

**PERAN KOMPENSASI PADA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil)**

SKRIPSI

Oleh :

M. Khoiril Anam
NIM : 06610099



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

**PERAN KOMPENSASI PADA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil)**

SKRIPSI

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

Oleh :

M. KHOIRIL ANAM
NIM : 06610099



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN KOMPENSASI PADA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil)**

SKRIPSI

Oleh :

M. KHOIRIL ANAM
NIM : 06610099

Telah disetujui 24 September 2010
Dosen Pembimbing,

Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN KOMPENSASI PADA PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil)**

Oleh

M. KHOIRIL ANAM

NIM : 06610099

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 2 Oktober 2010

Susunan Dewan Penguji		Tanda Tangan
1. Ketua		
<u>Prof.Dr.H. Muhammad Djakfar, SH.,M.Ag</u>	:()
NIP 19490929 198103 1 004		
2. Sekretaris / Pembimbing		
<u>Siswanto, SE., M.Si</u>	:()
NIP 19750906 200604 1 001		
3. Penguji Utama		
<u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u>	:()
NIP 19550302 198703 1 004		

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP 19550302 198703 1 004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : M. Khoiril Anam
NIM : 06610099
Alamat : Jl. Nener No.494 Satak Kalianyar Bangil Pasuruan
Jawa Timur.

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

"PERAN KOMPENSASI PADA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA YAYASAN RIYADLUL ULUM BANGIL)".

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

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

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

Malang, 24 September 2010
Hormat saya,

M. Khoiril Anam
06610099

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan setulus hati
beriring rasa syukur seraya mengharap ridho ilahi,
skripsi ini kupersembahkan
kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu mendidik, mendoakan dan
menyayangiku sepenuh hati. Semoga allah selalu memberikan keselamatan,
kebahagiaan dunia akhirat, umur panjang dan ketabahan...Amin

HALAMAN MOTTO

الوقت كالسيف فإن لم تقطعه قطعك

**“Waktu Adalah Bagai Pedang, Bilamana Kamu Tidak Bisa Membaginya
Maka Dia Yang Akan Membagimu (Menghancurkanmu).”**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah, dan inayahnya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam tetap penulis curahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kebenaran di muka bumi ini.

Penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dan amat jauh dari kesempurnaan, karena penulis hanya manusia biasa. Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak melibatkan berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis hadiahkan kepada :

1. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dorongan berupa segalanya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Siswanto, SE., M.Si selaku Pembimbing yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan memberikan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Saudara-saudaraku, teman-temanku, sahabat-sahabatku di bangku kuliah dan di UKM KSR UIN MALIKI Malang yang memberikan semangat dan kebersamaan dalam bentuk kekeluargaan.

6. Dan semua pihak yang telah turut membantu dan memberikan sumbangan baik materiel maupun spirituil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal kebaikan mereka diterima oleh Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca yang budiman. Amin.

Malang, 24 september 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitan Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	13
2.2.1 Kompensasi	13
2.2.2 Komitmen.....	22
2.2.3 Kinerja.....	30
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	30
2.2.3.2 Pengukuran Kinerja.....	34
2.3 Kerangka Berfikir	38
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Lokasi Penelitian	41
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5 Data dan Jenis Data	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data	44
3.7 Definisi Operasional Variabel	45
3.8 Metode Analisis Data	49
BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	51
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Profil Yayasan.....	51

4.1.2 Deskripsi Data Responden	56
4.1.3 pengujian validitas dan reliabilitas	58
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 : Kajian Empiris Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	8
Tabel. 3.1 : Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	47
Tabel. 4.1 : Jenis Kelamin Responden	56
Tabel. 4.2 : Jabatan Responden.....	56
Tabel. 4.3 : Data Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel. 4.4 : Data Masa Kerja Responden.....	57
Tabel. 4.5 : Hasil Output Uji Validitas Kompensasi.....	59
Tabel. 4.6 : Hasil Output Uji Validitas Komitmen	62
Tabel. 4.7 : Hasil Output Uji Validitas Kinerja	63
Tabel. 4.8 : Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	64
Tabel. 4.9 : Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen	70
Tabel. 4.10 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	75
Tabel. 4.11 : Hasil Output Uji Regresi Kompensasi Pada Komitmen	79
Tabel. 4.12 : Hasil Output Uji Regresi Kompensasi dan Komitmen pada Kinerja	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 2.2 : Kerangka Konsep.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Biodata Diri	90
Lampiran 2	: Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi.....	91
Lampiran 3	: Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Komitmen	94
Lampiran 4	: Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja.....	96
Lampiran 5	: Output Uji Regresi Kompensasi terhadap komitmen.....	97
Lampiran 6	: Output Uji Regresi Kompensasi dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan.....	100

ABSTRAK

Anam, M.Khoiril, 2010. SKRIPSI Judul “Peran Kompensasi Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Yayasan Riyadlul Ulum Bangil)”.

Pembimbing: Siswanto, SE., M.Si

Keywords: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Yayasan Riyadlul Ulum Bangil sebagai organisasi yang bergerak di bidang pendidikan untuk menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang ikut serta dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian perhatian dan pembinaan kepada sumber daya manusia harus terus ditingkatkan diantaranya adalah suatu pemberian kompensasi, dengan harapan lahir suatu sikap karyawan untuk berkomitmen dan bekerja dengan optimal pada organisasi.

Karena pada dasarnya pula Yayasan Riyadlul Ulum Bangil dalam pemberian kompensasi tidak begitu besar akan tetapi dalam kinerja dan eksistensinya untuk bersaing dengan sekolah-sekolah yang ada tetap baik dan berjalan dengan rapi. Dengan demikian untuk mengetahui itu maka dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif untuk membuktikan ataupun mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dengan model analisis yang dipakai model analisis jalur dimana model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lang sung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang ada.

Dari hasil analisis regresi berganda melalui software SPSS.16 diketahui bahwasanya kompensasi yang diberikan Yayasan Riyadlul Ulum Bangil secara langsung tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel tergantung.

ABSTRACT

Anam, M. Khoiril, 2010. THESIS. Title: Role of Compensation in Employee Performance Improvement Through Organizational Commitment as An Intervening Variable (Studies in Employee of Riyadlul Ulum Bangil Foundation) "

Advisor: Siswanto, SE., M. Si

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

To run its activities Riyadlul Ulum Foundation Bangil as an organization engaged in education will always be dealing with human beings as human resources that participate in realizing the goals of the organization. Thus, attention and guidance to the human resources should be improved including giving compensation, with the hope it will bear a commitment and employee attitudes to work optimally to the organization.

Because basically Riyadlul Ulum Bangil Foundation in giving compensation is not so great but the performance and existence is to compete with existing schools remain good and run with neat. Thus, to know that this research is conducted in quantitative research to prove or measure how much the influence of the compensation and the commitment to employees' performance. With the analysis model, that used path analysis model, in which the model is used to determine direct and indirect effects among the variables that exist.

From the results of multiple regression analysis through software SPSS.16 note that the compensation given by Riyadlul Ulum Bangil Foundation does not directly affect the performance of employees. It has indirect influence on the performance through organizational commitment variable as the dependent variables.

