

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Koperasi Wanita Serba Usaha “Setia Budi Wanita”

Malang, Jawa Timur

Pada awalnya adalah sebuah perkumpulan yang diprakarsai oleh Ibu Mursia Zaafril Ilyas dan telah berdiri sejak tahun 1954. Perkumpulan ini terus berjalan hingga tahun 1963 dan kemudian vacum.

Pada tahun 1976 Ibu Mursia Zaafril Ilyas beserta teman-temannya sebanyak 17 orang dari istri-istri dokter membangkitkan kembali perkumpulan tersebut dari kevacuumannya melalui sebuah arisan.

Ada satu kewajiban dalam perkumpulan arisan ini untuk mengadakan pertemuan paling tidak satu bulan satu kali. Dalam pertemuan tersebut segala permasalahan didiskusikan. Pada umumnya topik yang selalu timbul adalah permasalahan keuangan, terutama pada saat-saat tahun pelajaran baru bagi sekolah putra putri mereka yang akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, serta hal-hal lain yang sangat mendesak. Maka timbulah gagasan Ibu Mursia Zaafril Ilyas untuk meningkatkan perkumpulan arisan tersebut menjadi perkumpulan simpan pinjam. Namun tidak semulus yang diharapkan, pro dan kontra mewarnai dan telah menjadi dinamika dalam perkumpulan ini. Berkat ketekunan dan keyakinan yang teguh dari Ibu Mursia Zaafril Ilyas akhirnya perkumpulan simpan pinjam tersebut berdiri juga

sebagai “ Pra Koperasi “ dan diberi nama “ Setia Budi Wanita “ dan kantornya bertempat di rumah Ibu Mursia Zaafril Ilyas di bagian belakang.

Pra koperasi ini kemudian disebar luaskan kepada wanita-wanita lain dengan jalan bagi anggota yang mampu mengumpulkan 10 orang dapat membentuk kelompok demikian seterusnya.

Pada tahun 1977 timbul lagi gagasan Ibu Mursia Zaafril Ilyas “ alangkah baiknya bila perkumpulan pra kopersai ini ditingkatkan menjadi sebuah koperasi”. Gagasan ini mendapat sambutan baik oleh anggotanya.

Segala sesuatunya serta syarat-syarat yang harus dipenuhi dipersiapkan. Pada tanggal 30 Desember 1977 mendapatkan Badan Hukum dengan Nomor : 3992/BH/II/77 dengan nama : Koperasi Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ sejak berdiri tahun 1977 berkembang dengan baik dari segi organisasi maupun usahanya dengan didasari sistem tanggung renteng yang dicetuskan pula oleh Ibu Mursia Zaafril Ilyas.

Dari segi organisasi sampai dengan tahun 1980, anggota sudah mencapai lebih +/- 5.000 orang. Di bidang usaha telah mengelola beberapa unit, antara lain:

- a. Unit Simpan Pinjam
- b. Unit Pertokoan
- c. Unit Peternakan
- d. Unit Pertanian
- e. Unit Percetakan
- f. Unit Bina Sejahtera

Perkembangan Koperas Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ yang sangat cepat ini mendapatkan perhatian dari pemerintah. Pada tahun 1979 pemerintah memberikan penghargaan sebagai koperasi non KUD nomor 2 terbaik tingkat nasional.

Pada tahun 1982 Koperasi Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ mengalami kejatuhan sampai colap disebabkan Miss Management. Dengan kejadian ini, Koperasi SBW berhutang pada nasabah sejumlah 684 juta. Tahun 1982-1986 Koperasi Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ lumpuh total. Di bidang organisasi anggota yang sudah mencapai lebih dari 5.000 orang tinggal bersisa 360 orang. Di bidang usaha, 5 unit usahanya di tutup, hanya tinggal unit simpan pinjam, asset minus. Berkat Bapak Bustanil Arifin, SH melalui BI Koperasi Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ mendapatkan dana pinjaman substitusi sebesar Rp. 625.000.000 guna mengembalikan deposito-deposito anggota dan masyarakat.

Tahun 1986 dengan sisa anggota sebanyak 360 orang dan dengan semangat serta tekad yang tinggi Koperasi Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ berusaha bangkit kembali dengan menjalankan kegiatan usaha yang di sesuaikan dengan kebutuhan anggota.

