

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.2. Sejarah Koperasi BMT UGT

Koperasi BMT UGT berada di sebelah barat pondok pesantren sidogiri, berdirilah bangunan megah, berlantai tiga (lantai empat hanya untuk kamar mandi dan internet) di atas tanah yang mempunyai luas tanah 12x25 M. bangunan tersebut adalah koperasi UGT (Usaha Gabungan Terpadu) sidogiri dengan biaya 3 miliar. Logo UGT diambilkan dari lafadz Allah yang terbalik. Tujuannya agar seseorang dimanapun ia berada selalu ingat Allah. *Back ground* hijau yang melingkari logo UGT melambangkan Koperasi UGT adalah koperasi yang 100% berpijakan kepada syariah Islam. Warna Merah UGT melambangkan semangat juang tinggi UGT dalam memelihara amanah. Warna putih di luar UGT melambangkan kesucian dan ketransparan UGT untuk mengharap ridha dan barokah dari Allah.

Berusaha berdiri setelah memerangi lintah darat (riba dan rintendir) yang ada di wilayah pasuruan, khususnya di Desa Sidogiri, Maka BMT MMU bermaksud melebarkan sayapnya. BMT MMU melihat komunitas PJGT (Penanggung Jawab Guru Tugas) Sidogiri yang ada di berbagai wilayah mempunyai potensi besar untuk hal tersebut, maka pengurus BMT

MMU (Ust.H Mahmud Ali Zain) melobi UGT (Urusan Guru Tugas) Sidogiri untuk di ajak bekerjasama memerangi lintah darat yang ada di Indonesia. Karena UGT merespon baik, segeralah BMT MMU mengadakan musyawarah dengan beberapa koordinator guru tugas seperti H. mas'udi malang, KH Bahrullah jember, H. Hisyam Surabaya, dan lain sebagainya. Setelah musyawarah yang berada di belakang daerah tersebut saat ini kantor buletin sidogiri tersebut mencapai final, maka diputuskanlah untuk mendirikan lembaga koperasi yang operasinya berada di luar pasuruan. Dengan visi dan misi mulia, yaitu mempunyai visi membangun dan mengembangkan ekonomi umat dengan landasan syariah islam dan mewujudkan budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

Dan misi menetapkan dan memasyarakatkan syariat islam dalam aktifitas ekonomi, menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah Adil, Mudah dan Maslahah, meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota, dan melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq/jujur, Tabligh/komunikatif, Amanah/dipercaya, fathonah/professional), dicetuskanlah nama BMT UGT (Baitul Mal wat tanwil-Usaha Gabungan Terpadu) yang sejatinya masih berpijakan kepada UGT (Urusan Guru Tugas) pondok pesantren sidogiri.

Setelah UGT dibentuk dan mulai beroperasi, banyak kritikan-kritikan tak sedap meneror UGT.UGT sadar bahwa sebagian masyarakat masih belum tahu tentang koperasi syariah UGT.Maka langkah pertama

UGT adalah segera mengadakan sosialisasi untuk mengenalkan UGT yang sifatnya memberitahukan bahwa UGT 100% syariah. Dan UGT ada tak lain hanya mengajak masyarakat agar hijrah dari ekonomi ribawi menuju ekonomi syar'i demi terciptanya Masalah Lil Umah.

Karena sebagian orang ada yang faham dan ada yang tidak. Maka UGT terus mengadakan sosialisasi dan Bahsul Masail (berdialog). Tujuannya agar mereka yang tidak yakin menjadi yakin bahwa UGT berlandaskan syariah dan yang tidak paham menjadi paham. Akhirnya mereka yang yakin dan yang paham segera bergabung menjadi anggota BMT.

Berdirinya BMT itu juga untuk pemberdayaan kepada para alumni pondok pesantren sidogiri. Uniknya para alumni bukan background ekonomi, tapi background kitap kuning. Maka tingkat SDM mereka terbilang masih belum mumpuni untuk mengelola keuangan.

Tapi kenapa UGT memprioritaskan para alumni karena prinsip yang di pegang UGT adalah jujur dan amanah. Sedang sifat jujur dan amanah tersebut sudah diyakini dimiliki oleh orang cebolan pesantren. Jika prinsip seseorang adalah jujur dan amanah meskipun tidak mempunyai kapasitas SDM yang bagus, paling tidak uang tidak akan hilang. Jadi tetap mendapatkan kepercayaan.

Untuk SDM, UGT terus berupaya untuk meningkatkan melalui pelatihan-pelatihan, seperti mendatangkan dari pihak perbankan, dosen, dari praktisi pemerintah untuk membekali pengelola-pengelola UGT.

Seperti pelatihan analisa pembiayaan, bagaimana menganalisa seseorang apakah dia layak diberi pembiayaan atau tidak. Pelatihan pengelolaan uang, pelatihan bagaimana penegihan, sekiranya tetap terkesan sopan, pelatihan servis excellen, bagaimana pelayanan yang bagus kepada masyarakat. Pelatihan akuntansi, pelatihan menganalisa laporan keuangan apakah aman dan bagaimana kedepannya. Pelatihan starategi pemasaran, karakteristik produk dan cara pengembangannya. Dan lain sebagainya.

Produk bagi hasil, UGT selalu berusaha bahwa dengan beroperasi secara syariah, lebih untung, lebih jujur, dan barokah. Hal ini sangat sesuai dengan motto itu sendiri “memelihara amanah, meraih barokah.” UGT sering menyampaikan kepada masyarakat bahwa UGT tidak memakai sistem bunga sebagaimana di bank, tapi memakai sistem bagi hasil. Untuk mengenalkan dan memasarkan beberapa seminar.