المستخلص

محمد خير الأنام، 2010. البحث الجامعي بالموضوع "دور التعويض لارتفاع اعمال الموظف لتعهد المجتمع متغير مرآتبه (دراسة للموظف في مؤسسة رياض العلوم بانجيل)".
المشرف: سيسوانطو الماجستير

الفكرة الرئيسية: التعويض، تعهد المجتمع، اعمال الموظف

كمنظمة تعمل في مجال ريدلول بنغيل مؤسسة العلوم التعليم لتشغيل أنشطتها ستكون داءما التعامل مع البشر والموارد البشرية التي تشارك في تحقيق أهداف المنظمة. وهكذا، ينبغي تحسين وتوجيه الاهتمام لتنمية الموارد البشرية تتضمن دفع تعويض، علي أمل ولد من المواقف والنزام الموظف للعمل بالشكل الأمثل علي المنظمة. مؤسسة العلوم في ريدلول بنغيل لأنه في الأساس جميع التعويض، ليست كبيرة ولكن الأداء وجودها علي المنافسة مع المدارس القءمة لاتزال جيدة والمشي مع أنيق. وهكذا، أن تعرف أن يتم ذلك في البحث الكمي لإثبات أوقياس مقدار التعويض النفوذ والالتزام أداء الموظف. مع نموذج التحليل التي تستخدم في تحليل مسار النموذج الذي يستخدم النموذج لتحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات التي توجد. من نناءج تحليل الانحدار من خلال برامج متعددة سفسس. 16 لاتؤثر ريدلول العلوم بنغيل مؤسسة لاحظ أن التعويضات التي بشكل مباشر علي أداء الموظفين وتؤثر بشكل غير مباشر من خلال أداء متغير الالتزام التنظيمي والمتغيرات التابعة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumberdaya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Dengan demikian perhatian dan pembinaan kepada sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan, sehingga efektifitas dan efisiensi organisasi dapat dicapai.

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk yayasan, pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan (*need*) sebagai manusia. Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia .

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut. Sehingga tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau counter productive. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour dan bahkan employee dishonesty yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Menurut Handoko, “Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003 : 30) Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Pada dasarnya tingkah laku/sikap seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal=lingkungannya). Rangsangan yang berbentuk material dan non material ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktifitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Para manajer hendaknya tertarik pada sikap-sikap karyawan mereka karena sikap memberikan peringatan terhadap problem potensial dan karena sikap

mempengaruhi perilaku. Karyawan yang terpuaskan dan berkomitmen, misalnya mempunyai tingkat keluar dan kemangkiran yang lebih rendah. Bila para manajer menginginkan agar permohonan berhenti dan absensi berkurang-terutama di antara karyawan mereka yang produktif-mereka akan menginginkan melakukan hal-hal yang akan membangkitkan sikap kerja yang positif.

Di dalam organisasi karyawan akan menunjukkan suatu sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Seseorang dapat mempunyai ribuan sikap, tetapi dalam perilaku organisasi menfokuskan pada tiga sikap yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Menurut Handoko (2003:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Simamora (1997:544) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial (Mondy dan Noe, 1993 :320) Dalam Khusaini (2002:28).

Pentingnya kompensasi/imbalan sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung, nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam kehidupan industri (Fraser, 1992: 56).

sistem kompensasi/imbalan digunakan untuk menarik kandidat agar mau bergabung ke organisasi, memelihara mereka tetap bekerja dan memotivasi mereka agar bekerja pada tingkat yang tinggi. Kalau efektif penggunaannya, kompensasi bisa mempengaruhi perilaku individu seperti keluar masuk, absensi, prestasi dan komitmen.

Hal ini didukung oleh pendapat Noe (1994:135) dalam Khusaini (2002:27) yang menyatakan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku yang negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *Job With Drawal* yang dapat dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya.

Untuk mengkaji komitmen lebih jauh perlu diketahui tiga karakteristik yang dimilikinya (Steers dan Porter, 1983) dalam Dessler (2000:319), yakni: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi terdapat keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut; adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasinya.

Komitmen juga dapat ditelaah dari lamanya masa kerja. Seorang karyawan yang masa kerjanya sudah lama, biasanya mempunyai komitmen yang kuat pada organisasi. Sebagai akibat logisnya, antara lain: rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya motivasi kerja dan kinerja yang tinggi.

Sedangkan Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

(Wirawan, 2009:5). Hasibuan menegaskan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Pada hakekatnya, seorang karyawan mempunyai harapan yang besar untuk berprestasi tinggi dengan dugaan tercapainya kinerja yang tinggi maka, imbalan yang akan diterima juga bertambah besar.

Dalam hal ini Yayasan Riyadlul Ulum Bangil sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang pendidikan, dimana dalam pemberian kompensasi pada karyawannya tidak begitu besar tetapi dalam eksistensinya dan kinerja sumber daya manusia yang ada begitu rapi dan berjalan dengan efektif. Terlihat juga bagaimana yayasan ini sampai berkembang dengan adanya sekolah mulai dari sekolah Taman Kanak-Kanak sampai tingkatan sekolah Madrasah Aliyah, tidak terlepas pula dari Pondok Pesantren yang ada di situ. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Peran Kompensasi Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Yayasan Riyadlul Ulum Bangil)”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil?

2. Apakah ada pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi para akademis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber pembandingan/bahan referensi guna mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh sistem kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Yayasan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diupayakan lebih lanjut peningkatan kepuasan terhadap kompensasi melalui kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.
4. Bagi para praktisi hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk membuat kebijakan program kompensasi dalam usaha membentuk semangat yang berkelanjutan serta kinerja yang diinginkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

No.	Peneliti	Judul	Metode penelitian	Variabel	Hasil
1.	M.Khusaini (2002)	Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja	Metode kuantitatif regresi berganda	Kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, prestasi kerja	Dari hasil analisis secara umum diketahui bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan.
2.	I Wayan Kemara Giri (2005)	Studi Empiris Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif regresi linier berganda	a. Variabel bebas - Kompensasi - Motivasi Kerja b. Variabel terikat - Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi, menyebutkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

3.	Sofia Ulfah (2007)	Studi Empiris Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif regresi linier berganda	a. Variabel bebas Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial b. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan analisis linier berganda, menyebutkan bahwa variabel pelaksanaan pemberian kompensasi finansial dan non finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Aunillah Elhady (2008)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Perstasi Kerja	Metode kuantitatif regresi linier berganda	a. Variabel bebas - Kompensasi - Motivasi b. variabel terikat - Prestasi kerja	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, menyebutkan bahwa kompensasi non financial mempunyai pengaruh yang dominant dari pada variabel lain
5.	M. Khoiril Anam (2010)	Peran kompensasi pada peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Metode kuantitatif regresi linier berganda	a. Variabel bebas -Kompensasi -Komitmen Organisasi b. Variabel terikat - Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi, menyebutkan bahwa kompensasi secara langsung tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen sebagai

					variabel tergantung.
--	--	--	--	--	-------------------------

1. M. Khusaini (2002)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi, Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” yang dilakukan pada PT. BRI Cabang Pasuruan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kompensasi (Kepuasan kompensasi material, sosial dan aktivitas) terhadap komitmen karyawan (kemauan, kebanggaan dan kesetiaan karyawan) serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan (kecakapan karyawan). Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada variabel bebas komitmen organisasi(X2), dimana peneliti juga menggunakan variabel bebas komitmen organisasi (X2). sedangkan perbedaannya terletak pada Variabel bebasnya kompensasi (Kepuasan kompensasi material, sosial dan aktivitas) dan vriabel terikatnya prestasi kerja (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi (financial dan non financial) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

2. Skripsi Giri, I Wayan Kemara (2005)

Penelitiannya berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, menunjukkan bahwa R^2 adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam penelitian kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

dipengaruhi sebesar 44,54%. Sedangkan sisanya 65,46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada variabel bebas (X1) variabel terikatnya (Y), dimana peneliti juga menggunakan variabel bebas (X1) variabel terikatnya (Y). sedangkan perbedaannya terletak pada Variabel bebasnya (X2). Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan komitmen organisasi.