Seiring berkembangnya Koperasi Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ sampai dengan awal tahun 2005 angsuran pinjaman substitusi ke BI telah menjadi Rp. 50.000.000 pertahun. Dengan keampuhan sistem kelompok dan tanggung renteng, maka pada tanggal 24 Juni 2005 setelah berjalan selama 23 tahun pinjaman substitusi BI sudah dapat dituntaskan anggota sampai dengan akhir tahun 2009.

Sekilas sejarah perjalanan Koperasi Serba Usaha “ Setia Budi Wanita “ dari lahir masa keemasan jatuh bangkit berkembang sampai masa pembenahan telah dijadikan tolak ukur dan suatu pijakan dasar untuk terus berkarya, berkembang sampai tak terbatas melalui sistem kelompok tanggung renteng. Menurut data jumlah anggota terakhir pada bulan Februari 2012 sejumlah 5.987 orang (perempuan). Hal ini merupakan kemajuan yang luar biasa yang di dapatkan setelah upaya dan usaha keras dari pengelola koperasi.

4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”

a. Visi

“Wadah pemberdayaan di bidang ekonomi sosial budaya melalui Sistem Tanggung Renteng untuk mengangkat harkat, derajat, martabat, dan kesejahteraan anggota serta masyarakat dengan profesionalisme mewujudkan perempuan yang mandiri, berkualitas, dan berintegrasi”.

b. Misi

- Menjadi tempat belajar aplikasi Sistem Tanggung Renteng dan perkoperasian.
- Melaksanakan pendidikan, pelatihan, pengembangan Sumber Daya Manusia anggota secara terencana dan berkelanjutan.
- Melaksanakan kaderisasi kepemimpinan di koperasi berdasar nilai-nilai koperasi.
- Memberikan pelayanan prima kepada anggota dan masyarakat.

- Melakukan penggalian potensi ekonomi produktif anggota untuk mengembangkan usahanya dan usaha koperasi.
- Melakukan jaringan kerja antar anggota dan antar koperasi guna meningkatkan pelayanan.
- Melakukan penghimpunan, pengelolaan, dan penyaluran dana anggota dan masyarakat dengan tepat sasaran.
- Meningkatkan program KPPK sebagai wujud kepedulian terhadap masyarakat.

4.1.3 Profil Koperasi per 31 Maret 2011.

1. Susuna Pengurus

Ketua I : Dra. Sri Untari Bisowarno, M.AP

Ketua II : Herni Yuli Lestari S. Sos

Sekretaris I : Hesti Setyodyah Lestari, S. Psi

Sekretaris II : Christina Edien Soepomo

Bendahara : Sudiastuti

2. Susuna Pengawas

Ketua : Dra. Ana Maria Susilowati Indung

Anggota : Evelin Kawilarang

3. Jumlah Anggota : 5.987 orang (data per-bulan pebruari 2012).

4. Jumlah Karyawan

❖ Laki-Laki : 16 orang

❖ Perempuan : 13 orang

❖ PPL : 15 orang

Jumlah : 44 orang

5. Koordinator Usaha : 1 orang perempuan
6. Jumlah Asset : Rp. 27.047.865.935
7. Jumlah Modal Sendiri : Rp. 111.509.281.564
8. Jumlah Modal Luar : Rp. 15.538.584.372
9. Jumlah Volume Usaha : Rp. 21.466.268.621
10. Jumlah SHU : Rp. 99.366.887

Unit Pelayanan Koperasi

a. Bidang Ekonomi

- ❖ Simpan pinjam
- ❖ Waserda
- ❖ KPPK
- ❖ Rent Car

b. Bidang Sosial Budaya

- ❖ Pendidikan dan Pelatihan
- ❖ Pemberian pendidikan tentang: Perkoperasian, Kepemimpinan, Sistem Kelompok Tanggung Renteng, dll.
- ❖ Pemberian Keterampilan Sepeti: Menjahit, Memasak, BeautyClass, dll.
- ❖ ESQ: Mengasah Kekuatan Hati dan Iman.

➤ Seni Budaya

- ❖ Kerawitan.

