas terpenuhi atau variabel tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011:182) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (dependent). Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kompensasi (X) yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y). seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas	Koefisien Determinasi Parsial	Keputusan Terhadap H_0
Konstanta	21,167				
X_1	0,338	3,131	0,004	0,666	Diterima
X_2	0,001	0,007	0,995	0,001	Ditolak
R^2 disesuaikan = 0,404			F hitung = 10,815		
Multiple (R) = 0,445			Probabilitas = 0,000		
N = 30			α = 0,05		

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari hasil tabel 4.14 Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 21,167 + 0,338X_1 + 0,001X_2$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya (Y) secara linear. Berdasarkan diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. $a = 21,167$

Konstanta sebesar 21,167 artinya jika variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) bernilai 0, maka Loyalitas Karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya (Y) bernilai 21,167.

2. $b_1 = 0,388$

Koefisien regresi variabel oleh indikator Kompensai Finansial (X_1) sebesar 0,388. Artinya akan mempengaruhi Loyalitas Karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya (Y). Dengan asumsi variabel independent yaitu Kompensas Non Finansial (X_2) nilainya tetap maka loyalitas karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya meningkat dengan angka numerik sebesar 0,388.

3. $b_2 = 0,001$

Koefisien regresi variabel oleh indikator Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 0,001 Artinya akan mempengaruhi Loyalitas Karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya (Y). Dengan asumsi variabel independent yaitu Kompensasi Finansial (X_1) nilainya tetap maka loyalitas karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya meningkat dengan angka numerik sebesar 0,001.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama–sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a

ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan sebagai tabel berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.192	2	65.096	10.815	.000 ^a
	Residual	162.508	27	6.019		
	Total	292.700	29			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari hasil output tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 10,815. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,815 > 3,354$). Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto.

Dengan kata lain **H_a : diterima artinya variabel kompensasi (X) yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto.**

4.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh indikator-indikator Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), terhadap variabel Loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya (Y). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas

signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji parsial dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Variabel	B(koefisien)	Beta	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig t	alpha	Keterangan
(Constant)	21,167	-	4,332	-	0,000	0,05	
X_1	0,388	0,666	3,131	2,052	0,004	0,05	Ha diterima
X_2	0,001	0,001	0,007	2,052	0,995	0,05	Ha ditolak

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t pada Kompensasi Finansial (X_1)

Uji t terhadap indikator Kompensasi Finansial (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,131 dengan signifikansi t sebesar 0,004. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,131 > 2,052$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka secara parsial indikator Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto.

b. Uji t pada Kompensasi Non Finansial (X_2)

Uji t terhadap Kompensasi Non Finansial (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,007 dengan signifikansi t sebesar 0,995. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,007 < 2,052$) atau signifikansi t lebih besar dari 0,05 ($0,995 > 0,05$), maka secara parsial indikator Kompensasi Non Finansial (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto. Hal ini

terjadi karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang digunakan tidak mempertimbangkan aspek-aspek lain sehingga menghasilkan jawaban kuesioner memiliki tingkat variabilitas tinggi.

Dari uraian diatas membuktikan bahwa **Ho : diterima artinya variabel kompensasi finansial dan non finansial, secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya.**

4.3.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square*.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.404	2.45333

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,404. Hal ini berarti 40,4% loyalitas karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X) yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X₁) dan Kompensasi Non Finansial (X₂) sedangkan sisanya yaitu 59,6% loyalitas karyawan (Y) di Koperasi Arta Anugrah Jaya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Indikator Dominan

Uji indikator dominan digunakan untuk melihat indikator yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap keputusan pembelian produk Agrisetia, sehingga dapat

digunakan sebagai bahan pertimbangan keputusan pembelian konsumen di Laboratorium Home Agroindustri Model Malang. Untuk menguji variable mana yang dominan pengaruhnya, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing – masing variabel yang dapat diketahui atau dilihat dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Hasil ditunjukkan sebagai tabel sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Indikator Dominan

Variabel	R	r ²	Kontribusi (%)
X ₁	0,667	0,445	44,5%
X ₂	0,493	0,243	24,3%

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Dari hasil tabel 4.18 menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pengaruhnya adalah Elemen Kompensasi Finansial (X₁), yaitu memiliki kontribusi sebesar 44,5% . Sedangkan untuk hasil pada indikator Kompensasi Non Finansial (X₂) memiliki kontribusi sebesar 24,3%.