3. Skripsi Ulfah, Sofia (2007)

Penelitiannya berjudul "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia (KFC) Tbk Cabang Kawi Malang*", menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja (Y) 33,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 66,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada variabel terikatnya(Y), dimana peneliti juga menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya yaitu kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2).

4. Penelitian Aunillah Elhady (2008)

Penelitiannya berjudul "*Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo*",

menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) berturut-turut menghasilkan koefisien regresi adalah kompensasi financial sebesar 0,033, kompensasi non financial sebesar 0,281, motivasi berprestasi sebesar 0,354, motivasi afiliasi sebesar 0,107, dan motivasi berkuasa sebesar 0,134.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada variabel bebas (X1), dimana peneliti juga menggunakan variabel bebas (X1) yaitu kompensai. sedangkan perbedaanya terletak pada Variabel bebasnya (X2) dan variabel terikat (Y). Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) , sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2). Selain itu variabel terikatnya pada penelitian ini adalah kinerja (Y).

Sehingga secara keseluruhan dari penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian sekarang dimana rata-rata dalam penelitian terdahulu membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian sekarang mengikut sertakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel tergantung untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak lansung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Kompensasi

Fungsi dari manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling

rumit, tetapi juga yang paling penting baik bagi organisasi maupun karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai “karya” mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Untuk itu manajemen personalia dituntut merancang dan mengadministrasikan kompensasi yang memenuhi persyaratan adil dan layak.

Menurut Handoko (2003:155) "Pemberian kompensasi Untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan." Pemberian kompensasi merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi motivasi dan pada gilirannya akan juga mempengaruhi perilaku karyawan. Oleh sebab itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka dapat menurun.

Kompensasi Menurut Willian B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seseorang Pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan. 1997: 134).

Flippo mengemukakan pengertian kompensasi sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekeja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 1997 : 134). Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti, penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 1997: 315).

Martoyo (2000:126) menyatakan bahwa “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial)”. Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk uang maupun bukan berbentuk uang sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan yang di harapkan.

Menurut Sirnamora (1997 :541) Kompensasi diberikan kepada karyawan dalam dua bentuk, yaitu :

a. Kompensasi yang bersifat keuangan diantaranya adalah :

1. Kompensasi Langsung yang terdiri dari 4 bagian yaitu :
 - a) Bayaran Pokok yang didalamnya termasuk gaji, upah.
 - b) Bayaran Prestasi yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan - kenaikan gaji dengan kinerja individu..
 - c) Bayaran insentif yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, opsi saham.
 - d) Bayaran tertanggung yang terdiri dari program tabungan dan anuitas pembelian saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung terdiri dari 3 bagian yaitu :

- a) Program - program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- c) Fasilitas- fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan sebagainya.

b. Kompensasi non keuangan yang terdiri dari 2 macam, yaitu :

- 1. Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan.

Kompensasi ini dapat berbentuk seperti pemberian tugas - tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.

- 2. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kompensasi ini terdiri dari, kebijakan - kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Menurut Michael dan Harold (1993:443) dalam Khusaini (2002:26) membagi kompensasi ke dalam tiga bentuk yakni material, sosial dan aktivitas.

- 1) Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang saja seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan juga segala bentuk penguat fisik (*physical rein forcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan seperti pensiun, dan asuransi kesehatan

- 2) Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan masalah organisasi/ perusahaan.
- 3) Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas ini dapat berupa kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja (*bored*), pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi) partisipasi dalam pengambilan keputusan serta training pengembangan pribadi.

Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotifasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri dan nilai perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan (Benardin dan Russel, 1993:373) dalam Khusaini (2002:28)

Sedangkan kompensasi, menurut Mondy dan Noe (1993:320) dalam Khusaini (2002:28) yang menjadi dasar penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

- a. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kemampuan finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi.
- b. Kompensasi non-finansial (*non-financial compensation*) adalah kompensasi yang diterima atas dasar pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap badan usaha harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang mencapai tujuan badan usaha secara lebih efektif dan lebih efisien.

Siagian (2002:257) mengemukakan bahwasanya ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menciptakan sistem kompensasi yang efektif, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.
- b) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya peringkat pekerjaan, penentuan nilai, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi.
- c) Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- d) Menentukan harga tiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain. Dalam mengambil langkah ini perlu dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

Mengingat kompensasi mempunyai peran yang sangat penting maka perlu diperhatikan juga tentang prinsip pemberian kompensasi. Sebagaimana telah dikemukakan oleh Hasibuan (1997: 133-139) bahwasanya di dalam kompensasi ada dua asas, diantaranya adalah:

1. Asas keadilan.

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konstitusi. Jadi di dalam hal ini, bukan berarti

setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah/hak untuk setiap karyawan.

2. Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang ditentukan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penerapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi.

Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala. Adapun dalam Islam juga disebutkan ada dua yang harus diperhatikan dalam pemberian upah (<http://www.pusatartikel.com>) [diakses 3 juli 2010] diantaranya adalah:

1. Prinsip keadilan.

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Seperti dijelaskan dalam Al Quran surat Al-Maida ayat 8 :

ع
أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ط

“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa”.(QS. Al-Maidah:8).

Hal ini juga diperkuat dengan hadis Nabi yang diriwayatkan Imam Baihaqi dibawah ini:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

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

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan dengan bolos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik.. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.

2. Prinsip kelayakan dan kewajaran.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf : 19).

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

“Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. Yaasin : 54).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.(QS. An Najm: 39).

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama.

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 900.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 500.000,- Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.

Dari uraian Upah menurut Konsep Islam diatas, konsep Syariah memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akherat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akherat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akherat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak paling

luar, yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akherat dapat tercapai.

2.2.2. Komitmen

Komitmen karyawan pada organisasi atau komitmen kerja, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan. Oleh karena itu, komitmen banyak mendapat perhatian dari manajer maupun ahli pelaku organisasi. Adapun yang dimaksud komitmen organisasi adalah suatu keadaan dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. (Robbins, 2001:140).

Menurut Luthans (1995:130) dalam Khusaini (2002:30), komitmen organisasi biasanya didefinisikan sebagai: (a) keinginan yang besar untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi; (b) kemauan untuk melakukan usaha maksimal demi kepentingan organisasi; (c) keyakinan dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan, dimana dia akan memfokuskan usahanya untuk keberhasilan dan kelancaran organisasi.

Steers dan Porter (1983:520) dalam Khusaini (2002:31), berpendapat bahwa suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya Mowday (1982:64) dalam Khusaini (2002:31) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sedangkan Mitchel (1982:136) dalam Khusaini (2002:31) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

Dari banyak pendapat di atas kita ketahui bahwa, komitmen kerja secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Untuk mengkaji komitmen kerja lebih jauh perlu diketahui, adanya tiga sifat atau karakteristik yang dimilikinya (Steers dan Porter, 1983:525) dalam Khusaini (2002:31), yakni: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi; terdapat keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut; adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasinya.

Kemudian Davis (1994:474) dalam Khusaini (2002:31) menunjukkan adanya faktor-faktor komitmen organisasi yang terbagi dalam empat karakteristik:

- 1) Faktor personal. Faktor ini melibatkan variabel usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki, kepuasan kerja dan sebagainya. Karyawan wanita cenderung mempunyai komitmen kerja yang lebih tinggi jika

dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Demikian pula karyawan yang berpendidikan rendah cenderung mempunyai komitmen kerja lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan tinggi.