- ❖ Dancing dan singing.
- ❖ Panduan Suara.
- ❖ Hadrah.
- ❖ Koor.
- Kegiatan religius
 - ❖ Pengajian rutin & Belajar membaca Al-Qur'an
 - ❖ Kebaktian Okuneme
- Bina Sejahtera
 - ❖ Pelayanan kesehatan: Bekerja sama dengan 9 dokter se-Malang Raya.
 - ❖ Pelayanan konsultasi hokum.
 - ❖ Pelayanan konsultasi Psikologi: bekerja sama dengan psikolog dari Univ. Wisnuwardhana.
 - ❖ Women Crisis Center (WCC): Perlindungan bagi ibu dan anak baik kepada anggota dan masyarakat se-Malang Raya.
 - ❖ Beasiswa bagi putra-putri anggota berprestasi.
 - ❖ Fasilitas pinjaman rawat inap bagi anggota.
 - ❖ Santunan uang duka bagi anggota dan suami anggota yang meninggal dunia.

4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 29 orang responden yaitu karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur melalui penyebaran kuesioner, berikut ini gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaan.

Table 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 20 tahun	1	3,4%
2.	21 - 30 tahun	8	27,6%
3.	31 - 40 tahun	11	37,9%
4.	41 - 50 tahun	8	27,6%
5	> 50 tahun	1	3,4%
Jumlah		29	100%

Sumber: data primer diolah, 2012

Dari table 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur dilihat dari tingkat usia adalah berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang responden (37,9%), 21-30 tahun sebanyak 8 orang responden (27,6%), 41- 50 tahun sebanyak 8 orang responden (27,6%), usia < 20 tahun sebanyak 1 orang responden (3,4%) dan usia >50 tahun sebanyak 1 orang . Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan dari karyawan karyawan

Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur berusia diantara 31-40 tahun.

Table 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	55,2%
2.	Perempuan	13	44,8 %
Jumlah		29	100%

Sumber: data primer diolah, 2012

Dari table 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur perempuan sebanyak 13 orang responden (44,8%) dan laki-laki sebanyak 16 orang responden (55,2%). Dari data tersebut dapat dikatakan karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur kebanyakan laki-laki.

Table 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SD	4	13,8%
2.	SLTP	3	10,3%
3.	SLTA	5	17,2%
4.	Diploma	9	31,1%
5.	S1	8	27,6%
Jumlah		29	100%

Sumber: data primer diolah, 2012

Dari table 4.3 dapat diketahui tingkat pendidikan terakhir dari karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur adalah Diploma sebanyak 9

orang responden (31,10%), S1 sebanyak 8 orang responden (27,60%), SLTA sebanyak 5 orang responden (17,20%), SD sebanyak 4 orang responden (13,80%) dan SLTP sebanyak 3 orang responden (10,3%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur tingkat pendidikan Diploma.

Table 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	0	0
2.	1 – 5 tahun	9	34,50%
3.	6 – 10 tahun	10	31,00%
4.	> 10 tahun	10	34,00%
Jumlah		29	100%

Sumber: data primer diolah, 2012

Dari table 4.4 dapat diketahui rata-rata masa kerja karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa Timur adalah 1-5 tahun sebanyak 10 orang responden (34,00%), >10 tahun sebanyak 10 responden (34,00%), 6-10 tahun sebanyak 9 orang responden (34,50%).

4.2.2 Gambaran Distribusi Item

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai distribusi item atas kuesioner mengenai variable kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2). Serta akan dijabarkan pula item mengenai variable kinerja (Y).

a. Variabel Bebas (X)

1. Variabel Kompensasi langsung (X1)

Variable kompensasi langsung (X1) dijelaskan sebagai berikut: Gaji diterima sesuai dengan masa kerja (X1.1), gaji diterima sesuai dengan prestasi kerja (X1.2), gaji diterima sesuai dengan produktivitas kerja (X1.3), Pemberian komisi sesuai dengan masa kerja (X1.4), Pemberian komisi sesuai dengan prestasi kerja (X1.5), Pemberian komisi sebanding dengan jenis pekerjaan (X1.6), Pemberian insentif sesuai dengan masa kerja (X1.7), Pemberian insentif sesuai dengan prestasi kerja (X1.8).