Untuk SHU dana dan laba akhir tahun yang modalnya di dapat dari anggota, diputar lagi sekiranya menghasilkan keuntungan bagi mereka. Keuntungan tersebut tidak semata-mata diambil oleh anggota tapi masih di distribusikan untuk pembayaran zakat dan pajak.

Setelah SHU itu di kurangi zakat dan pajak, maka sisinya otomatis menjadi laba secara keseluruhan. Namun hal itu masih dibagi, 5% diberikan kepada anggota. Dan 50% di bagi rata, semisal 5% untuk dana pendidikan, khususnya pendidikan anggota. 15% untuk dana, 5% untuk pondok pesantren Sidogiri, 3% untuk kegiatan IASS (Ikatan Alumni Santri Sidogiri), 3% untuk UGT (Urusan Guru Tugas). Sedang yang 45% di

kelola koperasi sendiri jika sewaktu-waktu di gunakan anggota sakit, atau anggota perlu bantuan dialokasikan dari dana sosial sebanyak 4% tersebut. Atau ada proposal yang masuk perbaikan masjid, mushallah, baik di daerah cabang atau yang lainnya.5% untuk pengelola, 5% untuk pengurus. Sedang yang 20% untuk dana cadangan resiko yang statusnya untuk penguatan permodalan koperasi.

Jadi seumpamanya koperasi itu bermasalah atau punya tanggungan, atau mengalami kerugian, maka dana cadangan itulah yang di jadikan sebagai penutupnya.

a. Profil instansi/perusahaan.

Nama : BMT-UGT SIDOGIRI

Alamat : Jl. Sidogiri Barat RT 03 RW 02 Kraton Pasuruan
67151

Telepon : (0343) 423521

Fax : (0343) 423571

Sms Center : 085 25 773 1100

Email : bmt_ugt_pusat@yahoo.co.id

Tanggal Berdiri : 5 Rabiul awal 1421 H / 6 Juni 2000

Jumlah Unit : 52 Unit SPS

1 Unit Pertanian

1 Unit Transfer

Wilayah Kerja : Propinsi Jawa Timur

4.1.2. Visi dan Misi

Suatu organisasi didalam menjalankan usaha atau kegiatannya baik itu organisasi besar maupun kecil sudah mempunyai tujuan yang jelas, maka segala aktivitas baik didalam maupun di luar organisasi aan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan atau direncanakan terlebih dahulu. Dengan adanya tujuan tersebut, maka dapat dinilai apakah hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan atau belum. Berdasarkan waktu pencapaiannya, Koperasi BMT-UGT mempunyai

a. Visi

- a) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syari'ah Islam.
- b) Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi.

b. Misi

- a) Menerapkan dan memasyarakatkan Syariat Islam dalam aktifitas ekonomi.
- b) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah dibidang ekonomi adalah Adil, Mudah dan Maslahah.
- c) Meningkatkan kesejahteraan Ummat dan anggota.
- d) Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya *STAF*(Shiddiq / Jujur, Tabligh / Komunikatif, Amanah / Dipercaya, Fatonah / Profesional).

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BMT-UGT SIDOGIRI disusun berdasarkan fungsi. Struktur organisasi ini dimaksudkan untuk menggambarkan diagram fungsi-fungsi, bagian-bagian atau jabatan dalam BMT-UGT SIDOGIRI dan menunjukkan garis komando dan susunan komunikasi yang resmi termasuk di dalamnya tugas, wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi yang dirancang ini merupakan struktur organisasi BMT-UGT SIDOGIRI secara menyeluruh termasuk bagian-bagian yang terdapat di masing-masing unit. Adapun struktur organisasi BMT-UGT Pasuruan adalah sebagai berikut:

a. Susunan pengurus

| | |
|----------------|----------------------|
| Ketua | : H. Mahmud Ali Zain |
| Wakil Ketua I | : Abdullah Rahman |
| Wakil Ketua II | : M. Sholeh Abd. Haq |
| Sekretaris | : A. Saifulloh Naji |
| Bendahara | : Muna'i Ahmad |

b. Susunan pengawas

| | |
|--------------------|------------------------|
| Pengawas Syariah | : H.A Fuad Noer Chasan |
| Pengawas Manajemen | : Ach. Wafir Irsyad |
| Pengawas Keuangan | : A. Saifulloh |