- 2) Karakteristik kerja. Faktor ini berhubungan dengan jabatan atau peranan karyawan. Aspek yang berhubungan dengan peranan pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja adalah lingkup jabatan, tantangan, konflik peran atau ketidakjelasan peran. Dalam konflik peran ada korelasi negatif dengan komitmen kerja, artinya apabila peran yang diberikan tidak jelas, maka individu akan mengalami konflik yang akhirnya menyebabkan menurunnya komitmen kerja.
- 3) Karakteristik struktur. Komitmen kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), kehadiran serikat sekerja, serta tingkat kontrol. Karyawan pada organisasi yang mempunyai struktur organisasi sentralisasi cenderung mempunyai komitmen kerja lebih rendah.
- 4) Pengalaman kerja. Komitmen kerja akan cenderung lebih kuat dimiliki oleh karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti sikap positif rekan kerja terhadap organisasi, sejauh mana harapan karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi, apakah karyawan secara individu sangat penting bagi organisasi. Karyawan juga akan menunjukkan komitmen kerja tinggi apabila perusahaan menyelenggarakan sistem rekrutmen yang baik, prosedur yang baik, serta kejelasan sistem nilai-nilai perusahaan, apabila karyawan

merasa penting atau dibutuhkan oleh organisasi, maka komitmen kerjanya akan meningkat. Oleh karena itu pengalaman kerja dalam organisasi dianggap sebagai kekuatan sosialisasi yang utama dan mempengaruhi komitmen secara psikologis terhadap organisasi.

Ada banyak bentuk komitmen karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Allen dan Meyer (1990) dalam Dunham,dkk (1994:370) dalam Khusaini (2002:33)mengemukakan tiga bentuk komitmen karyawan pada organisasi sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
- 2) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Selanjutnya, Menurut (Sukarno, 2004, 46) konsep komitmen karyawan pada organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan

usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah:

a. Kemauan

Merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

b. Kesetiaan

Karyawan yang mempunyai tingkat kesetiaan yang tinggi. Dan dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, tingkat kehadiran, serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

c. Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik di masyarakat.

Lebih lanjut hal ini islam menjelaskan bahwasnya moralitas kerja mengharuskan pekerja untuk ikhlas dan ikhsan serta menghindari manipulasi waktu dan sumber daya yang akan merugikan bagi kemaslahatan kerja itu sendiri. Sementara moralitas kerja juga mengikat para majikan dan pimpinan untuk membalas prestasi karyawannya dengan kebaikan pula. Dengan demikian, pekerja dalam islam akan mendapat haknya tanpa melalui tuntutan yang memaksa, karena haknya itu menjadi kewajiban bagi atasannya.

Komitmen untuk bekerja itu tercipta ketika niat seseorang sudah tertata rapi. Niat menjadi syarat utama, sebab niatlah yang penentu kualitas amal dan kerja seseorang (Ahmad Djalaludin:27). Amal yang dilakukan dengan niat adalah amal yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan, tanpa intervensi orang lain. Kerja dan aktivitas organisasi menjadi tidak berarti bila berlangsung dalam tekanan dan paksaan bahkan akan berakibat lebih buruk. Seyogyanya, amal atau kerja itu dilakukan dengan penuh keimanan (keyakinan), kesadaran dan keikhlasan.

Amal dan aktivitas yang berkesinambungan akan menjamin kehidupan organisasi itu. Dan kesinambungan amal (kerja) dipengaruhi oleh Al jiddiyah (kesungguhan) dan al indhibath (kedisiplinan) orang yang terlibat di dalamnya. Hal ini diperkuat dengan dalil al Quran Surat Al Ankabut: 69.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

“ Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”.

Al jiddiyah (bersungguh sungguh) artinya tidak main-main dalam mengerjakan tugas. Menunaikanya dengan mengerahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki. Dengan kesungguhan, seorang mukmin akan selalu sibuk dengan hal-hal besar . kesungguhan dalam beramal memiliki pengertian:

a) *Al fauriyah lim al tanfidz* (Merespon Dengan Segera)

Kenampuan merespon masalah dan mengerjakan tugas dengan segera sebagai indikasi kesungguhan. Tidak bermain main dalam menghadapi

sebuah permasalahan dan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

b) *Quwatu al iradah* (Kemauan Yang Kuat)

Orang yang sungguh-sungguh mempunyai kemauan yang kuat. Kuatnya sebuah kemauan tidak akan pernah surut selangkah pun dalam menghadapi rintangan.

c) *Mustabarah ala al amal* (Tekun Bekerja)

Kesungguhan juga dapat dinilai dari kesinambungannya melakukan sesuatu. Mereka yang sungguh-sungguh akan segera bekerja dengan tekun. Bahkan Allah SWT telah memerintahkan untuk menyegerakan kembali beramal sesudah selesai menuntaskan sebuah pekerjaan. Seperti dalam surat Al Insyirah ayat 7 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

“ Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”.(QS. Al Insyirah: 7)

d) *Taskhirul amkinah* (Kerja Optimal)

Orang yang bersungguh-sungguh akan mengerahkan seluruh potensinya secara optimal. Karena langkah inilah yang memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang sedang ia hadapi. Diperlukan upaya untuk mengerahkan seluruh potensi sampai pada kondisi titik penghabisan. Hal ini bahkan menjadi keharusan dalam beramal tandhimi (organisasi). Semangat para sahabat dalam mengerahkan potensinya amat besar, hingga

yang tersisa hanya yang ada pada dirinya. Sebagaimana yang dilakukan Abu Bakar Siddiq r.a menemani nabi untuk hijrah.

e) *Mughalabatul I'dzar* (Mengalahkan Udzur)

Sungguh-sungguh berarti tidak mudah putus asa atau menyerah oleh berbagai rintangan. Tidak pernah lemah dengan tugas-tugas yang dipikulnya. Tidak pernah terdetik dalam hati meminta pembenaran atas kondisi lemahnya.

2.2.3. Kinerja

2.2.3.1. Pengertian kinerja

Kerja menurut kamus bahasa Indonesia adalah melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Menurut Sudarmanto (2009:8), dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini :

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2001,143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu-tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin

menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya (Rivai, 2006:309).

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 level kinerja (Sudarmanto, 2009:7), yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dalam penelitian ini yang dikaji adalah kinerja individu/pekerjaan. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:53). Dengan begitu, manusia dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Dalam hadist riwayat Bukhori (Nurdiana, 2008:209) dikatakan bahwa : Nabi SAW.bersabda : “Tangan diatas lebih baik dari tangan di bawah, 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”.

Dalam hadist juga diungkapkan bahwa seorang pekerja wajib memperbagus karyanya dengan bekerja secara profesional (ihsan). Keprofesionalan dalam bekerja sangat diperlukan sehingga mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Barang siapa yang menyalah-niyakan *ihsan* didalam bekerja, maka sungguh ia telah menyalah-niyakan kewajiban agama, suatu kewajiban bagi hamba-Nya yang mu`min. Rasulullah saw bersabda (Qardhawi, 1997:161-162) :

انَّ الله يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan hendaknya dilakukannya secara itqan (profesional)”. (HR. Baihaqi).

Rasullah juga bersabda :

انَّ الله يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُحْسِنَ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang bekerja, apabila bekerja ia melakukannya secara *ihsan*” (HR. Baihaqi dari Kulaib).

Menurut Wirawan (2009:6-8), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan

motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya.

2. Faktor-faktor lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya masyarakat.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer.