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Item Kompensasi langsung (X1)

Instrumen	SS		S		N		TS		STS		Total		statistik
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
X _{1.1}	9	31,0	19	65,5	1	3,4	0	0	0	0	29	100	3,24
X _{1.2}	7	24,1	15	51,7	7	24,1	0	0	0	0	29	100	4,17
X _{1.3}	8	27,6	21	72,4	0	0	0	0	0	0	29	100	4,27
X _{1.4}	7	24,1	22	75,9	0	0	0	0	0	0	29	100	4,21
X _{1.5}	11	37,9	12	41,4	6	20,7	0	0	0	0	29	100	4,27
X _{1.6}	10	34,5	19	65,5	0	0	0	0	0	0	29	100	4,31
X _{1.7}	8	27,6	17	58,6	4	13,8	0	0	0	0	29	100	4,21
X _{1.8}	12	41,4	11	37,9	6	20,7	0	0	0	0	29	100	4,27
Total												32,95	

Sumber: data diolah, 2012

Dari tabel 4.5 Berdasarkan pertanyaan (X1.1) yaitu indikator variable gaji sesuai masa kerja yang diberikan kepada 29 responden pada karyawan Koperasi SU Setia Budi Wanita, Malang, Jawa timur diketahui bahwa sebagian

besar responden menjawab setuju yaitu 19 orang (65,5%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 9 orang (31%), Netral yaitu 1 orang (3,4%) dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X1.2) yaitu indikator gaji diterima sesuai dengan prestasi diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 15 orang (51,7%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 7 orang (24,1%), Netral yaitu 7 orang (24,1%), dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X1.3) yaitu gaji diterima sesuai dengan produktivitas kerja diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 21 orang (72,4%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 8 orang (27,6%), dan tidak ada orang yang menjawab Netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X1.4) yaitu indikator Pemberian komisi sesuai dengan masa kerja diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 22 orang (75,9%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 7 orang (24,1%), dan tidak ada orang yang menjawab Netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X1.5) yaitu indikator Pemberian komisi sesuai dengan prestasi kerja diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 12 orang (41,4%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat

setuju yaitu 11 orang (37,9%), Netral yaitu 6 orang (20,7%) dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X1.6) yaitu gaji diterima sesuai dengan produktivitas kerja diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 19 orang (65,5%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 10 orang (34,5%), dan tidak ada orang yang menjawab Netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X1.7) yaitu indikator Pemberian insentif sesuai dengan masa kerja diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 17 orang (58,6%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 8 orang (27,6%), ragu-ragu yaitu 4 orang (13,8%) dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X1.8) yaitu indikator Pemberian insentif sesuai dengan prestasi kerja diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 12 orang (41,4%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban setuju yaitu 1 orang (37,9%), ragu-ragu yaitu 6 orang (20,7%) dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan analisis pembahasan diatas dapat diketahui bahwa dari delapan item kompensasi langsung, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item pemberian komisi sesuai dengan jenis pekerjaan (X1.6) dengan rata-rata 4,31 dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan setuju 20 (69%) dan sangat setuju

sebanyak 9 responden (31 %) sedangkan dan tidak ada orang yang menjawab Netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Variable Kompensasi tidak Langsung (X2)

Tabel 4.6

Distribusi frekuensi Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Instrumen	SS		S		N		TS		STS		total		Statistik
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
X _{2.1}	9	31,0	19	65,5	1	3,4	0	0	0	0	29	100	4,27
X _{2.2}	12	41,4	15	51,7	2	6,9	0	0	0	0	29	100	4,34
X _{2.3}	6	20,7	22	75,9	1	3,4	0	0	0	0	29	100	4,17
X _{2.4}	13	44,8	14	48,3	2	6,9	0	0	0	0	29	100	4,38
Total													17,16

Sumber: data diolah, 2012

Berdasarkan pertanyaan (X2.1) yaitu pemberian tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerja diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (65,5%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban Sangat setuju yaitu 9 orang (31%), sedangkan sisanya yaitu responden menjawab ragu-ragu yaitu 1 orang (3,4%), dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X2.2) yaitu kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 15 orang (51,7%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 12 orang (41,4%), sedangkan sisanya yaitu responden menjawab ragu-ragu yaitu 2 orang (6,9%), dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X2.3) yaitu kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (75,9%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 6 orang (20,7%), sedangkan sisanya yaitu responden menjawab ragu-ragu yaitu 1 orang (3,4%), dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (X2.4) yaitu pemberian tunjangan diberikan secara lengkap kepada karyawan diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 14 orang (48,3%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban sangat setuju yaitu 13 orang (44,8%), sedangkan sisanya yaitu responden menjawab ragu-ragu yaitu 2 orang (6,9%), dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

b. Variabel Kinerja (Y)

Pada variabel terikat (Y) akan dijabarkan beberapa distribusi item terdiri dari tiga item, antara lain kuantitas Jumlah output yang dihasilkan (Y1), jumlah output yang dihasilkan sesuai dengan target (Y2), Ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (Y3).

