

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Latar Belakang PDAM Kabupaten Malang

a. Sejarah Perusahaan

Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang pada awalnya mulai penyedia air minum mengandalkan sumber air pakunya dari air-air tanah dan sedikit air-air bermukaan tapi seiring berjalannya waktu dan berkembangnya zaman sehingga kebutuhan akan air bersih untuk di konsumsi sebagai kebutuhan pokok juga meningkat seiring perjalanannya waktu tidak hanya untuk di konsumsi saja ternyata air juga dibutuhkan oleh para petani untuk pengairan sawah dan sekitar Industri juga sangat membutuhkan air untuk proses produksinya.

Sementara itu sumber air yang ada dikota atau unit Pakisaji Kabupaten Malang mengalami penurunan kualitas akibat adanya pencemaran dan kualitas perkurangnya bila musim kemarau datang dan jarak sumber air semakin jauh dari wilayah pelayanan serta sumber air baku pada wilayah administrasi yang peningkatan biaya-biaya investasi kalangan sumber air baku membutuhkan pengelolaan sumber air yang terpadu.

Air sebagai kebutuhan pokok yang diproduksi oleh PDAM harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan menteri kesehatan sebelum dikonsumsi oleh masyarakat atau publik sehingga PDAM harus bertanggung jawab atas air bersih yang dihasilkannya.

PDAM Kabupaten Malang berdiri pada tanggal 4 juni Tahun 1981. Namun

sebelum tahun 1981 pengelola air minum dilakukan oleh dinas pekerjaan umum pada tahun 1971 kemudian dikelola oleh perusahaan jasa-jasa sampai tahun 1981.

Perusahaan air minum kabupaten diawali dari kecamatan Lawang, pada tahun 1990 dibangun sarana air bersih yang diambil dari sumber air polaman oleh pemerintah Belanda. Kemudian pada tahun 1982 dibangun sarana air bersih yang diambil dari sumber neleten dan metro oleh pemerintah Belanda untuk mencukupi kebutuhan air bersih bagi pegawai-pegawai di Kepanjen.

Pada tahun 1923 di Pakisaji, Sawojajar dibangun sarana air bersih untuk peternakan di Batu dan pada tahun 1926 dibangun sarana air bersih yang diambil dari sumber darmi untuk mencukupi kebutuhan air bersih rumah sakit militer (sanatorium batu) yang sekarang menjadi hotel wilaya, namun pada tahun 1950 setelah penyerahan kedaulatan oleh pemerintah Indonesia sumber tersebut dimanfaatkan untuk kepentingan penduduk setempat. Untuk mewujudkan otonomi yang nyata dan bertanggung jawab di daerah-daerah pemerintah kota atau kabupaten Malang merasa terpanggil untuk melaksanakan kewajiban menyediakan air bersih bagi masyarakat atau publik di kota atau kabupaten Malang.

Perusahaan daerah air minum kabupaten Malang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 6 Tahun 1991; Kemudian pada tanggal 27 April tahun 1981 dengan surat perintah bupati dari kabupaten Malang No SK 821/04/425.8.1/1981 telah ditunjuk saudara Bapak S.Koesnadi menjadi Direktur PDAM Kabupaten Malang dilantik pada tanggal 14 Mei tahun 1981. Serah terima pelayanan air minum oleh perusahaan daerah jasa-jasa kepada pihak PDAM

Kabupaten Malang dilakukan tanggal 1 juli Tahun 1981.

Perusahaan Daerah Air Minum Pakisaji Kabupaten Malang adalah Perusahaan milik Pemerintah Daerah yang merupakan suatu alat Otonomi Daerah, dan PDAM Kabupaten Malang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 6 Tahun 1981 dengan modal pertama melayani 3 (tiga) Kecamatan dengan 4.823 pelanggan dan jumlah pegawai sebanyak 48 orang.

Setelah mendapat bantuan Paket LOAN IBRD 2275 IND pada tahun 1985 berupa 9 Unit IKK dan 4 Unit BNA, pelayanan PDAM berkembang pada saat ini dengan jumlah pelanggan mencapai 68. 584 SR yang tersebar di 23 Unit Pelayanan dari total 33 Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Malang. Sebagai kesatuan Ekonomi, PDAM Kabupaten Malang mempunyai dua misi yaitu Kemanfaatan Umum (Sosial) dan Kemanfaatan Khusus (Mencari Laba) dan tidak semata-mata menetapkan tarif air minum berdasarkan pertimbangan keuntungan saja.

b. Visi Dan Misi PDAM Kabupaten Malang

VISI " Menjadi Perusahaan Pelayanan Air Minum Yang Bermutu "

MISI :

- 1) Mengelola Perusahaan secara Profesional agar dapat berkembang secara sehat dengan memperhatikan lingkungan dan stakeholders.
- 2) Meningkatkan produktivitas Pegawai melalui peningkatan kesejahteraan.
- 3) Memberikan pelayanan yang memenuhi harapan pelanggan.
- 4) Menghasilkan Air Minum yang memenuhi persyaratan 3K (Kualitas, Kuantitas, dan Kontinuitas) dengan harga terjangkau.

Kebijakan mutu " Konservasi " Merawat memelihara dan melindungi Sumber Air Baku dan lingkungannya menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

- 1) **Konsumen** ; Konsumen fokus terhadap pelanggan kunci keberhasilan perusahaan daerah air minum (PDAM) yaitu: Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang memberikan yang terbaik bagi pelanggannya. Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang Menciptakan hubungan yang harmonis dan langsung dengan pelanggannya.
- 2) **Staf** ; Staf pegawai yang handal aset perusahaan yang tidak di nilai, meningkatkan kompetis pegawai, menciptakan iklim bertindak melalui dukungan motifasi dan pemberdayaan berupa delegasi wewenang yang memadai, meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk mewujudkan etos kerja tim serta lingkungan kerja yang kondusif.
- 3) **Era Perubahan** ; Erah perubahan kesuksesan dimulai dari perusahaan pola pikir kebiasaan yang perusahaan lakukan yaitu ; Mampu menyesuaikan terhadap perubahan atau PDAM, Memastikan adanya proses perbaikan berkelanjutan.
- 4) **Regulasi** ; Kepatuhan terhadap peraturan sebagai pedoman kerja akan mendorong totalitas perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuhintegritas ; Menghayati melaksanakan Budaya Kerja Etika dan Etika Usaha, Menegakkan Budaya patut aturan.
- 5) **Inovasi** ; Masa depan perusahaan di tentukan oleh kemajuan perusahaan atau yang kerja di perusahaan daerah air minum Kabupaten Malang untuk membantu perbaikan dan menciptakan keunggulan yaitu ; Memberikan

layanan yang inovatif, meneliti informasi dan teknologi yang canggih, mewujudkan proses yang efisien dan produktif.