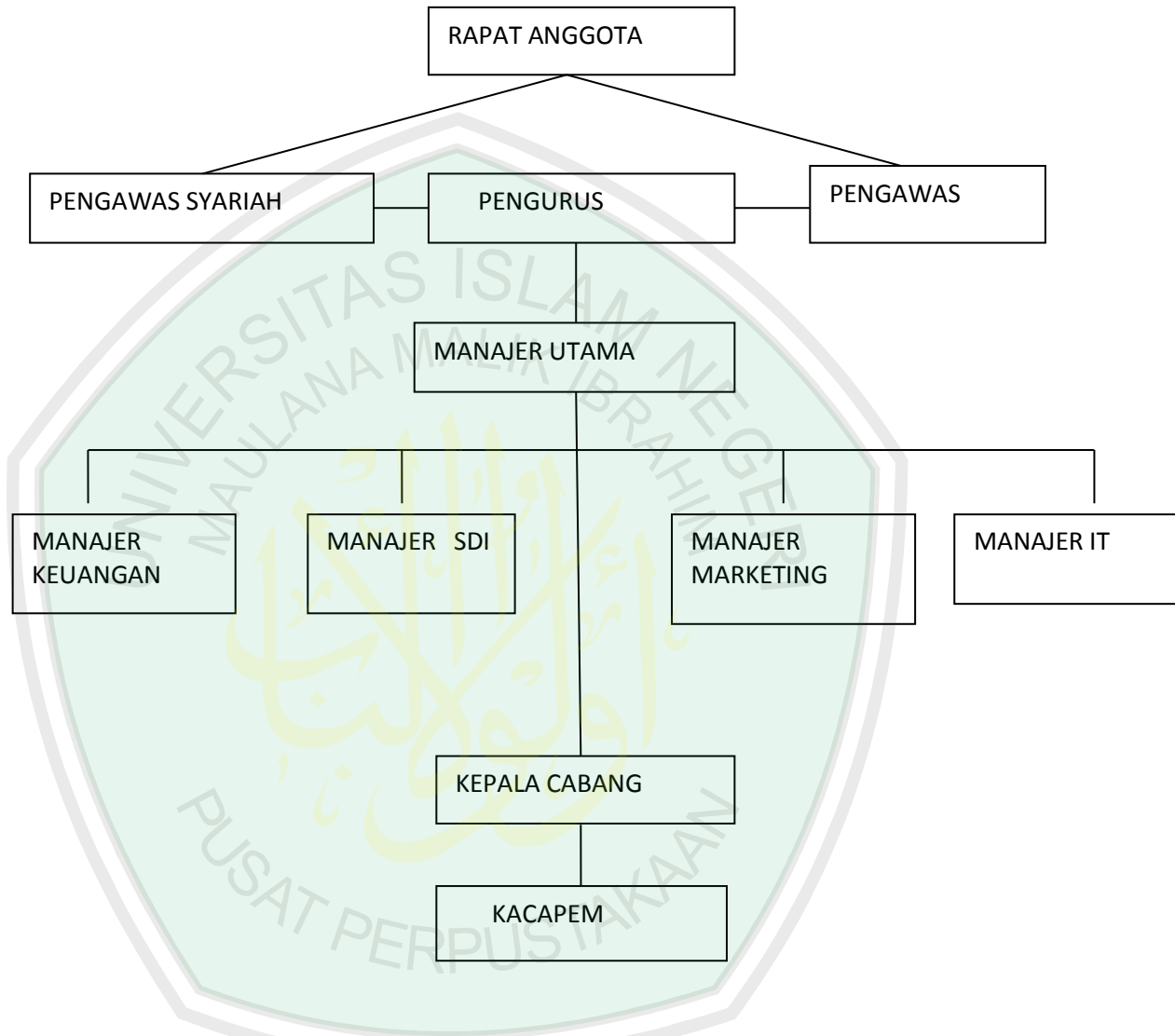
c. Pengelola Manajerial

| | |
|------------------|----------------|
| Manajer utama | : Abd Majid |
| Manajer Keuangan | : Saiful Walid |

- | | |
|---|------------------------|
| 1). Akuntansi & Audit Internal | : Moch. Sholeh Hanifah |
| 2). Staff Operasional | : Ach. Erfan Afandi |
| Manajer SDI | : Hariyanto, SH |
| 1). SDI, Personalia & Umum | : M. Muhlas |
| 2). Administrasi | : M. Hasyim |
| | : Ismail Khidir |
| 3). Resepsionis | : Nur Kholis |
| Manajer Marketing | : HM. Sholeh Wafi |
| 1). Marketing Dan Pengembangan Produk | : A. Thoha Putra |
| 2). NPF (Penanganan Masalah Pembiayaan) | : A. Misbahul Munir |
| Manajer IT | : M. Aunur Rahman |
| 1). Pengembangan Software | : Iqbal Fatah |
| 2). Sarana & Logistik | : M. Fauzi |
| | : Agus Salim |

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT- UGT Sidogiri Pasuruan



Sumber : Litbang BMT-UGT Pasuruan

Keterangan : ----- Garis Intruktur / perintah

_____ Garis Koordinasi

4.1.4. Job Discription

Adapun perincian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya adalah sebagai berikut:

a. Manager

Adapun tugas manager adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab pada pengurus atas segala tugas-tugasnya
- 2) Memimpin organisasi dan kegiatan BMT
- 3) Menyusun perencanaan dan pengembangan seluruh usaha BMT
- 4) Mengevaluasi dan melakukan pembinaan terhadap seluruh usaha BMT
- 5) Menjalankan setiap kebijakan yang dikerjakan oleh pengurus
- 6) Menyampaikan laporan perkembangan usaha BMT kepada pengurus setiap bulan satu kali
- 7) Mengangkat dan memberhentikan karyawan dengan sepengetahuan pengurus
- 8) Menandatangani perjanjian pembiayaan
- 9) Memutuskan permohonan pembiayaan sesuai dengan ketentuan gaji pengurus
- 10) Membuat peraturan karyawan
- 11) Menentukan target penempatan dari tiap-tiap cabang usaha dalam masa satu tahun

b. Kepala Cabang

Tugas Kepala Cabang:

- a) Memimpin dan mengontrol pelaksanaan operasional cabang.
- b) Membina, memotivasi dan mengontrol kedisiplinan dan performa kerja bawahannya.