Tabel 4.7

Hasil Distribusi Frekuensi Item Kinerja

Instrumen	SS		S		N		TS		STS		total		Statistik
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	Mean
Y ₁	9	31	19	65,5	1	3,4	0	0	0	0	29	100	4,27
Y ₂	9	31	16	55,2	4	13,8	0	0	0	0	29	100	4,17
Y ₃	15	51,7	12	41,4	2	6,9	0	0	0	0	29	100	4,44
total													12,88

Sumber: Data Diolah 2012

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari item kinerja dilihat dari distribusi jawaban responden menyatakan Kuantitas Jumlah output yang dihasilkan (Y₁) diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (65,5%), dan angka tertinggi kedua adalah jawaban setuju yaitu sangat setuju yaitu 9 orang (31%) sedangkan sisanya yaitu responden menjawab ragu-ragu yaitu 1 orang (3,4%), dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (Y₂) yaitu jumlah output yang dihasilkan sesuai dengan target diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 16 orang (55,2%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban Sangat setuju yaitu 9 orang (31%), sedangkan sisanya yaitu responden menjawab ragu-ragu yaitu 4 orang (13,8%), dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Berdasarkan pertanyaan (Y₃) yaitu jumlah output yang dihasilkan sesuai dengan target diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju

yaitu 15 orang (51,7%) dan angka tertinggi kedua adalah jawaban setuju yaitu 12 orang (41,4%), sedangkan sisanya yaitu responden menjawab ragu-ragu yaitu 2 orang (6,9%), dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

4.2.3 Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Indikator

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Untuk mengetahui keakuratan item pertanyaan maka digunakan uji validitas. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila instrumen tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai atau dapat dipercaya (akurat).

Sedangkan untuk mengetahui konsistensi jawaban dari responden digunakan uji reliabilitas suatu instrumen dapat diaktakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan *reliabel* sebesar ≥ 0.60 atau lebih. Menurut Malhotra (1989:34). Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan besarnya nilai koefisien Alpha. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut

:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Pada uji validitas ini dilakukan antara instrumen dengan indikator kompensasi seperti tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi langsung

Variable	No item	r Hitung	r Tabel probabilitas	Keterangan
Kompensasi langsung (X1)	X1-(X _{1.1})	0,840	≥ 0,30	Valid
	X1-(X _{1.2})	0,669	≥ 0,30	Valid
	X1-(X _{1.3})	0,819	≥ 0,30	Valid
	X1-(X _{1.4})	0,593	≥ 0,30	Valid
	X1-(X _{1.5})	0,754	≥ 0,30	Valid
	X1-(X _{1.6})	0,578	≥ 0,30	Valid
	X1-(X _{1.7})	0,811	≥ 0,30	Valid
	X1-(X _{1.8})	0,836	≥ 0,30	Valid
	Alpha Cronbach	0,779	≥ 0,30	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2012

Keterangan :

- X1 : Kompensasi langsung(X1)
- X_{1.1} (Instrumen 1) : Pemberian gaji sesuai dengan masa kerja
- X_{1.2} (Instrumen 2) : Pemberian gaji sesuai dengan prestasi kerja.
- X_{1.3} (Instrumen 3) : Pemberian gaji sesuai dengan produktivitas kerja.
- X_{1.4} (Instrumen 4) : Pemberian komisi sesuai dengan masa kerja
- X_{1.5} (Instrumen 5) : Pemberian komisi sesuai dengan prestasi kerja.
- X_{1.6} (Instrumen 6) : Pemberian komisi sesuai dengan jenis pekerjaan
- X_{1.7} (Instrumen 7) : Pemberian insentif sesuai dengan masa kerja