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Dalam Sudarmanto (2009:11), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner

(1998), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Dharma (2001:154) cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Siagian (1995:230), indikator-indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan.
- b. Sikap menghadapi pekerjaan.
- c. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Kecepatan penyelesaian tugas.

Menurut Wirawan (2009:69), dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitatif (seberapa banyak), yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentase kesalahan yang diperbolehkan per unit kerja.
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.
- e. Cara melakukan pekerjaan, digunakan standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
- f. Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
- g. Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk

menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

- h. Standar sejarah. Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Dinyatakan lebih rendah atau lebih tinggi dalam pengertian kualitas dan kuantitas.
- i. Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui bagaimana kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama ini. Dengan mengetahui kinerja karyawan, meningkat ataukah menurun, manajer bisa melakukan tindakan lebih lanjut.

Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain :

- a. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang *teller* bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat *teller* tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.
- b. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

Dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah yang dikemukakan oleh Dharma yaitu meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

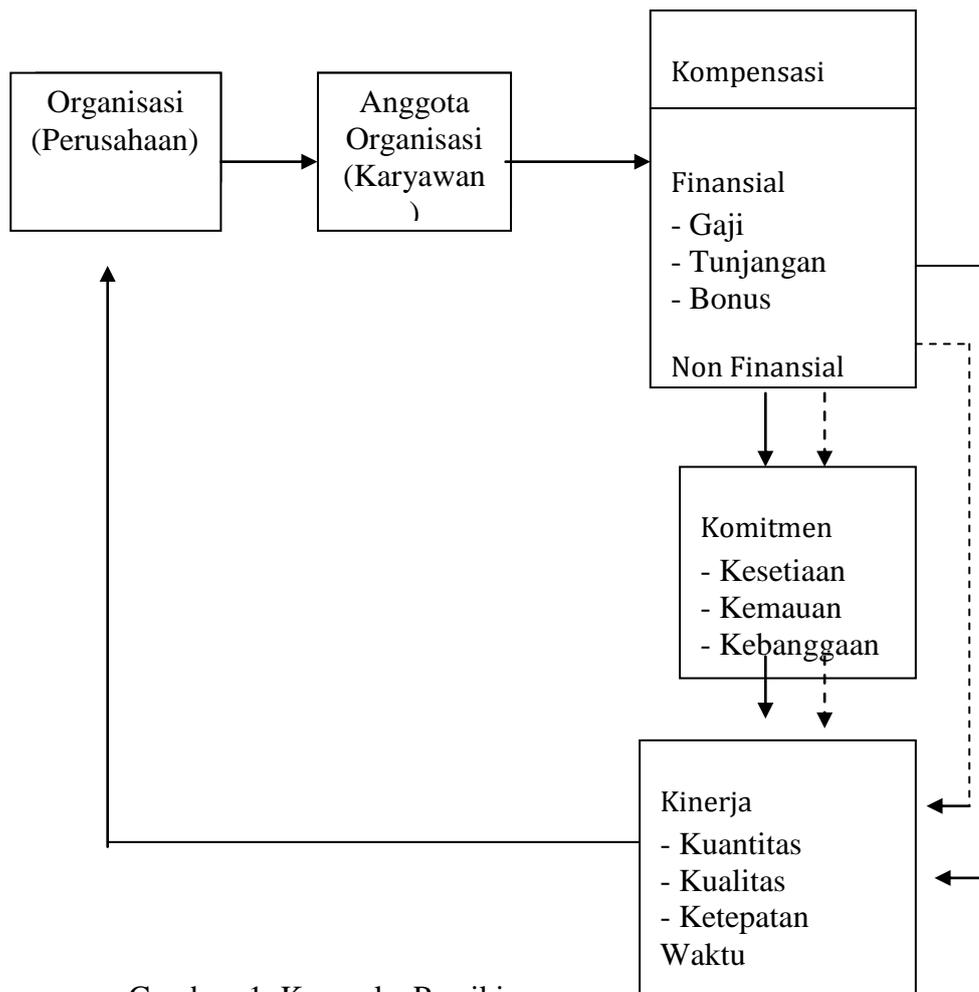
2.3. Kerangka Berfikir

Manusia selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Karena, pada hakekatnya usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan tertuju pada pemenuhan kebutuhan (need) sebagai manusia. Dengan kata lain, di satu pihak karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, dilain pihak ia mengharapkan akan memperoleh kompensasi dari pekerjaannya, baik finansial maupun non finansial

Kompensasi juga merupakan salah satu tendensi seorang karyawan bertahan disuatu organisasi atau mencari pekerjaan di tempat lain. Kompensasi

akan berperan meningkatkan kinerja jika kompensasi dirasakan : (1) Layak dengan kemampuan dan produktifitas pekerja; (2) berkaitan dengan prestasi kerja; (3) menyesuaikan dengan kebutuhan individu. Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan diantara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi kerja karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya.

Berdasarkan hal inilah, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai suatu rambu penelitian sebagai berikut:

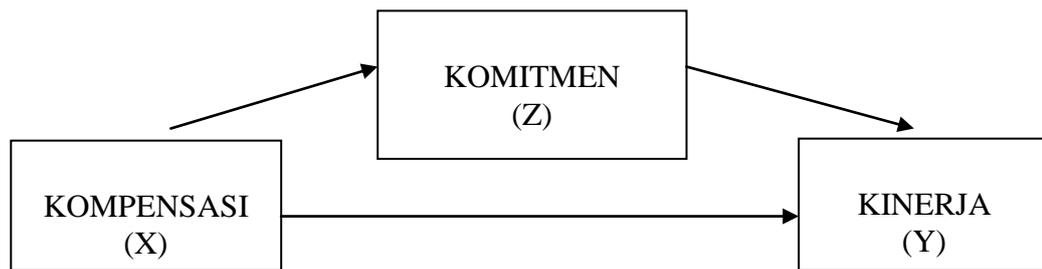


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan : Pengaruh : —————>

Jalur : - - - - ->

Selanjutnya berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dibuat model konsepsi sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual yang Menjelaskan Hubungan antara Kompensasi, Komitmen dan Kinerja

Keterangan : —————> Pengaruh

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka konsep yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan :

- I. Ho = tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen.
Ha = ada pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen.
- II. Ho = tidak ada pengaruh variabel kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
Ha = ada pengaruh variabel kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Riyadlul Ulum Jl. Salak 405 kidul dalem, Bangil – Pasuruan Jawa Timur.

3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*), yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2008:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Istijanto (2008:109), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Sehingga dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Yayasan Riyadlul Ulum Bangil.

3.3.2. Sampel.

Menurut Istijanto (2008:109), sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Menurut Sugiyono (2008:81), sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Puspowarsito

(2008:92), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili populasi, sehingga jumlah sampel lebih sedikit daripada jumlah populasi.

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:141) yaitu :

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Menurut (Arikunto, 2002: 112) Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung peneliti untuk penelitian yang risikonya besar, tentunya jika sampelnya besar, hasilnya akan lebih baik.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2008:84), pengambilan sampel nonprobabilitas adalah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Yang dapat digolongkan *sampling jenuh* (sampel sensus) dimana teknik ini digunakan bila semua anggota/unsur populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008: 85).

3.5. Data dan Jenis Data

Data merupakan sesuatu yang harus dikumpulkan terlebih dulu oleh periset sebelum diolah menjadi informasi (Istijanto, 2008:26). Dalam penelitian ini menggunakan data yang berdasarkan asal atau sumbernya yaitu ada dua.