- c) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan, dan pencairan pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d) Mengatur dan menjaga kestabilan sirkulasi keuangan cabang.
- e) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target pendapatan yang telah ditetapkan oleh manager.
- f) Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitas operasional maupun keuangan cabang secara berkala kepada manager.

c. Marketing/CS

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala cabang atas tugas-tugasnya
- 2) Memasarkan produk jasa yang dimiliki BMT-UGT
- 3) Memeriksa kelengkapan persyaratan pembiayaan dan tabungan
- 4) Menerima dan menyetujui permohonan pembiayaan yang selanjutnya dievaluasi dan diputuskan oleh kepala cabang.
- 5) Membuat buku tabungan
- 6) Menerima setiap saran, keluhan dan kritik dari setiap nasabah

d. Debtcollector

- 1) Bertanggung jawab kepada kasir atas tugas-tugasnya
- 2) Melakukan penagihan tunggakan pembiayaan
- 3) Menerima titipan setoran tabungan
- 4) Membuat laporan transaksi keuangan kepada kasir

e. Kegiatan operasional BMT-UGT

Ruang lingkup kegiatan BMT-UGT Sidogiri Pasuruan Usaha yang dilakukan dalam koperasi ini adalah:

- 1) BMT-UGT (Baitul Mal wat Tanwil-USaha Gabungan Terpadu) atau jasa keuangan syariah.
- 2) Pertanian
Biosigi Kompos Aktif, Biosigi Kultur (Semprot Daun), Biosigi Pestisida (Nabati), Biosigi Pestisida (Anti Tikus).

f. Mitra kerja

Dan sejak pertama BMT-UGT beroperasi, yaitu sejak tanggal 5 Rabiul awal 1421 H/ 6 Juni 2000 M (beroperasi di Surabaya), BMT-UGT Sidogiri lambat laun menjadi maju dan berkembang pesat. Mengembangkan dan kemajuan BMT-UGT adalah menjalin mitra dengan lembaga-lembaga lain, seperti:

- 1) Kopontren pondok pesantren Sidogiri
- 2) Koperasi BMT-MMU Sidogiri
- 3) Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Surabaya
- 4) Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cabang Malang
- 5) Bank Syariah Mandiri (BSM) Capem Sidoarjo
- 6) Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Surabaya
- 7) Bank Muamalat Indonesia Cabang Surabaya
- 8) Bank Bukopin Syariah Cabang Surabaya
- 9) Asuransi Syariah TAKAFUL Cabang Surabaya
- 10) STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Malangkececwara Malang
- 11) UIN (Universitas Islam Negeri) Malang
- 12) UNISMA (Universitas Islam Malang) Malang
- 13) UNIBRAW (Universitas Brawijaya) Malang

g. Jenis-jenis produk BMT

Diantaranya produk yang dimiliki BMT- UGT adalah:

1. menggunakan salah satu dari 5 akad sebagai berikut: Mudharabah/Qirod (bagi hasil), musyarakah/syirkah (penyertaan/join), Murabahah (jual beli), Bai'bitssamanil Ajil (jual beli), Qord Al Hasan (hutang), dan Rahn (Gadai Syariah).
2. Produk tabungan meliputi: Mudharabah Umum, Peduli Siswa, Idul Fitri, Qurban, Walimah, Ziarah/Wisata, Tabungan Lembaga Pendidikan, Mudharabah Berjangka (Deposito), Haji Al Haromain, dan Umrah AL Hasanah.
3. Produk jasa atau jasa pelayanan transfer, pelayanan transfer merupakan jasa pelayanan pengiriman uang yang diberikan pada masyarakat baik penabung maupun bukan penabung melalui kantor cabang koperasi UGT Sidogiri Unit BMT setempat kepada para santri (Banat/Banin) yang sedang menempuh pendidikan di PPS Sidogiri.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Sesuai dengan sampel yang diambil oleh peneliti memperoleh data dari responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan usia. Sehingga dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

4.2.1.1. Distribusi Jenis Kelamin.

Tabel
Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Responden | Prosentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 30 | 100% |
| Perempuan | 0 | 0 |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data Diolah

Dari tabel *Jenis Kelamin* menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan yang ada berjenis kelamin laki-laki. Hal ini terbukti dengan jumlah karyawan laki-laki yakni 30 orang.

4.2.1.2. Distribusi Pendidikan

Tabel
Pendidikan

| Pendidikan | Responden | Prosentase |
|------------|-----------|------------|
| SD | 5 | 16,67% |
| SLTP | 17 | 56,67% |
| SLTA | 8 | 26,67% |
| D1 | 0 | 0% |
| S1 | 0 | 0% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data Diolah

Dari hasil penelitian diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan terakhir yaitu pendidikan SD dengan prosentase sebanyak 16,67 % dan pendidikan SLTA sebanyak 8 orang (26,67%). Sedangkan

rata-rata pendidikan yang terbanyak ialah SLTP sebanyak 17 orang atau 56,67%.

4.2.1.3. Distribusi Usia

Tabel
Usia

| Usia | Jumlah Karyawan | Prosentase |
|-------|-----------------|------------|
| < 20 | 0 | 0% |
| 21-30 | 17 | 56,67% |
| 31-40 | 13 | 43,33% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber: Data Diolah

Dari hasil penelitian pada koperasi BMT-UGT Sidogiri cabang Malang jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia 21-30 Th yaitu sebesar 17 orang (56,67%). Sedangkan paling sedikit ialah responden yang berusia 31-40 Th (43,33%).