$X_{1.8}$ (Instrumen 8) : Pemberian insentif sesuai dengan prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa hubungan antar instrumen dengan indikator yakni Kompensasi langsung (X_1) dengan $X_{1.1}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,840 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X_1 dengan $X_{1.2}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,669 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X_1 dengan $X_{1.3}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,819 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X_1 dengan $X_{1.4}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,593 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X_1 dengan $X_{1.5}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,754 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X_1 dengan $X_{1.6}$ juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,578 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30. X_1 dengan $X_{1.7}$ juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,811 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30. X_1 dengan $X_{1.8}$ juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,836 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach dapat diketahui alpha sebesar 0.779 yang berarti alpha diatas 0,30 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Pada uji validitas ini dilakukan antara instrumen dengan indikator kompensasi Tidak langsung seperti tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Variable	No item	r Hitung	r Tabel probabilitas	Keterangan
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	X2-(X _{2.1})	,787	≥ 0,60	Valid
	X2-(X _{2.2})	,763	≥ 0,60	Valid
	X2-(X _{2.3})	,866	≥ 0,60	Valid
	X2-(X _{2.4})	,780	≥ 0,60	Valid
	Alpha Cronbach	0,812	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2012

Keterangan :

- X2 : Kompensasi Tidak langsung (X2)
- X_{2.1} (Instrumen 1) : Tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerja
- X_{2.2} (Instrumen 2) : Kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya
- X_{2.3} (Instrumen 3) : Kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan
- X_{2.4} (Instrumen 4) : Pemberian tunjangan diberikan secara lengkap kepada karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa hubungan antar instrumen dengan indikator yakni Kompensasi Tidak Langsung (X2) dengan X_{2.1} dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,787 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60, X2 dengan X_{2.2} dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,763 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60, X dengan X_{2.3} dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,866 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60, X1 dengan X_{4.4} dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,780 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60. Koefisien

reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach dapat diketahui alpha sebesar 0,812 yang berarti alpha diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja (Y)

Begitu juga pada variabel Y juga dilakukan uji validitas antar instrumen dengan indikator kinerja seperti tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variable	No item	r Hitung	r Tabel probabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	,797	,000	Valid
	Y2	,855	,000	Valid
	Y3	,757	,000	Valid
	Alpha Cronbach	0,828	0,000	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2012

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa hubungan antar instrumen dengan indikator yakni keputusan pembelian (Y) dengan Y1 dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,797 lebih besar dari nilai r Tabel 0,000, Y dengan Y2 dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,855 lebih besar dari nilai r Tabel 0,000, dan Y dengan Y3 juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,757 lebih besar dari nilai r Tabel 0,000. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach dapat diketahui alpha sebesar 0,828 yang berarti alpha diatas 0,000 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

2.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji asumsi normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.11.

Hasil Analisis Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40585336
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.122
	Negative	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		1.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data primer diolah, 2012

Dari tabel 4.11. diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,227 > 0,05$, maka asumsi normalitas

terpenuhi. Sehingga dalam penelitian tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi antara variabel-variabel bebas (independen).

Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standart deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standart deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Tabel 4.12.

Hasil Analisis Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.729	.776		-2.229	.035		
X1	.206	.084	.467	2.463	.021	.372	3,832
X2	.448	.167	.508	2.677	.013	.482	4.928

Sumber : data primer diolah, 2012

Dari tabel 4.12. dapat dilihat bahwa hasil pengujian diatas adalah nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas (prosedur pemberian kredit, pencairan kredit, dan pengawasan kredit) tidak lebih dari 10 dan nilai

tolerancinya tidak kurang dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasi antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13.

Hasil Analisis Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	R	Sig	Keterangan
Kompensasi Langsung (X1)	0,116	0,550	Homoskedastisitas
Kompensasi tidak langsung (X2)	0,074	0,703	Homoskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2012

Dari tabel 4.13. diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi hasil korelasi variabel bebas kompensasi langsung (X1) sebesar 0,550 lebih besar dari 0,05 (5%) di nyatakan tidak mengandung homoskedastisitas. pada

variabel kompensasi langsung (X_2) sebesar 0,703 lebih besar dari 0,05% di nyatakan tidak mengandung homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

d. Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya autokorelasi.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi autokorelasi, salah satunya adalah *Durbin-Watson d Test*. Hasil uji asumsi autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14.