a. Ruang Lingkup Perusahaan

Diskripsi Perusahaan Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Malang pusat unit pakisaji merupakan salah satu kantor pusat badan usaha milik daerah (PUMD) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau kepada publik lebih khususnya di 33 kecamatan yang ada di kota atau kabupaten Malang. Perusahaan daerah air minum Kabupaten Malang tersebut memberikan pelayanan kepada masyarakat atau kepada publik dan mendapatkan pendapatan asli daerah untuk mengembangkan perekonomian dalam rangka pengembangan nasional dengan memperhatikan fungsi tersebut sehingga perlu adanya lokasi perusahaan yang dapat mendukung pelaksanaan produk dalam perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan dan dengan adanya lokasi yang tepat ini antara lain adalah terdapatnya beberapa perusahaan yang dapat di peroleh pada PDAM dalam melaksanakan produksi airnya sehingga PDAM akan dapat berkembang dengan baik pada masa yang akan datang disamping itu dengan adanya lokasi perusahaan yang tepat ini perusahaan akan memperoleh penerapan penghematan sehubungan dengan berbagai kegiatan baik produksi air dan transportasi.

Lokasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang terletak di Jl. Raya Kebonagung No. 115 Pakisaji Malang 65162 Telp. (0341) 801155, fax (0341) 806420. Secara langsung mempunyai tujuan yaitu : Dengan lokasi yang tepat ini PDAM berharap dapat memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan

para pelanggannya lebih khususnya kepada masyarakat atau publik.

PDAM Kabupaten Malang pada tahun 2005 sampai tahun 2012 telah memiliki jumlah pelanggan yang aktif sekitar 63,274 pelanggan yang tersebar dalam 25 unit layanan di wilayah atau di 33 Kecamatan Kabupaten Malang

Tabel 4 : 1
Unit Pelayanan PDAM Pakisaji Kabupaten Malang

No	Unit Pelayanan	Alamat	No. Tlp
1	Unit Lawang	Jl. Sumberwuni No. 41. A	46067
2	Unit Singosari	Jl. Tumapel Ruko Blok B.	45801
3	Unit Karangploso	Jl. Suropati 15 Karangploso	461627
4	Unit Dau	Jl. Raya Sengkaling No. 63	460194
5	Unit Pujon	Jl. Brigjen Abdulmanan No. 263	524060
6	Unit Ngantang	Jl. Raya Ngantang No. 49	802110
7	Unit Pakisaji	Jl. Raya Genengan No. 222A	395424
8	Unit Kepanjen	Jl. Sultan Agung N0. 76	399030
9	Unit Ngajum	Jl. Raya Ngajum No. 46	881094
10	Unit Donomulyo	Jl. Raya Donomulyo No.51	841668
11	Unit Bantur	Jl. Raya Balekambang No. 153	824184
12	Unit Turen	Jl. Panglima Sudirman No. 102	896311
13	Unit Dampit	Jl. Semeru Selatan No. 14	871783
14	Unit Sumbermanjing Wetan	Jl. Raya Pleter No. 1	851124
15	Unit Ampelgading	Jl. Wonorejo No. 14	879599
16	Unit Gondang Legi	Jl. Hayam Wuruk No. 24	833128
17	Unit Bulu Lawang	Jl. Diponegoro No. 24	802980
18	Unit Tajinan	Jl. Raya Tambak Rejo No. 2	727600
19	Unit Sawojajar II	Jl. Raya Srani Block C, No. 27	791174
20	Unit Pakis	Jl. Patok Lengki No. 2	793015
21	Unit Jabung	Jl. Raya Sukolilo No.	789127
22	Unit Tumpang	Jl. Stasiun No.	787415
23	Unit Poncokusumo	Jl. Dr.Sutomo 240 Poncokusumo	-
24	Unit Pagak	Jl. Ahmad Yani 48 Pagak	-
25	Unit Wagir	Jl. Parang Argo No. 57 Wagir	-

Sumber : Bagian unit pelayanan PDAM Pakisaji Kabupaten Malang 2012/2013

1) Jam Kerja Perusahaan

Jam kerja yang berlaku di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kabupaten sebagai berikut:

a) Hari Senin sampai dengan Hari Kamis

Masuk : Pukul 07.00 WIB

Istirahat : Pukul 11.30 - 12.00 WIB

Pulang : Pukul 14.00 WIB

b) Hari Jumat

Masuk : Pukul 07.00 WIB

Pulang : Pukul 11.00 WIB

c) Hari Sabtu

Masuk : Pukul 07.00 WIB

Istirahat : Pukul 11.30 - 12.00 WIB

Pulang : Pukul 13.00 WIB

2) Perencanaan SDM

Tujuan perencanaan SDM harus mampu mendukung tujuan PDAM, sehingga diarahkan pada sistem rekrutmen dan mempertahankan SDM yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Perencanaan SDM mengarah pada :

- a) Jumlah, kualitas, komposisi, dan distribusi pegawai sesuai dengan kebutuhan riil perusahaan
- b) Penentuan jumlah, kualitas, komposisi dan distribusi dilaksanakan melalui analisis jabatan

c) Perencanaan pengembangan kualitas SDM (diklat, tugas belajar, promosi)

Dalam tahapan proses perencanaan, bagian SDM melaksanakan identifikasi kebutuhan sumberdaya manusia baik dalam jumlah maupun kualifikasi. Kebutuhan jumlah pegawai PDAM dipengaruhi oleh jumlah pelanggan yang dilayani. Dalam tahap ini, bisa ditentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul, sehingga bisa dilakukan perkiraan / *forecast* akan posisi yang lowong, berapa jumlahnya, kapan waktu dibutuhkan, apa spesifikasinya dan lain sebagainya.