Dari uraian diatas membuktikan bahwa **Ha : diterima artinya indikator kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto.**

4.3.5 Pembahasan dan Relefans Hasil Penelitian Dengan Teori

4.3.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Pada umumnya setiap organisasi dalam mengelola sistem kompensasi bertujuan untuk memikat karyawan serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Hal ini tentu dapat dipahami, apabila karyawan mendapatkan perlakuan yang adil melalui sistem kompensasi yang benar, dengan sendirinya karyawan akan memunculkan kemampuannya melalui kinerja mereka yang

terbaik yang akan diberikan pada perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan Handoko (2001:155) “faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi”. Dengan kata lain karyawan bekerja untuk perusahaan dengan harapan mendapat kompensasi yang sesuai. Begitu pula dengan Koperasi Arta Anugrah Jaya yang pastinya menetapkan suatu strategi dalam sistem kompensasinya. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk meneliti Koperasi Arta Anugrah Jaya melalui kompensasi.

Hasil pengujian dan berdasarkan uraian pada sub-bab sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:185) “untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap”.

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan utama Koperasi Arta Anugrah Jaya menerapkan strategi dalam pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,404 yang berarti 40,4% loyalitas karyawan kuat dipengaruhi oleh kompensasi. Dari hasil diatas mengungkapkan bahwa tujuan dari diberlakukannya kompensasi yaitu dapat memberikan rasa loyalitas lebih kepada perusahaan.

4.3.5.2 Uji Parsial (Uji t)

➤ **Kompensasi Finansial (X₁)**

Variabel kompensasi finansial, memiliki tingkat kontribusi tertinggi yang mempengaruhi loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya, yaitu sebesar 44,5%. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Handoko (2001:155) “faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi”. Dan juga menurut Wayne (2008:442) yang mengemukakan bahwa kompensasi finansial kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan sesuatu yang dapat memuaskan atau memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Disini pemenuhan kebutuhan dari kehidupan karyawan dapat dijadikan salah satu acuan apakah seorang karyawan akan tetap bersikap loyal atau sebaliknya. Dengan hasil penelitian diatas berarti Koperasi Arta Anugrah Jaya sejauh ini telah memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawannya.

➤ **Kompensasi Non Finansial (X₂)**

Variabel kompensasi non finansial juga berkontribusi untuk mempengaruhi loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto, yaitu sebesar 24,3%. Walaupun tingkat kontribusi variabel ini tidak sebesar variabel kompensasi finansial, namun variabel ini cukup berpengaruh. Hal ini disebabkan karena karyawan juga ingin memperoleh sesuatu yang bukan uang/finansial semata. Hal tersebut diungkapkan oleh Simamora (2001: 541)

kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial ini terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Dari sini maka dapat dikatakan bahwa karyawan akan bersikap loyal pada perusahaan apabila kompensasi non finansialnya tepat atau layak atau sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.

4.3.6 Pembahasan Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Islam adalah Agama yang sempurna (*Kamil*) dan Universal (*Mutakamil*). Ajaran islam meliputi seluruh aspek kehidupan manusia. Tidak ada satu pun sendi kehidupan manusia yang lepas dari pandangan islam.

Demikian pula islam mengatur masalah – masalah ekonomi. Betapa banyaknya ayat – ayat Al-Qur’an maupun hadits nabi yang mengucapkan tentang masalah tersebut. Di antaranya islam juga membicarakan masalah etika sebagai konsekuensinya dalam setiap kegiatan ekonomi, yang dilakukan seseorang harus sesuai dengan aturan – aturan telah ditentukan dalam islam agar mendapat *ridha* dari Allah Swt.

Aturan – aturan tersebut kemudian diberlakukan dalam bentuk etika kerana risalah yang diturunkan Al-Qur’an melalui Rasul-Nya adalah untuk membenahi akhlak manusia. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad Saw :
 “*Sesungguhnya aku utus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia*”.

Allah berfirman dalam ayat Al-Qur’an :

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Artinya: “Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan.”(Al-Baqarah: 202).

Allah SWT telah memberikan janji-Nya dengan tegas, bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan Nya. Bilamana seseorang berkeinginan untuk berusaha maka Allah akan memberikan imbalan dari apa yang telah ia usahakan baik itu untuk dunia maupun akhirat.