4.2.1.4. Distribusi Rata-rata Jawaban Responden.

Dari data hasil kuesioner pada karyawan koperasi BMT-UGT Sidogiri cabang Malang adalah sebagai berikut:

Tabel
Deskripsi Rata-rata Jawaban Responden

| Variabel | Rata-rata Jawaban Responden | | | | Prosentase | | | |
|----------|-----------------------------|----|----|----|------------|-------|-------|------|
| | STS | TS | S | SS | STS | TS | S | SS |
| X1.1 | 0 | 9 | 20 | 1 | 0% | 30% | 66,7% | 3,3% |
| X1.2 | 1 | 4 | 19 | 6 | 3,3% | 13,3% | 63,3% | 20% |
| X1.3 | 0 | 5 | 22 | 3 | 0% | 16,7% | 73,3% | 10% |

| | | | | | | | | |
|------|---|----|----|----|-------|-------|-------|-------|
| X1.4 | 0 | 3 | 22 | 5 | 0% | 10% | 73,3% | 16,7% |
| X1.5 | 1 | 12 | 16 | 1 | 3,3% | 40% | 53,3% | 3,3% |
| X1.6 | 0 | 7 | 20 | 3 | 0% | 23,3% | 66,7% | 10% |
| X1.7 | 0 | 14 | 15 | 1 | 0% | 46,6% | 50% | 3,3% |
| X1.8 | 1 | 19 | 9 | 1 | 3,3% | 63,3% | 30% | 3,3% |
| X1.9 | 0 | 5 | 24 | 1 | 0% | 16,7% | 80% | 3,3% |
| X2.1 | 0 | 1 | 24 | 5 | 0% | 3,3% | 80% | 16,7% |
| X2.2 | 0 | 2 | 14 | 14 | 0% | 6,6% | 46,6% | 46,6% |
| X2.3 | 0 | 4 | 20 | 6 | 0% | 13,3% | 66,7% | 20% |
| X2.4 | 4 | 5 | 13 | 8 | 13,3% | 16,7% | 43,3% | 26,6% |
| X2.5 | 4 | 16 | 28 | 2 | 13,3% | 53,3% | 93,3% | 6,6% |
| X2.6 | 0 | 8 | 22 | 0 | 0% | 26,6% | 73,3% | 0% |
| Y.1 | 0 | 9 | 20 | 1 | 0% | 30% | 66,7% | 3,3% |
| Y.2 | 1 | 4 | 19 | 6 | 3,3% | 13,3% | 63,3% | 20% |
| Y.3 | 0 | 5 | 22 | 3 | 0% | 16,7% | 73,3% | 10% |
| Y.4 | 0 | 3 | 22 | 5 | 0% | 10% | 73,3% | 16,7% |

Dari data diatas dapat diketahui bahwa hasil variabel X1.1 berkaitan dengan gaji yang diterima telah sesuai dengan ketentuan perusahaan rata-rata jawaban responden ialah setuju dengan prosentase 66,7%, sedangkan jawaban terendah ialah sangat tidak setuju dengan prosentase (0%). Variabel X1.2 yang berkaitan dengan gaji diterima sudah sesuai dengan tugas yang dikerjakan rata-rata jawaban responden ialah setuju (63,3%) dan jawaban terendah ialah sangat tidak setuju dengan prosentase (3,3%). Variabel X1.3 yang berkaitan dengan jumlah komisi yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan rata-rata jawaban

responden ialah setuju (73,3%), dan jawaban terendah ialah sangat tidak setuju (0%). Variabel X1.4 berkaitan dengan komisi yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari rata-rata jawaban responden ialah setuju (73,3%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel X1.5 yang berkaitan dengan insentif yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan rata-rata jawaban ialah setuju (53,3%), sedangkan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (3,3%) dan sangat setuju (3,3%). Variabel X1.6 berkaitan dengan insentif yang diterima sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan rata-rata jawaban responden adalah setuju (66,7%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel X1.7 berkaitan dengan tunjangan hari Raya yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan rata-rata jawaban adalah setuju (50%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel X1.8 berkaitan dengan jaminan kesehatan yang di berikan perusahaan rata-rata jawaban responden adalah tidak setuju (63,3%), jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (3,3%) dan sangat setuju (3,3%). Variabel X1.9 berkaitan dengan pelatihan – pelatihan yang diberikan perusahaan untuk pengembangan kualitas SDM rata-rata jawaban responden adalah setuju (80%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel X2.1 berkaitan dengan penghargaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan rata-rata jawaban responden adalah setuju (80%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel X2.2 berkaitan dengan penghargaan

yang diterima sudah sesuai dengan tugas-tugas yang dikerjakan rata-rata jawaban responden adalah setuju (46,6%) dan sangat setuju (46,6%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel X2.3 berkaitan dengan kenyamanan suasana kantor rata-rata jawaban responden adalah (66,7%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel X2.4 berkaitan dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan rata-rata jawaban responden adalah setuju (43,3%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (13,3%). Variabel X2.5 berkaitan dengan pembagian tugas yang diterima sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan rata-rata jawaban responden adalah setuju (93,3%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju (6,6%). Variabel X2.6 berkaitan dengan kebijakan hari libur perusahaan sesuai dengan kebijakan pemerintah rata-rata jawaban responden adalah setuju (73,3%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%) dan sangat setuju (0%). Variabel Y.1 berkaitan dengan standar tugas karyawan rata-rata jawaban responden adalah setuju (66,7%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel Y.2 berkaitan dengan kerapian pekerjaan yang dilakukan karyawan rata-rata jawaban responden adalah setuju (63,3%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (3,3%). Variabel Y.3 berkaitan dengan ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas rata-rata jawaban responden adalah setuju (73,3%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%). Variabel Y.4 berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target perusahaan rata-rata jawaban

responden adalah setuju (73,3%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju (0%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dari item 1.1, item 1.2, item 1.3, item 1.4, item 1.5, item 1.6, item 1.7, dan item 1.9 rata-rata jawaban responden ialah setuju, akan tetapi pada item 1.8 rata-rata jawaban responden adalah setuju. Sedangkan hasil dari variabel kompensasi non finansial (X2) dan kinerja (Y) rata-rata jawaban responden adalah setuju.