Hasil Analisis Uji Asumsi Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson
.966 ^a	.933	.928	.421	1.964

Sumber : data primer diolah, 2012

Dari tabel 4.14. diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,964. Kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* sebesar 2, dan karena nilai *Durbin-Watson* sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari analisis kompensasi finansial terhadap kinerja. Dengan variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari analisis kompensasi finansial terhadap kinerja. Dengan variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
3. Terdapat pengaruh yang dominan dari analisis kompensasi finansial yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis di atas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier berganda adalah dengan tingkat signifikansi 0,05 (α)

= 0,05). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji F untuk pengujian secara simultan dan uji t untuk pengujian secara parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier terdapat pada tabel berikut :

a. UJI F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2005:250), uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.15.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Standardize d coefficients (β)	t hitung	t tabel	Sig t	Alpha	Hipotesis
Konstanta	-1,729						
X1	0,206	0,467	2,463	1,710	0,021	0,05	Diterima
X2	0,448	0,508	2,677	1,710	0,013	0,05	Diterima
N	= 29			F hitung	= 180.615		
R	= 0,966			F tabel	= 3,37		
R Square	= 0,933			Sig F	= 0,000		
Adjusted R Square	= 0,928			Alpha	= 0,05		

Sumber : data primer diolah, 2012

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan hasil perhitungan pada pengujian hipotesis dengan membandingkan F tabel dengan df_1 = derajat pembilangan 2 dan df_2 = derajat penyebut 26 didapat t tabel (1,710) untuk taraf 5%. ini membuktikan bahwa F hitung (180.615) > dari F tabel (3,37) sedangkan signifikasi (0,000) < dari alpha pada 5% atau 0,05. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang

signifikan antara kompensasi langsung (X1), dan Kompensasi tidak langsung (X2) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) secara simultan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi langsung (X1), dan Kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan diterima.

Sedangkan untuk koefisien determinan *Adjusted R Square* sebesar 0,928 atau 92,8 %, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 92,8%. Sedangkan sisanya yaitu 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. UJI T (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan t hitung dari setiap variabel X1 dan X2 dengan nilai $p > 0.05$, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel terikat) dengan cara membandingkan t tabel dengan N= jumlah sampel 29 dengan $\alpha = 0.05$ didapat t tabel sebesar 1,710 maka,dihasilkan :

1. t hitung X1 2,463 > t tabel 1,710 dan nilai $p = 0,021 < 0,05$ sehingga hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara kompensai langsung dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis H_0 tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan ditolak.

2. t hitung X_2 $2,677 > t$ tabel $1,710$ dan nilai $p = 0,013 < 0,05$ sehingga hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis H_o tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan ditolak.
3. Untuk mengetahui variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing – masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi setiap variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat yang kemudian dikuadrakan dalam bentuk persen.

Tabel 4.16

**Kontribusi Masing-Masing Terhadap Variabel Bebas
Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	BETA	Kontribusi %
X1	0,467	46,7
X2	0,508	50,8

Sumber : data primer diolah, 2012

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi tidak langsung (X_2) yaitu memiliki kontribusi sebesar 50,8.

4.2.7 Relefansi Hasil Penelitian Dengan Teori

a. Analisis Hasil Penelitian secara Simultan

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 4.16 diperoleh hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 * X_1 + b_2 * X_2$$

$$Y = -1,729 + 0,206 X_1 + 0,448 X_2$$

Hasil analisis regresi yang masih membentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang akan mudah di pahami sebagaimana berikut ini:

a. $a = -1,729$

konstanta $-1,729$ berarti bahwa produktivitas dari kinerja akan konstanta sebesar $-1,729$ jika tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2).

b. $b_1 = 0,206$

Dari hasil nilai koefisien regresi ini berarti variabel kompensasi langsung (X_1) mempengaruhi kinerja sebesar 20,9% atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi langsung ditingkatkan 1% saja maka kinerja akan meningkat sebesar 20,6%, sebaiknya jika diturunkan 1% saja maka kinerja akan menurun sebesar 20,6%.

b. $B_2=0,448$

Dari nilai koefisien regresi ini berarti variabel kompensasi Tidak langsung (X2) mempengaruhi kinerja sebesar 44,8. Berarti variabel kompensasi tidak langsung mempengaruhi kinerja sebesar 44,8% atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi tidak langsung ditingkatkan 1% saja maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 44,8% sebaliknya jika kompensasi tidak langsung diturunkan 1% saja maka kinerja akan menurun sebesar 44,5%.