3.5.1 Data Primer

Menurut Umar (2003:84), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Data ini bisa berwujud hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi seperti tanda bukti pembelian barang dan karcis parkir. Menurut Istijanto (2008:32), definisi data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Istijanto (2008:27-28), data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, periset adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses,

atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal. Data ini bersifat intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode-metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

3.6.1. Wawancara

Wawancara diterapkan dengan cara bertanya kepada karyawan secara pribadi. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang tidak terstruktur. Menurut Sugiyono (2008:140), wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Dengan tujuan wawancara ini mendapatkan informasi secara langsung yang belum didapat dari kuesioner. Sehingga dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara yang tidak terstruktur dengan seluruh karyawan yang ada Yayasan Riyadlul Ulum Bangil.

3.6.2. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2008:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Umar (2003:92), angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan

memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut. Tiap pertanyaan atau pernyataan harus merupakan bagian dari hipotesis yang ingin diuji. Sehingga dengan kuesioner ini mendapatkan data responden dan jawaban responden untuk dianalisis.

3.6.3. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam bukunya Sugiyono (2008:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Peneliti menggunakan metode observasi berperan serta (*participant observation*) yang dalam hal ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan metode observasi, peneliti mengamati perilaku karyawan dan cara kerja karyawan Yayasan Riyadlul Ulum Bangil..

3.7. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Menurut Nazir (2005:126), definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur (*measured*), ataupun definisi eksperimental. Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel atau konstruk tersebut diukur.

3.7.1. Konsep

Konsep merupakan sejumlah ciri yang berkaitan dengan sesuatu obyek. Konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan obyek-obyek tertentu yang mempunyai ciri yang sama (Husein Umar, 2003:60). Adapun konsep dalam penelitian ini adalah imbalan dan sikap kerja.

3.7.2. Variabel

Menurut Nazir (2005:123), variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Menurut Sugiyono (2008:38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka. Variabel operasional dalam penelitian ini mengambil dari pendapat Mondy dan Noe (1993:320) diantaranya:
 - a. Kompensasi financial: gaji, upah, dan bonus.
 - b. Kompensasi non financial: promosi, pengakuan dan pengembangan diri
2. Komitmen adalah kesediaan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Variabel operasional komitmen karyawan dalam penelitian ini mengambil dari pendapa sukarno (2004:46) diantaranya:
 - a. Kesetiaan karyawan.
 - b. Kemauan karyawan.
 - c. Kebanggaan karyawan.

3. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Variabel operasional kinerja dalam penelitian ini adalah mengambil dari pendapat Darma (2001:154) diantaranya:
- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
 - b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
 - c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Tabel 3.1.
Konsep, Variable, Indikator dan Item

No.	Konsep	Varibel	Indikator	Item
1.	Imbalan	Kompensasi Finansial	a. Gaji	1. Besar gaji yang diterima dengan yang diharapkan
			b. Tunjangan	2. Kesesuaian kenaikan gaji dengan kenaikan pangkat
			c. Bonus	3. Gaji yang diterima dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan
			4. Gaji yang diterima dibandingkan hasil kerja	
			5. Bentuk tunjangan yang diterima dengan yang diharapkan	
	Kompensasi Non Finansial			6. Jumlah tunjangan yang diterima dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan
				7. Besarnya bonus yang diterima dengan yang diharapkan
				8. Besarnya bonus yang diterima dibandingkan hasil kerja
		a. Promosi	9. Kesempatan untuk memperoleh promosi	

			b. Pujian/ pengakuan	10. Kesesuaian promosi yang diberikan perusahaan dengan yang diharapkan
			c. Pengembangan diri	11. Pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan
				12. Intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan
				13. Kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan
				14. Kesempatan untuk mengembangkan diri
				15. Tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan
2.	Sikap kerja	Komitmen organisasi	a. Kesetiaan	16. Tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi
			b. Kemauan	17. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi
			c. Kebanggaan	18. Tingkat kemangkiran
				19. Tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan
				20. Kesiediaan karyawan untuk kerja lembur
				21. Kemauan karyawan untuk bekerja lebih baik
				22. Penilaian karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan
				23. Penilaian karyawan terhadap kredibilitas perusahaan
				24. Penilaian karyawan terhadap kemajuan yang dicapai perusahaan
3.	Sikap kerja	Kinerja	a. Kuantitas	25. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan dengan target/standar minimal

		b. Kualitas	26. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan
		c. Ketepatan waktu	27. Sarana prasarana yang mendukung penyelesaian pekerjaan
			28. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan
			29. Kerapian hasil pekerjaan
			30. Kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan
			31. Waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan
			32. Kesiediaan kerja lembur untuk mengejar target ditetapkan
			33. Tingkat absensi

3.8. Model Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah yang ada maka digunakan metode analisis data. Menurut Sugiyono (2008:147), kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam menggunakan penelitian ini menggunakan model analisis jalur sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antar sejumlah variabel dan hirarkhi kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung.

Telaah statistika menyatakan bahwa untuk tujuan peramalan/ pendugaan nilai Y atas dasar nilai-nilai X_1, X_2, \dots, X_i , pola hubungan yang sesuai adalah pola hubungan yang mengikuti Model Regresi. Di dalam analisis regresi, upaya mempelajari hubungan antar variabel tidak pernah mempermasalahkan mengapa hubungan tersebut ada (atau tidak ada). Disamping itu juga tidak pernah dipermasalahkan apakah hubungan yang ada antara variabel Y dan X dikarenakan oleh X -nya itu sendiri atau faktor – faktor lain yang mempengaruhi, sehingga X tersebut berkaitan dengan Y (Solimun, 2002:44).

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1. Profil Yayasan

A. latar belakang pendirian

Ketika keprihatinan dan kegalauan tertoreh di hati seseorang anak bangsa, yang merasakan dampak dari pendidikan di masa lalu yang dirasa kurang bisa membekali anak-anak bangsa dengan kualitas kompetensi keilmuan dan keterampilan hidup, akhlaq mulia, serta pembentukan karakter dan jati diri sebagai insan Indonesia . Maka, lahirlah Yayasan Pendidikan Islam Nasima sebagai wujud keinginan anak bangsa untuk menyumbangkan darma baktinya bagi bumi pertiwi di bidang pendidikan.

Yayasan Pendidikan Islam Riyadlul Ulum berupaya secara istiqomah, menyiapkan anak-anak bangsa untuk menjadi generasi yang paham dan sadar akan jatidirinya sebagai insan Indonesia . Selain itu, berupaya membekali keyakinan dan nilai-nilai spiritual-keagamaan yang kokoh serta berakhlaq Al Karimah ketika mereka harus mengarungi zamannya untuk bergaul dan bersaing dengan bangsa manca.

Kewajiban untuk mempersiapkan anak-anak menghadapi tantangan zamannya yang sudah barang tentu berbeda dengan zaman ini menjadi semangat untuk mendirikan Yayasan Pendidikan Islam Riyadlul Ulum. Rasulullah Muhammad, SAW bersabda :

"Didiklah anak-anak (keturunanmu) karena mereka itu akan menghadapi suatu zaman bukan seperti zamanmu " (Al Hadits).

Sebagaimana disampaikan pula oleh khalifah ali bin Abi Thalib Ra :

"Sesungguhnya anak-anak kalian itu diciptakan untuk generasi yang berbeda dengan kalian, dan (mereka) di ciptakan untuk menghadapi zaman yang berbeda dari zaman kalian".