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1. Uji Validitas

Analisa item-item pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui valid tidaknya item pertanyaan tersebut digunakan perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 for windows.

Korelasi item total terkoreksi untuk masing-masing item ditunjukkan oleh kolom Corrected Item-Total Correlation. Dalam studi tentang pengukuran, ini disebut daya beda, yaitu kemampuan item dalam membedakan orang-orang dengan trait tinggi dan rendah. Sebagai acuan umum menurut Sugiyono (2005, 115) dapat digunakan harga 0,30 sebagai batas. Item-item yang memiliki daya beda kurang dari 0,30 menunjukkan item tersebut memiliki ukuran kesejalan yang rendah, untuk itu item-item ini perlu dihilangkan dalam analisa selanjutnya.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------------------------|----------------------------------|---|--|------------------------------------|---|
| Kompensasi Finansial (X1.1) | 39.6333 | 20.930 | .594 | .721 | .803 |
| Kompensasi Finansial (X1.2) | 39.3667 | 20.447 | .494 | .580 | .807 |
| Kompensasi Finansial (X1.3) | 39.4333 | 21.564 | .454 | .467 | .811 |
| Kompensasi Finansial (X1.4) | 39.3000 | 21.528 | .462 | .622 | .810 |
| Kompensasi Finansial (X1.5) | 39.8000 | 23.476 | .027 | .334 | .838 |
| Kompensasi Finansial (X1.6) | 39.5000 | 21.293 | .458 | .778 | .810 |
| Kompensasi Finansial (X1.7) | 39.8000 | 21.131 | .494 | .601 | .808 |
| Kompensasi Finansial (X1.8) | 40.0333 | 24.171 | -.085 | .444 | .844 |
| Kompensasi Finansial (X1.9) | 39.5000 | 20.741 | .785 | .857 | .796 |
| Kompensasi Non Finansial (X2.1) | 39.2333 | 22.461 | .336 | .600 | .818 |
| Kompensasi Non Finansial (X2.2) | 38.9667 | 21.275 | .414 | .493 | .813 |
| Kompensasi Non Finansial (X2.3) | 39.3000 | 20.838 | .536 | .600 | .805 |
| Kompensasi Non Finansial (X2.4) | 39.5333 | 17.292 | .704 | .752 | .789 |
| Kompensasi Non Finansial (X2.5) | 40.1000 | 20.093 | .472 | .511 | .810 |
| Kompensasi Non Finansial (X2.6) | 39.6333 | 20.792 | .741 | .795 | .797 |

Data tabel diatas adalah variable kompensasi finansial dimana terdapat 9 pertanyaan yang terdiri dari item 1-9 sedangkan variable kompensasi non finansial dari item 10-15.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|--|
| Kinerja (Y1) | 9.0000 | 1.655 | .463 | .219 | .571 |
| Kinerja (Y2) | 8.7333 | 1.375 | .423 | .222 | .612 |
| Kinerja (Y3) | 8.8000 | 1.614 | .500 | .264 | .547 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Kinerja (Y1) | 9.0000 | 1.655 | .463 | .219 | .571 |
| Kinerja (Y2) | 8.7333 | 1.375 | .423 | .222 | .612 |
| Kinerja (Y3) | 8.8000 | 1.614 | .500 | .264 | .547 |
| Kinerja (Y4) | 8.6667 | 1.747 | .384 | .202 | .620 |

Dalam mengambil data penelitian, terdapat 4 pertanyaan variabel kinerja, yang terdiri dari aspek kuantitas, kualitas, dan waktu. Aspek kuantitas terdapat pada item 1, aspek kualitas terdapat pada item 2 dan 3, sedangkan aspek ketepatan waktu berada pada item 4.

a). Skala Kompensasi Finansial

Dari hasil perhitungan uji validitas skala variabel kompensasi finansial didapatkan hasil bahwa terdapat 2 item yang gugur dari 9 item yang ada, sehingga banyaknya butir item yang valid ialah sebesar 7 item, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel
Item Valid dan Gugur Kompensasi Finansial**

| No | Aspek | Butir Item | | | |
|----|----------------------|---------------|--------|-------|--------|
| | | Diterima | Jumlah | Gugur | Jumlah |
| 1 | Kompensasi Finansial | 1,2,3,4,6,7,9 | 7 | 5,8 | 2 |
| | Total | | 7 | | 2 |

Dalam mengambil data penelitian peneliti membuang 2 item yang gugur dan memakai 7 item yang valid. Peneliti sengaja memakai item valid tanpa

mengganti item yang gugur karena item-item tersebut dirasa sudah mewakili masing-masing indikator yang diukur.