Saat ini, jumlah pegawai PDAM mencapai 512 orang dan jumlah pelanggan mencapai 70.468, sehingga dapat diketahui angka perbandingan pegawai PDAM Kabupaten Malang dengan jumlah pelanggan mencapai 7,27 : 1000, sedangkan standar perpersami untuk rasio pegawai adalah 7 : 1000. Artinya sebenarnya PDAM Kabupaten Malang hanya membutuhkan 494 pegawai saja untuk melayani 70.468 pelanggannya. Namun standar ini tidak sepenuhnya dapat diterapkan di PDAM Kabupaten Malang, karena wilayah pelayanan yang luas dan jarak antar pelanggan yang berjauhan menyebabkan beban pekerjaan lebih tinggi, sehingga kebutuhan jumlah pegawai PDAM Kabupaten Malang menjadi lebih banyak.

Kualifikasi kebutuhan SDM mengacu pada struktur organisasi PDAM Kabupaten Malang yang diatur dalam peraturan Bupati Malang No. 26 Tahun 2005.

3) Penggajian

Gaji pegawai PDAM diberikan dengan mengikuti struktur gaji, dimana struktur gaji itu sendiri dibangun dengan mengikuti sistem *Grading/Leveling/*

pembobotan jabatan diperusahaan.

Disamping gaji pokok, PDAM memberikan tunjangan-tunjangan antara lain: tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan (untuk yang memiliki jabatan). Setiap tahun pegawai PDAM Kabupaten Malang menerima gaji sebanyak 13 kali.

4) Kesejahteraan

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kesejahteraan pegawai. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan.

Direksi PDAM Kabupaten Malang berupaya untuk terus meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti yang diamanatkan didalam peraturan kepegawaian, dengan syarat apabila keuangan perusahaan memungkinkan, antara lain:

- a) Peserta Progran Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)
- b) Peserta Dapenma PAMSI (Dana Pensiun Bersama Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia)
- c) Program Dokter Keliling
- d) Sarana Seni berupa Band dan Gamelan
- e) Sarana Olahraga.

5) Pemberhentian

Pemberhentian sering disebut *Downsizing*, adalah perpindahan sementara atau tidak definitif seorang pegawai dari daftar gaji, yang disebabkan karena:

- a) Melanggar aturan organisasi atau karena tidak menunjukkan kinerja yang cukup.
- b) Atas inisiatif atau kemauan pegawai sendiri.
- c) Pegawai telah menyelesaikan masa kerja maksimalnya dari organisasi atau pensiun.

Proses pemberhentian pegawai PDAM Kabupaten Malang mengacu pada Prosedur Pemberhentian Pegawai, **PM-04-SDM-MT**

a) Dewan pertimbangan karier

Untuk mengendalikan seluruh kegiatan diatas, PDAM Kabupaten Malang membentuk sebuah Dewan Pertimbangan Karier, yang terdiri dari : Direktur Bidang Umum, Direktur Bidang Teknik, Kepala SPI dan Kepala Bagian SDM.

b) Leadership

Fit and proper test yang dilakukan pemerintah Kabupaten Malang terhadap Direktur Utama PDAM Kabupaten Malang memberikan jaminan tentang kemampuan istimewanya dalam:

- Kemampuan Intelektual
- Kematangan Pribadi
- Pendidikan
- Status Sosial Ekonomi
- Human Relatioan
- Motivasi Intrinsik
- Dorongan untuk Maju

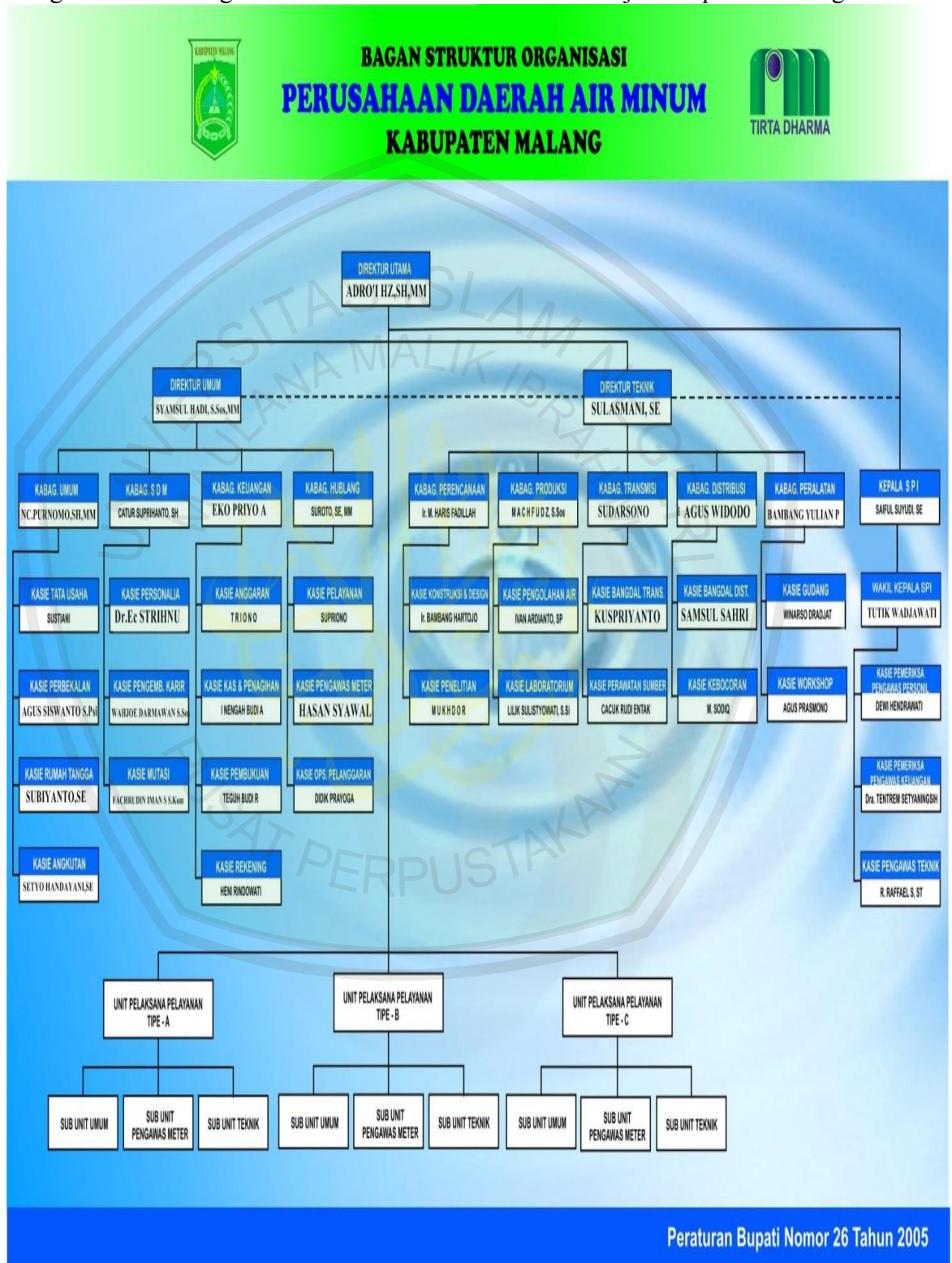
Yang mampu mempengaruhi seluruh jajaran pegawai perusahaan agar secara sukarela berpartisipasi guna mencapai visi dan misi, sehingga pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, ditambah pengalaman yang baik dalam bekerja dan adanya usaha yang sungguh-sungguh dari Direksi untuk membantu pegawai baru dalam belajar tentang PDAM dan pekerjaannya, maka akan tercipta komitmen pada PDAM.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah salah satu hal yang paling penting dalam perusahaan karena dengan adanya struktur organisasi akan dapat diketahui dengan jelas hubungan, tugas dan tanggung jawab serta peranan masing-masing di antaranya adalah :