Atas bimbingan dan ridho Allah SWT, pada tanggal 1 Januari 1973 didirikan Yayasan Pendidikan Islam Riyadlul Ulum, dengan tekad mewujudkan lembaga pendidikan berkualitas yang diharapkan dapat : mengantar anak didik menyongsong zamannya dan mengantar putra-putri pertiwi dengan jatidiri untuk bersaing (berkompetensi) dan bersanding (berkomparasi) dengan anak-anak mancanegara. Semua itu dalam upaya mewujudkan cita-cita bersama menuju Indonesia Raya.

B. Visi dan Misi

VISI :

Membimbing Insan Indonesia Berilmu dan Berakhlak Al Karimah. Kami adalah hamba Allah yang dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab mendidik putra-putri pertiwi menjadi insan beraqidah kuat, memiliki jatidiri kebangsaan yang kokoh, berilmu, dan berakhlak mulia, agar siap mengarungi zamannya, bersanding dan berkarya setara bahkan lebih baik dari bangsa manca.

MISI :

1. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas.

Kami adalah pendidik yang memiliki komitmen tinggi untuk memberikan pendidikan terbaik bagi peserta didik, masyarakat, dan bangsa Indonesia melalui nilai-nilai inti lembaga kami. Kami selalu melakukan perbaikan dan peningkatan mutu secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan perkembangan masa.

2. Menciptakan lokomotif-lokomotif baru menuju Indonesia Raya.

Kami membantu menciptakan generasi-generasi pemimpin yang siap membawa perubahan bagi diri, bangsa dan kaum muslimin ke arah kemajuan dan kehidupan Indonesia yang lebih gemilang, gemah ripah loh jinawi tata titi tentrem kartaraharja, baldatun thayyibatun warabbun ghofuur.

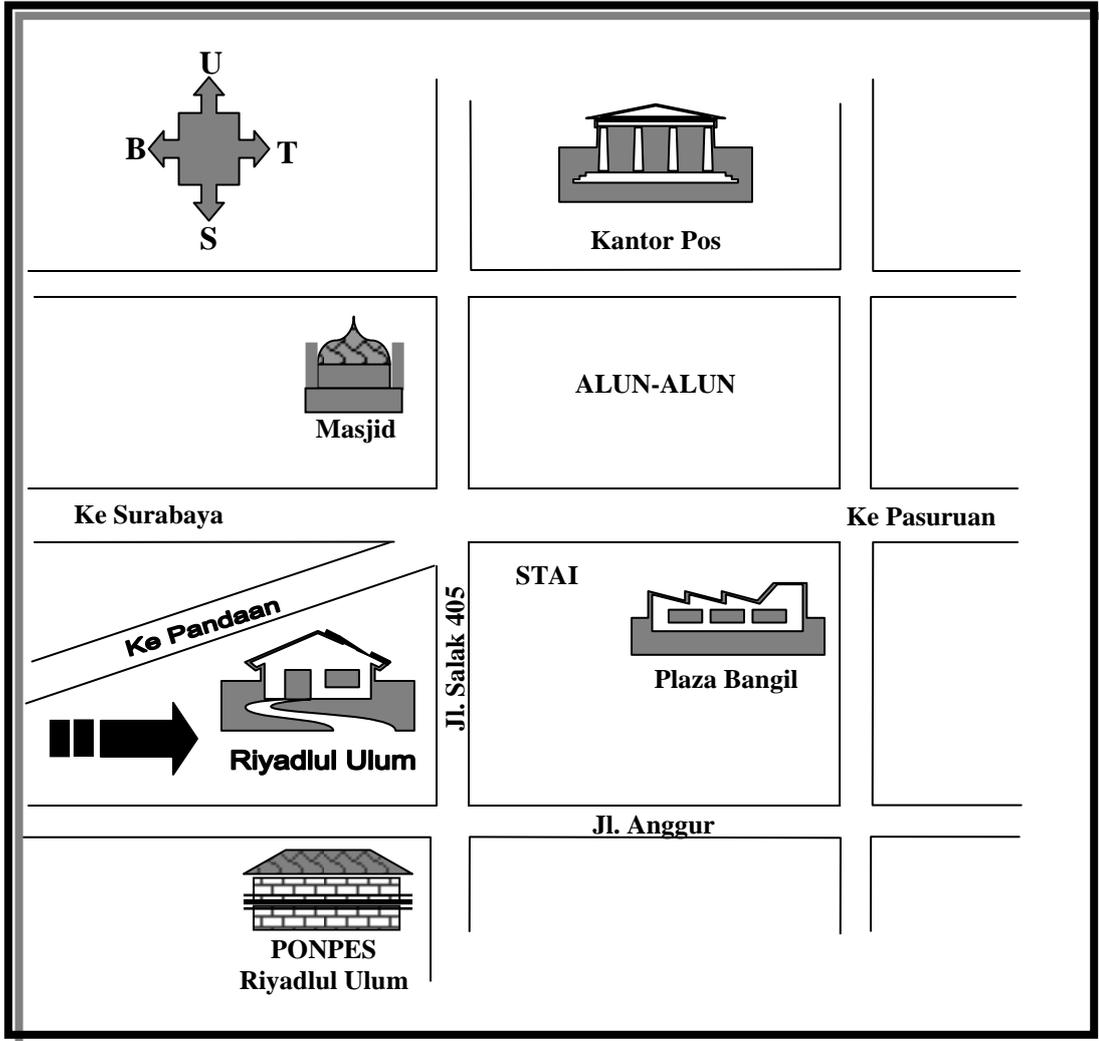
3. Mewujudkan kesejahteraan bersama.

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang selalu kami usahakan. Kami meyakini bahwa kelangsungan usaha yang kami tekuni harus dapat memberikan hasil yang berlimpah dan nilai tambah yang seimbang secara material dan spiritual bagi kami. Selalu bersyukur dan berbagi adalah sikap kami. Segala usaha kami lakukan untuk menciptakan dan berbagi kemakmuran dan kesejahteraan bagi diri dan lingkungan kami.