Diakui keterbatasan penulis, dalam uraian ini belum disajikan mendalam tentang perspektif Islam terkait kompensasi untuk menciptakan suatu strategi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Namun dengan demikian, secara umum Islam telah sangat jelas memberikan dan membahas persoalan kompensasi sebagai berikut.

حَدَّثَنَا يُونُسُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ
عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ
عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ
أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

(BUKHARI - 2109) : Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya".

Dari arti hadist di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian upah/kompensasi kepada pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya itu wajib. Karena kompensasi itu telah menjadi hak bagi karyawan, dan seperti dalam penelitian ini dimana Koperasi Arta Anugrah Jaya telah memberikan upah/kompensasi finansial yang baik kepada para karyawannya sehingga kebutuhan mereka dapat terpenuhi sehari-hari. Hadits riwayat Bukhori di atas juga diperkuat oleh Hadits Ibnu Majjah dalam kitabnya Sunan Ibnu Majjah no 2433.

Selanjutnya mengenai kompensasi non finansial, dimana kompensasi non finansial ini berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan pekerjaan. Hadits yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan sebagai berikut.

حَدَّثَنِي مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَاحِدِ
حَدَّثَنَا أَبُو بَرْدَةَ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا بَرْدَةَ
بْنَ أَبِي مُوسَى عَنْ أَبِيهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ
قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَثَلُ الْجَلِيسِ
الصَّالِحِ وَالْجَلِيسِ السَّوِّءِ كَمَثَلِ صَاحِبِ الْمِسْكِ
وَكَبِيرِ الْحَدَّادِ لَا يَعْذَمُكَ مِنْ صَاحِبِ الْمِسْكِ إِمَّا
تَشْتَرِيهِ أَوْ تَجِدُ رِيحَهُ وَكَبِيرِ الْحَدَّادِ يُحْرِقُ بَدَنَكَ
أَوْ ثَوْبَكَ أَوْ تَجِدُ مِنْهُ رِيحًا خَبِيثَةً

(BUKHARI - 1959) : Telah menceritakan kepada saya Musa bin Isma'il telah menceritakan kepada kami 'Abdul Wahid telah menceritakan kepada kami Abu Burdah bin 'Abdullah berkata; Aku mendengar Abu Burdah bin Abu Musa dari bapaknya radliallahu 'anhu berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Perumpamaan orang yang bergaul dengan orang shalih dan orang yang bergaul dengan orang buruk seperti penjual minyak wangi dan tukang tempa besi, Pasti kau dapatkan dari pedagang minyak wangi apakah kamu membeli minyak wanginya atau sekedar mendapatkan bau wewangiannya, sedangkan dari tukang tempa besi akan membakar badanmu atau kainmu atau kamu akan mendapatkan bau yang tidak sedap".

Hadits diatas dari kitab Shohih Bukhori no 1959 yang diperkuat juga oleh Shohih Muslim karangan Imam Muslim no 4762, yang dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi non finansial yang disini adalah lingkungan pergaulan yang baik bagi karyawan. Yakni dengan cara selektif dalam memilih calon karyawan atau menegur karyawan yang salah sehingga dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif serta baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah didapatkan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Art Anugrah Jaya dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X) yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara *simultan* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) di Koperasi Arta Anugrah Jaya.
2. Kompensasi (X) yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara *parsial* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) di Koperasi Arta Anugrah Jaya.
3. Elemen kompensasi finansial(X_1) berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya.

5.2 Saran

Saran-saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto sebaiknya lebih meningkatkan dan mempertahankan kompensasi finansial dan kompensasi non finansialnya, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur, sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi.



DAFTAR PUSTAKA

Al-qur'an dan Terjemahan

- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.
- Dessler, Gray. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Teori, konsep dan aplikasi spss 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T,H.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Robbins, S.P., dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Schuler, Randall S dan Susan E Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Shohih Bukhari.
- Shohih Muslim.
- Siagian P, Sondang. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Sudimin, Theo. 2003, *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggungjawab Publik Manajemen & Usahawan Indonesia*.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sulhan, Muhammad 2012. *Panduan Praktis Analisis SPSS Untuk Manajemen (Keuangan, SDM & Pemasaran)*. Malang: Clict UIN maliki.

Sunnan Ibnu Majjah.

Supriyanto, Ahmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Supriyanto, Ahmad Sani dan Vivi Maharani, 2013. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang: UIN Maliki Press.