Direktur utama, direktur umum, direktur teknik, kepala bagian SPI (satuan pengawas internal) sebagai unsur pembantu pimpinan. Direktur utama membawahi direktur umum, direktur teknik. Direktur umum membawahi bagian umum, bagian SDM, bagian keuangan, bagian hubungan langganan. Direktur bagian teknik membawahi bagian Perencanaan, bagian produksi, bagian transmisi, bagian distribusi, bagian peralatan. Dan untuk lebih jelasnya berikut adalah struktur organisasi pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Malang.

Gambar . 1 :
Bagian Struktur Organisasi Perusahaan Air Minum Pakisaji Kabupaten Malang.



Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2005

Sumber : Bagian unit pelayanan PDAM Pakisaji Kabupaten Malang 2012/2013

Tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada pada perusahaan atau PDAM adalah sebagai berikut :

1) Direktur Utama

Direktur Utama mempeunyai tugas memimpin dan mengelola perusahaan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan baik itu di dalam maupun diluar pengadilan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Direktur Utama mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan perusahaan di bidang perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Perumusan kebijakan pengembangan perusahaan dan pengembangan sumberdaya manusia perusahaan.
- c) Perumusan kebijakan baik dengan pihak ketiga, maupun dengan instansi yang terkait demi kelangsungan perusahaan.

2) Direktur Umum

Direktur Umum mempunyai tugas menyelenggaraan pengelolaan dan pengendalian kegiatan di bidang Keuangan, Administrasi Umum, Sumber Daya Manusia dan Hubungan Pelanggan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di maksud Direktur Umum mempunyai fungsi :

- a) Perencanaan dan pengendalian progam di bidang administrasi umum, sumber daya manusia, keuangan dan hubungan pelanggan.
- b) Perencanaan dan pengendalian sumber pendapatan dan pembelajaran serta kekayaan perusahaan.

- c) Penyusunan laporan dan evaluasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- d) Perumusan bahan untuk pengambilan keputusan mengenai kerja sama dengan pihak ketiga.
- e) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.

Direktur Umum membawahi :

- a) Bagian Umum
- b) Bagian Sumber Daya Manusia
- c) Bagian Keuangan
- d) Bagian Hubungan Pelanggan

Masing-masing bagian di pimpin oleh seorang kepala bagian yang dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Umum.

3) Direktur Teknik

Direktur Teknik mempunyai tugas menyelenggarakan pengendalian kegiatan dibidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan perawatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Direktur Teknik mempunyai fungsi :

- a) Perencanaan dan pengendalian program-program di bidang perencanaan teknik, produksi, distribusi, dan perawatan.
- b) Pengendalian kebijakan umum di bidang teknik, perencanaan, desain proyek, program kerja, pengadaan dan pemeriksaan proyek-proyek yang dilaksanakan oleh perusahaan.

- c) Pengendalian operasional sumber-sumber produksi, distribusi dan sambungan-sambungan pelanggan serta fasilitas-fasilitas transmisi.
- d) Pengendalian operasional perawatan dan perbaikan pembangunan gedung, kendaraan dinas dan fasilitas umum lainnya milik perusahaan.
- e) Penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan pelaksanaan organisasi perusahaan.
- f) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.

Direktur Teknik membawahi :

- a) Bagian Perencanaan Teknik
- b) Bagian Produksi
- c) Bagian Transmisi
- d) Bagian Distribusi
- e) Bagian Peralatan

2. Analisis Data Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Deskripsi responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, unit kerja, pendidikan terakhir, masa kerja. Dengan jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh variable kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan. Secara keseluruhan deskripsi untuk keseluruhan klasifikasi tersebut

tersaji sebagaimana berikut :

1) Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Pria	37	71,2%
Wanita	15	28,8%
Total	52	100%

Sumber Data : Data diolah, 2013

Dari tabel 4.2, Komposisi responden yang masing-masing 37 dan 15 ini menunjukkan bahwa setidaknya dalam penelitian ini telah terwakili secara merata oleh kedua kelompok laki-laki dan perempuan. Pada tabel distribusi jenis kelamin menunjukkan bahwa 37 responden adalah pria dengan presentase (71,2%), dan 15 responden adalah perempuan dengan presentase (28,8%).

2) Distribusi Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Berdasarkan Usia

Umur	Responden	Presentase
16 - 25 th	3	5,8%
26 - 35 th	15	28,8%
36 - 45 th	24	46,2%
46 - 55 th	9	17,3%
>55 th	1	1,9%
Total	52	100%

Sumber Data : Data diolah, 2013.

Dari tabel 4.3. dapat diketahui bahwa usia responden antara 16-25 tahun 3 responden dengan presentase (5,8%), usia 26-35 tahun 15 responden dengan presentase (28,8%), pada usia 36-45 tahun 24 responden dengan presentase (46,2%), sedangkan usia 46-55 tahun 9 responden dengan presentase (17,3%), dan usia >55 tahun 1 responden dengan presentase (1,9%).

2. Distribusi Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Responden	Presentase
Umum	13	25,0%
SDM	5	9,6%
Keuangan	7	13,5%
Hublang	8	15,4%
Perencanaan	4	7,7%
Produksi	2	3,8%
Transmisi	2	3,8%
Distribusi	3	5,8%
Peralatan	3	5,8%
SPI	5	9,6%
Total	52	100%

Sumber Data : Data diolah, 2013.