b). Skala Kompensasi Non Finansial

Dari hasil perhitungan uji validitas skala variabel kompensasi non finansial didapatkan hasil bahwa tidak terdapat item yang gugur dari 6 item yang ada, sehingga banyaknya butir item yang valid ialah sebesar 6 item, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel
Item Valid dan Gugur Kompensasi Non Finansial**

| No | Aspek | Butir Item | | | |
|----|--------------------------|--------------|--------|-------|--------|
| | | Diterima | Jumlah | Gugur | Jumlah |
| 1 | Kompensasi Non Finansial | 1,2,3,4,5,6, | 6 | 0 | 0 |
| | Total | | 6 | | 0 |

c). Skala Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dari uji validitas skala kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa tidak terdapat item yang gugur dari 4 item. Adapun item-item yang dipakai dalam penelitian ini dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel dari masing-masing item kinerja. Maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel
Item Valid dan Gugur Kinerja

| No | Aspek | Butir Item | | | |
|----|-----------------|------------|--------|-------|--------|
| | | Diterima | Jumlah | Gugur | Jumlah |
| 1 | Kuantitas | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2 | Kualitas | 2,3 | 2 | 0 | 0 |
| 3 | Ketepatan waktu | 4 | 1 | 0 | 0 |
| | Total | | 4 | | 0 |

Dari hasil uji validitas skala kinerja diatas, dapat diketahui bahwa aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu terdapat pada item 1,2,3 dan 4 diterima. Jadi total item yang diambil berjumlah 4 item.

4.2.2.2.Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik pengukuran Alpha Chornbach. Dalam menghitung reliabilitas kedua skala peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS 16,0 for windows.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 16,0 for windows, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut:

Tabel

Reliabilitas Skala Kompensasi

| Skala | Alpha | Keterangan |
|----------------------|-------|------------|
| Kompensasi Finansial | 0.859 | Reliabel |

| | | |
|--------------------------|-------|----------|
| Kompensasi Non Finansial | 0.759 | Reliabel |
|--------------------------|-------|----------|

Reliabilitas berada dalam rentang dari 0 – 1.00. Dari data diatas menunjukkan bahwa skala kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki reliabilitas yang tinggi.

Sedangkan untuk reliabilitas kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel
Reliabilitas Skala Kinerja

| Skala | Alpha | Keterangan |
|---------|-------|------------|
| Kinerja | 0.655 | Reliabel |

Dari data diatas menunjukkan bahwa skala kinerja mempunyai reliabilitas tinggi.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh tersebut dibutuhkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16,0 for windows.

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah tingkat 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji T untuk parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t- hitung | t- tabel | Sig. |
|---|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------------|-------------|-------|
| | B | Std.Error | Beta | | | |
| (Constant) | 0,750 | 0,390 | - | 1,926 | 2,042 | 0,065 |
| X1 | 0,344 | 0,135 | 0,361 | 2,537 | 2,042 | 0,017 |
| X2 | 0,437 | 0,120 | 0,518 | 3,645 | 2,042 | 0,001 |
| R = 0,756 R² = 0,572 Fhitung = 18,053 Sig F = 0,000 | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka dapat diambil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,750 + 0,344 x_1 + 0,437 x_2 + e$$

Hasil analisis tersebut akan di interpretasikan sebagai berikut:

a) $a = 0,750$

Dari hasil perhitungan analisis regresi didapatkan nilai a (konstanta) sebesar 0,750. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika skor kompensasi sebesar nol, maka skor kinerja sebesar 0,750.

b) $b_1 = 0,344$

Variabel kompensasi finansial pada kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,4% dan berpengaruh positif artinya jika variabel kompensasi meningkat 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344

c) $b_2 = 0,437$

Variabel kompensasi non finansial pada kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,7% dan berpengaruh positif artinya jika variabel kompensasi meningkat 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,437.

4.2.4. Pengujian Hipotesis

4.2.4.1. Uji t (t-test)

t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial atau individual (kompensasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel
Uji Hipotesis (Uji T)

| Variabel | T hitung | Sig | Kesimpulan |
|-------------------------------|-------------|-------|------------|
| X1 (Kompensasi Finansial) | 2,537 | 0,017 | Signifikan |
| X2 (Kompensasi Non Finansial) | 3,645 | 0,001 | Signifikan |

Pada tabel diatas mengenai hasil pengujian hipotesis Pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y, apakah terdapat pengaruh yang

signifikan. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t tabel 2,042 maka berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh:

a. Kompensasi Finansial.

Terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang, hal ini terbukti dengan nilai t hitung $2,537 \geq t$ tabel 2,042 dan nilai signifikansinya $0,017 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Kompensasi Non Finansial.

Terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang, hal ini terbukti dengan nilai t hitung $3,645 \geq t$ tabel 2,042 dan nilai signifikansinya $0,001 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.2. Uji f

Uji f adalah uji simultan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel independen yaitu kompensasi terhadap kinerja karyawan (dependen), apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak ada. Dan berikut adalah uji F yang menunjukkan besarnya uji F (F hitung). Dalam output SPSS uji F terletak pada tabel Anova.

Tabel
Uji Hipotesis (Uji F)

| F Hitung | Sig | Kesimpulan |
|-----------------|------------|-------------------|
| 18,053 | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah

Adapun untuk melihat F tabel pada $df_1 = 2$, $df_2 = 27$ diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 3,39 pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 95\%$).

Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung (18,053) \geq dari F tabel (3,39), sedangkan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ (α pada taraf kepercayaan 95%). Sehingga hipotesis yang berbunyi Variabel kompensasi Finansial (X1) dan Non Finansial (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

4.2.5. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang Secara Parsial.