b. Analisis Hasil Penelitian secara Parsial

Hasil analisa secara parsial variabel X1, X2, (variabel independent) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependent). Hal ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu N=jumlah sample 29 dengan $\alpha=0,05$ didapat t tabel 1,710. Maka hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja sebagai berikut, seperti penjelasan sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara variabel-variabel Kompensasi finansial yang terdiri dari Kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan berkaitan erat bersama-sama adalah positif dan kuat, hal ini berarti apabila ada peningkatan untuk

variabel-variabel kompensasi maka akan ada peningkatan kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur. analisis secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi langsung merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $X1 \ 2,463 > t$ tabel $1,710$. Dan nilai $p = 0,021 < 0,05$). Jika dilihat dari koefisien regresi Beta $0,206$ atau $20,6 \%$ berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar $20,6\%$, sesuai yang dikatakan menurut Nawawi (2005:316) kompensasi langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk gaji bulanan (*salary*) dan contoh aplikasi yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan seperti gaji tetap.

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga seorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Gaji tersebut bisa juga dalam bentuk harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga bisa dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi ataupun jasa, dengan syarat harus jelas, maksudnya bahwa Islam mengharuskan dalam kontrak kerja seseorang karyawan harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya, batas waktunya, besar gaji atau upahnya serta berapa besar tenaga atau keterampilannya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan telah selesai tanpa

sedikitpun penundaan dan pengurangan. Sesuai dengan hadis Nabi Muhammad SAW:

أعطوا الأجنير أجره قبل أن يجف عرقه, واعلموه أجره وهو في عمله (رواه البيهقي)

“berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan”. (HR.Baihaqi)

b. Kompensasi Tidak Langsung

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara variabel-variabel Kompensasi finansial yang terdiri dari Kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan berkaitan erat bersama-sama adalah positif dan kuat, hal ini berarti apabila ada peningkatan untuk variabel-variabel kompensasi maka akan ada peningkatan kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur. Variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan t hitung $X^2 2,677 > t$ tabel 1,710 Dan nilai $p = 0,013 < 0,05$, sehingga Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,488 atau 48,8 % berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 48,8%. sesuai yang dikatakan menurut Nawawi (2005: 316-317) yaitu kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung

adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Selain itu variasi kompensasi tidak langsung dapat berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lainnya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anoki (2009) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening dan dari hasil peneliti Kartika (2009) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 CABANG PASURUAN KOTA. Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah, karena pekerjaan memiliki proses yaitu: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja- kerja sosial yang bersifat duniawi. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat At-Taubah Ayat:105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

c. Analisis variabel Dominan

Variabel dominan dapat diketahui melalui tingkat kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel dengan melihat hasil koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 4.11 dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kompensasi yang dominan mempengaruhi kinerja adalah indikator kompensasi langsung (X1) yang memiliki kontribusi sebesar 0,467. Kemudian variabel kompensasi tidak langsung (X2) sebesar 0,508. Dari uraian diatas membuktikan bahwa indikator yang paling dominan kompensasi tidak langsung (X2). Karena kompensasi tidak langsung yang diberikan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan meliputi JAMSOSTEK, jaminan hari tua, pesangon, lembur, sisa hasil usaha dan *reward* untuk karyawan terbaik. Hal ini yang menyebabkan karyawan semakin termotivasi meningkatkan kinerja mereka.

Menurut pandangan Islam kinerja, Islam menekankan bahwa hendaknya dalam meningkatkan kinerja perusahaan memeberikan gaji atau kompensasi yang layak. Penentuan kompensasi dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau

kegunaan manfaat tenaga seorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayar tunai, boleh juga dalam bentuk lainnya. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harta, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa dengan syarat yang jelas. Dalam hadist riwayat Bukhori (Nurdiana,2008:209) dikatakan bahwa:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حَزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَإِبْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

Nabi SAW bersabda: *“tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak memintaminta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”*

Maksud hadist tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta – minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menajadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu kepada orang lain dari hasil jerih payahnya. Bagaimana mungkin dapat membantu orang lain jika untuk memenuhi dirinya sendiri saja tidak mencukupi. Seseorang akan

dapat membantu sesama apabila dirinya sudah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapatkan penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Seseorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan oleh Allah. Yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak didunia-akhirat.