Dari tabel 4.4. dapat diketahui bahwa berdasarkan unit kerjanya responden berasal dari unit umum sejumlah 13 responden dengan presentase (25,0%), unit SDM sejumlah 5 responden dengan presentase (9,6%), unit keuangan sejumlah 7 reseponden dengan presentase (13,5%), unit hublang sejumlah 8 reseponden dengan presentase (15,4%), unit Perencanaan sejumlah 4 reseponden dengan presentase (7,7%), unit produksi sejumlah 2 reseponden dengan presentase (3,8%), unit transmisi sejumlah 2 reseponden dengan presentase (3,8%), unit distribusi sejumlah 3 reseponden dengan presentase (5,8%), sedangkan unit peralatan sejumlah 3 reseponden dengan presentase (5,8%), dan unit SPI sejumlah 5 reseponden dengan presentase (9,6%).

3. Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SMA/SMEA/Sederajat	17	32,7%
D3	3	5,8%
S1	32	61,5%
Lainnya	0	0%
Total	52	100%

Sumber Data : Data diolah, 2013.

Pada tabel 4.5 pada distribusi pendidikan akhir, 17 responden dengan presentase (32,7%) lulus SMA/SMEA/Sederajat, dan 3 responden dengan presentase (5,8%) lulus D3, sisanya 32 responden dengan presentase (61,5%) lulus sarjana.

4. Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6
Distribusi Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Presentase
1 – 5 th	18	34,6%
6 – 10 th	8	15,4%
11 – 15 th	3	5,8%
16 – 20 th	10	19,2%
21 – 25 th	6	11,5%
>25 th	7	13,5%
Total	52	100%

Sumber Data : Data diolah 2013

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan 1-5 tahun 18 responden dengan presentase (34,6%%), masa kerja 6-10 tahun 8 responden dengan presentase (15,4%), masa kerja 11-15 tahun 3 responden dengan presentase (5,8%), masa kerja 16-20 tahun 10 responden dengan presentase (19,2%), masa kerja 21-25 tahun 6 responden dengan presentase (11,5%), sedangkan pada masa kerja >25 tahun 7 responden dengan presentase (13,5%).

c. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel menyajikan gambaran penyebaran atas hasil pemilihan responden yang telah disebabkan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

Variabel kompensasi langsung memiliki dua Indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui anggapan terhadap kompensasi langsung yang ada di perusahaan. Adapun hasil jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskripsi Data Kompensasi Langsung

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase %
1	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.		
	1. Sangat tidak setuju	-	-
	2. Tidak setuju	1	1,9%
	3. Netral	23	44,2%
	4. Setuju	22	42,3%
	5. Sangat setuju	6	11,5%
2	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya.		
	1. Sangat tidak setuju	-	-
	2. Tidak setuju	-	-
	3. Netral	15	28,8%
	4. Setuju	29	55,8%
	5. Sangat setuju	8	15,4%
3	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan untuk perusahaan.		
	1. Sangat tidak setuju	-	-
	2. Tidak setuju	1	1,9
	3. Netral	15	28,8%
	4. Setuju	28	53,3%
	5. Sangat setuju	8	15,4%

4	Saya mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- 2 15 29 6	- 3,8% 28,8% 55,8% 11,5%
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- 2 19 24 6	- 3,8% 36,5% 46,2% 13,5%

Sumber Data : Data diolah, 2013

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan ($X_{1.1}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden (1,9%), yang menyatakan netral berjumlah 23 responden (44,2%), yang menyatakan setuju berjumlah 22 responden (42,3%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 6 responden (11,5%).

Pada Item Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya ($X_{1.2}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 15 responden (28,8%), yang menyatakan setuju berjumlah 29 responden (55,8%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (15,4%).

Pada Item Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan untuk perusahaan ($X_{1.3}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan

sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden (1,9%), yang menyatakan netral berjumlah 15 responden (28,8%), yang menyatakan setuju berjumlah 28 responden (53,8%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (15,4%).

Pada Item Saya mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan ($X_{1.4}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 responden (3,8%), yang menyatakan netral berjumlah 15 responden (28,8%), yang menyatakan setuju berjumlah 29 responden (55,8%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 6 responden (11,5%).

Pada Item Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan ($X_{1.5}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 responden (3,8%), yang menyatakan netral berjumlah 19 responden (36,5%), yang menyatakan setuju berjumlah 24 responden (46,2%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 7 responden (13,5%).

b. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Variabel kompensasi tidak langsung memiliki sembilan Indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui anggapan terhadap kompensasi tidak langsung yang ada di perusahaan. Adapun hasil jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.8
Deskripsi Data Kompensasi Tidak Langsung

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase %
1	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 1 24 14 13	- - 1,9% 46,2% 26,9% 28,0
2	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan masa kerja yang telah saya tempuh. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 21 18 13	- - 40,4% 34,6% 25,0%
3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 24 20 8	- - 46,2% 38,5% 25,4%
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan untuk perusahaan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 28 16 8	- - 53,8% 30,8% 15,4%
5	Tunjangan yang saya terima mudah saya dapatkan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 31 19 2	- - 59,6% 36,5% 3,8%
6	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tingkat kebutuhan saya.	-	-

	1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 48 4 -	- - 92,3% 7,7% -
7	Saya menerima tunjangan kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 22 9 21	- - 42,3% 17,3% 40,4%
8	Perawatan kesehatan dan pengobatan yang disediakan perusahaan mudah saya dapatkan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 1 23 18 10	- - 1,9% 44,2% 34,6% 19,2
9	Saya mendapatkan hak Biaya operasional perusahaan tepat pada waktunya. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 13 20 19	- - 25,0% 38,5% 36,5%
10	Biaya operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan standart kelayakan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 13 17 22	- - 25,0% 32,7% 42,3%

Sumber Data : Data diolah, 2013

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk tunjangan yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan ($X_{2.1}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju

berjumlah 1 responden (1,9%), yang menyatakan netral berjumlah 24 responden (46,2%), yang menyatakan setuju berjumlah 14 responden (26,9%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 13 responden (25,0%).

Pada Item tunjangan yang saya terima sesuai dengan masa kerja yang telah saya tempuh ($X_{2.2}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 21 responden (40,4%), yang menyatakan setuju berjumlah 18 responden (34,6%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 13 responden (25,0%).