4.2.5.1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2,537 \geq t$ tabel 2,042 dan nilai signifikansinya $0,017 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi finansial yang diberikan koperasi BMT-UGT Sidogiri cabang Malang berdasarkan dari persepsi responden ternyata paling banyak menyatakan setuju (83,7%) terhadap besarnya kompensasi finansial yang diberikan koperasi. Responden yang menganggap gaji diterima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan sebanyak 20 orang (66,7%). Responden yang menganggap gaji yang diterima sudah sesuai dengan tugas-tugas yang dikerjakan sebanyak 19 orang (63,3%), responden yang menganggap jumlah komisi yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan sebanyak 22 Orang (73,3%), responden yang menganggap bahwa komisi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari sebanyak 22 orang (73,3%), responden yang setuju bahwa insentif yang diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan sebanyak 16 Orang (53,3%), responden yang setuju bahwa insentif yang diterima sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan sebanyak 20 orang (66,7%), responden yang menyetujui bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang mereka harapkan sebanyak 15 Orang (50%), responden yang menyetujui adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk pengembangan kualitas SDM sebanyak 24 orang (80%), sedangkan pada item X1.8 jumlah rata-rata jawaban responden ialah tidak setuju sebanyak 19 orang (63,3%), responden menganggap bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan. Akan tetapi kebanyakan responden menganggap gaji yang diterima sudah mencukupi dan sesuai dengan harapan mereka.

Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang karena dari sisi kehidupan yang semakin hari semakin banyak tuntutan hidup yang harus dipenuhi dan juga dari sisi profesiensi mereka, dimana seorang karyawan akan mendapatkan imbalan ketika telah menyelesaikan tugas-tugas mereka.

4.2.5.2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisa data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,645 \geq t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansinya $0,001 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi non finansial dalam wujud pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada di koperasi BMT-UGT Sidogiri cabang Malang, paling banyak responden menyatakan setuju (76,6%) terhadap kompensasi non finansial, mereka menganggap bahwa penghargaan yang diberikan oleh atasan mereka baik berupa pujian maupun perhatian sudah baik, tentang pekerjaan baik kerusakan maupun tuntutan akan keterampilan mereka sudah cukup baik, dan juga lingkungan kerja mereka suasananya sudah cukup memadai bagi para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kompensasi non finansial berpengaruh lebih dominan karena keadaan yang ada pada koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang yang mayoritas karyawannya adalah alumni dari pondok sidogiri sendiri, antara alumni dengan organisasi tersebut memiliki hubungan emosional yang sangat erat akan hadirnya sosok seorang Kiyai, terdapat sisi kepesantrenan yang meliputi karakteristik seorang santri, menurut HM. Ismail dalam bukunya yang berjudul Pesantren, Civil Society dan Negara karakteristik seorang santri ialah seorang santri yang selalu tunduk dan patuh kepada gurunya, bahkan mau melayani atau *ngawulo* terhadap semua titah gurunya, selain itu juga terdapat budaya pesantren dimana didalamnya bertujuan untuk melatih dalam menata kebiasaan, disiplin, cara hidup, hubungan sosial dan pengaturan dan segala bentuk pergaulan antara sesama santri maupun dengan pengasuh pondok (kiyai). Secara Substansial pengajaran didalam pesantren akan menyentuh kepusat kepribadian santri. Sehingga mereka dalam berkarya tidak mementingkan materi akan tetapi hanya semata-mata untuk mencari barakah dari Kiyai. Mereka sangat mengharapkan imbalan dalam segi non materi salah satu contoh ialah sebuah pengakuan dari seorang Kiyai untuk seorang santri dengan sebuah penghargaan yang diwujudkan dalam penempatan jabatan pada suatu organisasi.

4.2.5.3. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang Secara Simultan

Berdasarkan dari uji F pada tabel diperoleh distribusi F sebesar 18,053. Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung ($18,053$) \geq dari F tabel (3,39), sedangkan signifikansi $0,000 \leq 0,05$ (alpha pada taraf kepercayaan 95%). Sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi BMT-UGT Sidogiri cabang Malang dikarenakan situasi ekonomi yang belum stabil yang menyebabkan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Akan tetapi variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh secara dominan kepada diri karyawan koperasi BMT-UGT Sidogiri cabang Malang. Mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karena mereka merasa terlahir dari sebuah almamater yaitu pondok Sidogiri. Dan mereka menganggap gaji yang diterima sudah mencukupi dan sesuai dengan harapan mereka, serta lingkungan kerja dalam koperasi BMT-UGT tersebut juga mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden yang menyebutkan bahwa mereka setuju terhadap besarnya kompensasi finansial (83,7%) serta kompensasi non finansial (76,6%).

Menurut Umar (2001 : 16) kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dll. Sedangkan kompensasi non finansial seperti promosi, penghargaan, dll. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu tujuan diadakannya pemberian kompensasi dalam organisasi menurut Hasibuan (2002) adalah untuk motivasi seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Ada dua macam kompensasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat finansial diantaranya adalah:
 - a. Kompensasi langsung yang terdiri;
 - Bayaran pokok, yang terdiri dari gaji dan upah
 - Bayaran prestasi ialah bayaran berdasarkan dari kinerja karyawan
 - Bayaran insentif yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, opsi saham.
 - Bayaran tertangguh yang terdiri dari program tabungan dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi tidak langsung yang terdiri;

- Program-program proteksi yang terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.
- Bayaran diluar jam kerja, seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- Fasilitas-fasilitas antara lain kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi non finansial

a. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan

Kompensasi ini berupa pemberian tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, rasa pencapaian, pengakuan, tantangan.

b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan

Kompensasi ini meliputi kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

Di dalam al-Qur'an di jelaskan di QS. At-Taubah : 105 dan QS. Al-Kahfi : 30,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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.(QS. At-Taubah : 105)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ

عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.(QS. Al-Kahfi : 30)

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

Oleh karena itu secara simultan, pada penelitian yang dilakukan pada koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.