Pada item tunjangan yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja ($X_{2.3}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 24 responden (46,2%), yang menyatakan setuju berjumlah 20 responden (38,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (15,4%).

Pada item tunjangan yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan untuk perusahaan ($X_{2.4}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 28 responden (53,8%), yang menyatakan setuju berjumlah 16 responden (30,8%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (15,4%).

Pada item tunjangan yang saya terima mudah saya dapatkan ($X_{2.5}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 31 responden (59,6%), yang menyatakan setuju berjumlah 19 responden (36,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 2 responden (3,8%).

Pada item tunjangan yang saya terima sesuai dengan tingkat kebutuhan saya ($X_{2.6}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 48 responden (92,3%), yang menyatakan setuju berjumlah 4 responden (7,7%).

Pada item saya menerima tunjangan kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya ($X_{2.7}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 22 responden (42,3%), yang menyatakan setuju berjumlah 9 responden (17,3%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 21 responden (40,4%).

Pada item perawatan kesehatan dan pengobatan yang disediakan perusahaan mudah saya dapatkan ($X_{2.8}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden (1,9%), yang menyatakan netral berjumlah 23 responden (44,2%), yang menyatakan setuju berjumlah 18 responden (34,6%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 10 responden (19,2%).

Pada item saya mendapatkan hak Biaya operasional perusahaan tepat pada waktunya ($X_{2.9}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 13 responden (25,0%), yang menyatakan setuju berjumlah 20 responden (38,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 19 responden (36,5%).

Pada item biaya operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan standart kelayakan ($X_{2.10}$), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 13

responden (25,0%), yang menyatakan setuju berjumlah 17 responden (32,7%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 22 responden (42,3%).

c. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Variabel kompensasi langsung memiliki tiga Indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui anggapan terhadap komitmen organisasi yang ada di perusahaan. Adapun hasil jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase %
1	Saya merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 6 30 16	- - 11,5% 57,7% 30,8%
2	Saya merasa ingin terus menjadi bagian dari perusahaan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - - 7 22 23	- - - 13,5% 42,3% 44,2%
3	Saya akan memperoleh banyak kerugian jika saya meninggalkan perusahaan ini 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju	- - 8 20 24	- - 15,4% 38,5% 46,2%
4	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral	- - 9	- - 17,3%

	4. Setuju	27	51,9%
	5. Sangat setuju	16	30,8%
5	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral.		
	1. Sangat tidak setuju	-	-
	2. Tidak setuju	-	-
	3. Netral	7	13,5%
	4. Setuju	26	50,0%
	5. Sangat setuju	19	36,6%
6	Saya dididik untuk tetap percaya terhadap nilai dan tetap setia pada perusahaan.		
	1. Sangat tidak setuju	-	-
	2. Tidak setuju	1	1,9%
	3. Netral	16	30,8%
	4. Setuju	15	28,8%
	5. Sangat setuju	20	38,5%

Sumber Data : Data diolah, 2013

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa untuk Saya merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan (Y_1), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 6 responden (11,5%), yang menyatakan setuju berjumlah 30 responden (57,7%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 16 responden (30,8%).

Pada Item Saya merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan (Y_2), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 7 responden (13,5%), yang menyatakan setuju berjumlah 22 responden (42,3%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 23 responden (44,2%).

Pada Item Saya akan memperoleh banyak kerugian jika saya meninggalkan perusahaan ini (Y_3), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak

sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 8 responden (15,4%), yang menyatakan setuju berjumlah 20 responden (38,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 24 responden (46,2%).

Pada Item Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya (Y₄), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 9 responden (17,3%), yang menyatakan setuju berjumlah 27 responden (51,9%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 16 responden (30,8%).

Pada Item Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral (Y₅), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai dan tidak setuju tidak ada, yang menyatakan netral berjumlah 7 responden (13,5%), yang menyatakan setuju berjumlah 26 responden (50,0%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 19 responden (36,5%).

Pada Item Saya dididik untuk tetap percaya terhadap nilai dan tetap setia pada perusahaan (Y₆), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan tidak setuju 1 responden (1,9%), yang menyatakan netral berjumlah 16 responden (30,8%), yang menyatakan setuju berjumlah 15 responden (28,8%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 20 responden (38,5%).

c. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Dalam arti lain, reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam waktu yang berbeda untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data dan kesimpulan yang sama juga. Kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap variable-variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan responden yang satu dengan yang lain akan sama.

Item-item tersebut jika mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel yaitu apabila validitas tersebut mencapai > 0.30 (Sugiono Dan Wibowo, 2002:233) maka item-item tersebut dikatakan valid. Sedangkan apabila mempunyai variabel-variabel tersebut mempunyai cronbach s alpa diatas 60% (0.60) maka variabel tersebut di katakan reliabel.

Tabel 4.10
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
X ₁	X _{1.1}	0,542	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,790	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,874	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,793	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,834	0,000	Valid
	Cronbach's Alpa	0,850		Reliabel
X ₂	X _{2.1}	0,659	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,583	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,724	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,699	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,586	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,295	0,034	Valid
	X _{2.7}	0,509	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,411	0,002	Valid
	X _{2.9}	0,615	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,639	0,000	Valid
	Cronbach's Alpa	0,772		Reliabel
Y	Y ₁	0,639	0,000	Valid
	Y ₂	0,796	0,000	Valid
	Y ₃	0,738	0,000	Valid
	Y ₄	0,782	0,000	Valid
	Y ₅	0,774	0,000	Valid
	Y ₆	0,310	0,025	Valid
	Cronbach's Alpa	0,732		Reliabel

Sumber Data : Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel hasil pengujian terhadap keseluruhan instrumen menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,30 dan cronbach's alfa diatas 60% (0,60). Artinya instrumen penelitian ini valid dan reliabel dan analisis ke tahap selanjutnya bisa dilakukan. Hasil pengujian Validitas dan reliabilitas disertakan dalam lampiran 4.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS).

Macam-macam uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Santoso, 2002:208).

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sign	Keterangan
Kompensasi Langsung (X1)	0,090	Homoskedastisitas
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0,575	Homoskedastisitas

Sumber Data : Data diolah, 2013

Dari table 4.12 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk

menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, 2004:224).

Gejala Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Kompensasi Langsung (X1)	1.016	Non - Multikolinearitas
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	1.016	Non - Multikolinearitas

Sumber Data : Data diolah 2013

Dari tabel 4.11 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki VIF lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

e. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-Smirnov > 0.05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal. Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,720 > 0.05$ maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi. Hasil pengujian Normalitas dilampirkan pada lampiran 6.

f. Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Uji linieritas menggunakan curve estimation menghasilkan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yaitu untuk kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,019 dan kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar 0,000, maka asumsi linieritas terpenuhi. Hasil pengujian linieritas disertakan dalam lampiran 6.

3. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tak langsung terhadap komitmen organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini:

- 1) H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan
 H_a = Ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan
- 2) H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y)
 H_a = Ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y)

3) H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y)

H_a = Ada pengaruh kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y)

Untuk menguji Hipotesis diatas diperlukan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 16.0.

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam menghitung regresi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji f untuk uji secara simultan dan uji t untuk uji secara parsial. Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS 16.0 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 16.0, sehingga diperoleh persamaan secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Koefisien Regresi)	BETA	t hitung	t tabel	Sig t	Koefisien Determinasi Parsial	Keterangan
Constanta	7,871	-	2,270	-	0,028		
X1	0,277	0,261	2,238	2,008	0,030	0,1043	Signifikan
X2	0,325	0,494	4,235	2,008	0,000	0,3271	Signifikan
N = 52 R = 0,587 R.Square = 0,344 Adjusted R.Square = 0,318 Fhitung = 12,872 F tabel = 3,19 Sig.Fhitung = 0,000 T tabel = 2,008							

Sumber Data : Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel data diatas dapat disusun model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,871 + 0,277 X_1 + 0,325 X_2 + i$$

- 1) Untuk setiap kontribusi dari variable kompensasi langsung (X_1) akan mempengaruhi komitmen organisasi (Y) sebesar 0,277 dengan asumsi bahwa variable kompensasi tak langsung (X_2) konstan. Dan setiap penambahan 1 poin kompensasi langsung maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 27,7%.
- 2) Untuk setiap kontribusi dari variable kompensasi tidak langsung (X_2) akan mempengaruhi komitmen organisasi (Y) sebesar 0,325 dengan asumsi bahwa variable kompensasi tidak langsung (X_2) konstan. Dan setiap penambahan 1 poin kompensasi langsung maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 32,5%.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Nilai R square menunjukkan nilai sebesar 0,344 atau 34,4%. Menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independent (Kompensasi Langsung (X_1), Kompensasi Tidak Langsung (X_2)) variabel Y (Komitmen Organisasi) sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai R square berkisar pada angka 0 sampai 1 dengan catatan semakin besar R Square maka semakin kuat hubungannya antara variable-variabel tersebut.

Uji Hipotesis secara simultan (Uji F), dari perhitungan didapatkan nilai

F_{hitung} sebesar 12,872 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,872 > 3,19$) atau signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 4.14
Tabel Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.761	2	70.380	12.872	.000 ^a
	Residual	267.912	49	5.468		
	Total	408.673	51			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

2) Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisa secara simultan kompensasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang dengan jumlah prosentase 34,4% akan tetapi secara parsial apakah variabel kompensasi langsung (X_1), kompensasi tidak langsung (X_2), (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada tabel Coefficient melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu $N = \text{jumlah sampel}$ 52 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t_{tabel} sebesar 2,008 . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya. Sedangkan

untuk melihat signifikan variabel bebas apabila angka signifikan $< 0,05$.

Tabel 4.15

Tabel Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Langsung (X_1)	2,238	2,008	0,030	Ho ditolak Ha diterima
Kompensasi Tidak Langsung (X_2)	4,235	2,008	0,000	Ho ditolak Ha diterima

Sumber Data : Data diolah, 2013

Dari tabel 4.15 diatas hasil analisis didapat sebagai berikut :

a) Kompensasi langsung

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel kompensasi langsung (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,238 dengan signifikansi t sebesar 0,030. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,238 > 2,008$) artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan melihat signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,030 < 0,05$), maka secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Ho ditolak dan Ha diterima pada variabel kompensasi langsung ini bukan hanya karena pemberian gaji dan insentif yang sesuai atau layak tetapi juga karena tingkat ketepatan pemberian gaji pada Perusahaan daerah Air minum (PDAM) kabupaten Malang yang juga merupakan salah satu pengaruh terhadap komitmen organisasi tersebut.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Dari hasil pengolahan data diatas uji t terhadap variabel kompensasi tidak langsung (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 4,235 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,235 > 2,008$) artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan melihat signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$),

maka secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

H_0 ditolak dan H_a diterima pada variabel kompensasi tidak langsung ini bukan hanya karena pemberian gaji dan insentif yang sesuai atau layak yang diperlukan karyawan tetapi juga karena pemberian tunjangan-tunjangan dan biaya operasional pada Perusahaan daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Malang yang juga merupakan salah satu pengaruh terhadap komitmen organisasi tersebut.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Dan ini didukung oleh wawancara kepada beberapa staf di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang yang menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung atau tunjangan-tunjangan yang mereka terima merupakan salah satu alasan yang membuat mereka ingin tetap bertahan di perusahaan tersebut.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil pengujian tersebut juga dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yang menyatakan “Diduga kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi”, “Diduga kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi”, dan “Diduga variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh paling dominan terhadap

komitmen organisasi”. dapat diterima.

Berdasarkan tanggapan 52 orang responden terhadap kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik karena mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 34,4% dan menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Dengan demikian pengaruh kedua variabel tersebut positif terhadap komitmen organisasi.

Sementara itu dilihat dari hasil analisis data dengan melakukan uji validitas dan reabilitas data, hasil penelitian yang penulis teliti valid dan reliabel, hal ini dapat dilihat dari pengujian validitas yang dilakukan dengan analisis *corrected item, total correlation* dan uji *reliabilitas* dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha*.

1. Analisis Secara Simultan

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Dari hasil analisis regresi berganda yaitu antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y , maka hasilnya dapat dilihat dari data yang diolah melalui SPSS 16.0 for windows pada tabel mode summary bahwa variabel X_1 dan X_2 dari kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ini ditunjukkan dengan membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dari perhitungan didapatkan nilai F_{hitung}

sebesar 12,872 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,872 > 3,19$) atau signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi masih efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Malang.

Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian Budairah, penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan Islam yang hasilnya yaitu dari kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, penelitian ini memperkuat hasil penelitian Budairah dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti selama praktek kerja lapangan kurang lebih satu bulan bahwa karyawan merasa cukup puas dalam bekerja karena mereka sudah mendapatkan apa yang mereka harapkan, namun dalam hal ini karyawan akan merasa lebih puas jika perusahaan memberikan kompensasi yang sedikit sesuai dengan kinerja mereka. Variabel kompensasi tidak langsung dianggap paling dominan dalam penelitian ini meskipun ada variabel lain diluar variabel yang peneliti gunakan yang mungkin juga dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka karena dengan bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang ini mereka menganggap pekerjaan yang mereka jalani ini pekerjaan yang mulia karena bisa membantu masyarakat khususnya dalam hal jasa air minum.

Dari paparan hasil diatas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Luthans, (2005 : 249) bahwa sikap komitmen ditentukan oleh variabel orang

(umur, masa jabatan, dan pembagian positif dan negatif) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyedia). Pembagian dalam hal ini adalah masalah pembayaran atau kompensasi yang diterima, dalam arti positif pembayaran adalah pemenuhan kompensasi yang layak, sebaliknya pembayaran negatif adalah ketidaklayakan penerimaan kompensasi. Pemberian kompensasi yang cukup akan mendorong besarnya komitmen seseorang terhadap organisasi, tidak memikirkan hal lain untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang.

Oleh karena itu penerapan kompensasi yang tepat sangat penting. Karena pemberian kompensasi secara langsung dapat menimbulkan komitmen organisasi sehingga karyawan merasa terikat secara emosional, karyawan akan tetap bertahan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dan dalam diri karyawan timbul nilai-nilai serta adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dalam Islam pemberian kompensasi pada karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan setelah mereka selesai melaksanakan tugasnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah kompensasi atau upah demi menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya penindasan dan ketidakadilan terhadap pihak lain. Sebagaimana tercermin dalam Surat Al-Baqarah :

Artinya : ...*kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya (Al-Baqarah ;279)*

Selain itu dalam hadits Qudsi Allah memberikan ancaman keras bagi orang yang melanggar hak-hak orang lain dan tidak menepati upah mereka, yang artinya :

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad saw. Bahwa beliau bersabda : “Allah telah berfirma: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya” (HR.Bukhari).

2. Analisis Secara Pasial

a. Pengaruh kompensasi langsung terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Berdasarkan hasil analisis data di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kabupaten Malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah kompensasi langsung.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa responden kebanyakan menyatakan kepuasan atas gaji yang mereka terima. Hal ini bisa dimaklumi karena kebijakan yang diterapkan PDAM Kabupaten Malang dalam penetapan upah atau gaji sesuai dengan standart upah minimum pegawai, selain itu sistem pembayaran juga diperhatikan oleh perusahaan yaitu karyawan

mendapatkan 13 kali gaji dalam satu tahun dan setiap pada akhir bulan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005 : 26), bahwa kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya ataupun waktu pembayarannya dapat mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang optimal sehingga dapat membantu terwujudnya komitmen organisasi.

Dalam Islam selain kewajiban memberikan kompensasi tepat waktu pembayaran juga menjadi kewajiban bagi perusahaan bahkan keterlambatan pemberian bisa dikategorikan perbuatan dhalim. Dalam Islam juga menetapkan hendaknya dalam meningkatkan komitmen karyawan hendaknya perusahaan memberikan kompensasi yang layak. Penentuan kompensasi dalam Islam berdasarkan jasa kerja atau manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan secara tunai, boleh juga tidak. Apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat yang jelas. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat itu telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan. Sesuai firman Allah dalam Surat Al-A'raf:85).

وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَبْنَومَ أَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهِ غَيْرُهُ ۖ
قَدْ جَاءَتْكُم بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا
الْنَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ
لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya : “Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi sesudah tuhan memperbaikinya” (QS.Al-A'raf : 85)

b. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Berdasarkan hasil Analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Kabupaten Malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah kompensasi tidak langsung. Dengan pemberian kompensasi tidak langsung yang sesuai dengan kebutuhan mereka maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi sehingga untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan harus lebih teliti dalam memberikan imbalan terhadap kinerja karyawannya.

Dan sesuai dengan teori Notoadmodjo (1998 : 143) Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun yang pada akhirnya akan diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi atau dengan kata lain mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Islam juga menerangkan bahwa diantara ahklaq yang mulia adalah

memberikan tambahan kepada karyawan atau buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia telah menuaikan pekerjaannya dengan baik, demi meneladani Allah, Allah berfirman dalam Surat An-Nisa ayat 173;

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ ۗ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفَواْ وَاسْتَكَبرُواْ فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٧٣﴾

Artinya : “Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal oleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunian-Nya, adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri, Maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain dari pada Allah. (An-Nisa : 173).

Ayat tersebut mengandung makna bahwa imbalan dalam konsep Islam ditekankan pada dua aspek yaitu dunia dan akhirat, akan tetapi yang lebih penting adalah penekanan dalam aspek akhirat.

Dari beberapa kutipan ayat diatas, tampak hubungan teologis antara pekerjaan dengan aspek-aspek trasidental ketuhanan, jadi, manusia bekerja tidak hanya sekedar untuk keuntungan tetapi berdimensi spiritual yang bersumber dari teologi. Dengan demikian, manusia bekerja harkat dasarnya adalah amanah dan kesetaraan.

3. Analisis Paling Dominan

Dari hasil analisis regresi berganda ditemukan bahwa variabel kompensasi tidak langsung (X_2) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, hal ini bisa dilihat dari uji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) dapat diketahui bahwa variabel kompensasi langsung (X_1) mempunyai

nilai beta 0,261 dengan $t_{hitung} 2,238 > t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Sedangkan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai nilai beta 0,494 dengan $t_{hitung} 4,235 > t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu variabel kompensasi tidak langsung (X_2) yang mempunyai pengaruh signifikansi yang paling besar terhadap variabel terikat.

Hasil dari penelitian ini memperkuat hasil penelitian Dewi Ratiwi Meiliza (2011) dengan judul “Analisis pengaruh kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Bank X Divisi Banking Contact Center Kantor Pusat Jakarta” dimana kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini juga terungkap bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh dominan atau paling besar dalam meningkatkan komitmen organisasi.