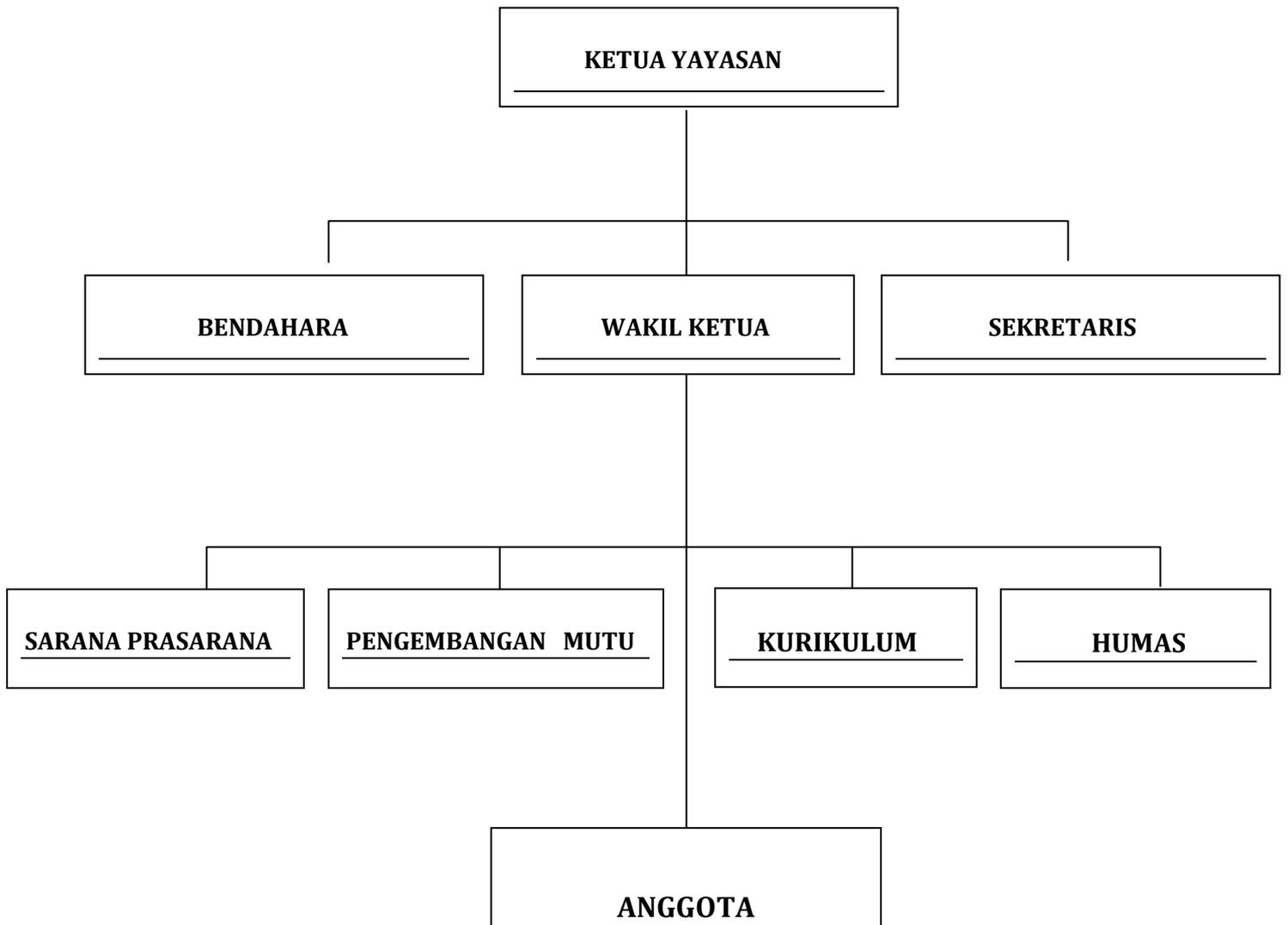
C. Tempat Lokasi

Yayasan Riyadlul Ulum terletak di jantung kota Bangil, yaitu di Jl. Salak No. 405 Kelurahan Kidul Dalem Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan Propinsi Jawa Timur dengan kode Pos 67153 Telp (0343) 744463.

DENAH LOKASI YAYASAN RIYADLUL ULUM BANGIL



D. Struktur Yayasan Riyadlul Ulum



4.1.2. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada 60 responden yang merupakan karyawan Yayasan Riyadlul Ulum diperoleh gambaran umum mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan pendidikan terakhir. Berikut ini, disajikan data responden dalam penelitian ini:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	53,33%
Perempuan	28	46,67%
Jumlah	60	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 53,33% atau 32 orang.

b. Jabatan

Tabel 4.2 Data Golongan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
Guru TK	6	10%
Guru MI	12	20%
Guru Mts	18	30%
Guru MA	19	31,7%
Satpam	2	3,3%
Cleaning Servis	3	5%
Jumlah	60	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	5	8,2%
SMA	7	11,6%
D3	13	21,6%
S1	35	58,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 6,6% responden atau 4 orang berpendidikan terakhir SD, 1,6% responden atau 1 orang berpendidikan terakhir SMP, 11,6% responden atau 7 orang berpendidikan terakhir SMA, 21,6% responden atau 13 orang berpendidikan terakhir D3, dan 58% responden atau 35 orang berpendidikan terakhir S1.

Jadi secara keseluruhan mayoritas pendidikan terakhir responden atau karyawan Yayasan Riyadlul Ulum adalah S1.

d. Masa kerja

Tabel 4.4. Data Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5 tahun	10	16,7%
2.	5-10 tahun	7	25%
3.	10-15 tahun	20	33,3%
4.	15-20 tahun	15	11,6%
5.	>20tahun	8	13,4%
	jumlah	60	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa diskripsi responden menurut masa kerja masing-masing sebanyak 1 – 5 Tahun 10 orang (16,7%), 5 – 10

Tahun 15 orang (25%), 10- 15 Tahun 20 orang (33,3%), 15-20 Tahun 7 orang (11,6%) dan >20 Tahun 8 orang (13,4%).

4.1.3. Pengujian Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Guna mengungkapkan aspek-aspek atau variabel-variabel yang diteliti diperlukan alat ukur yang reliabel dan valid agar kesimpulan penelitian nantinya tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Apabila variabel penelitian yang dimaksud diungkap oleh alat ukur yang reliabilitas dan validitasnya belum teruji tentu kesimpulan penelitian tidak sepenuhnya dapat dipercaya.

Suatu instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya minimal $> 0,30$ dengan alpha 0,05 (Arikunto, 2002: 146). Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS 16.

Sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan alpha Cronbach. suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Arikunto, 2002: 146). Sementara itu dalam pengujian reliabilitas juga menggunakan Program SPSS 16.

Selanjutnya untuk melihat hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi (X).

Variabel	Item	Validitas/Reliabilitas		Ket.
		Koefisien r	Alpha	
X 1	Apakah jumlah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan.	0,900	0,979	Reliabel Valid
X 2	Jika suatu saat ada kenaikan gaji, apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat.	0,861		Valid
X 3	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan tingkat pendidikan.	0,927		Valid
X 4	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan hasil kerja.	0,906		Valid
X 5	Apakah bentuk tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan yang diharapkan	0,848		Valid
X 6	Apakah jumlah tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan. dengan pekerjaan yang dilakukan.	0,931		Valid
X 7	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan.	0,789		Valid
X 8	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja.	0,931		Valid

Lanjutan tabel 4.5

X 9	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan berpeluang mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi	0,833		Valid
X 10	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian promosi yang diberikan perusahaan dengan yang diharapkan	-,394		Tidak valid
X.11	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya memperoleh pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan	-,230		Tidak valid
X 12	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan adanya intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan	0,870		Valid
X 13	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan	0,914		Valid
X 14	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	0,917		Valid
X 15	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebenarnya ada tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan	0,931		Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan data dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar item pertanyaan variabel kompensasi (X) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05, dan ada dua item pertanyaan yang tidak memenuhi koefisien korelasi $> 0,30$ yaitu pada item 10 dan 11, sehingga kedua item variabel kompensasi dihilangkan untuk memvalidkan semua item pertanyaan dalam mengukur variabel kompensasi. Dari hasil perhitungan ulang dinyatakan semua item pertanyaan variabel kompensasi valid dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,982. Sehingga instrument variabel kompensasi mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Sebagaimana terlampir di bawah ini:

Variabel	Item	Validitas/Reliabilitas		Ket.
		Koefisien r	Alpha	
X 1.1	Apakah jumlah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan.	0,910	0,982	Reliabel Valid
X 1.2	Jika suatu saat ada kenaikan gaji, apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat.	0,884		Valid
X.1.3	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan tingkat pendidikan.	0,947		Valid
X 1.4	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan hasil kerja.	0,932		Valid
X 1.5	Apakah bentuk tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan yang diharapkan	0,881		Valid
X 1.6	Apakah jumlah tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan.	0,948		Valid
X 1.7	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan.	0,773		Valid
X 1.8	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja.	0,953		Valid
X 1.9	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan berpeluang mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan	0,842		Valid
X 1.12	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan adanya intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan	0,879		Valid
X 1.13	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan	0,926		Valid
X 1.14	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	0,825		Valid
X 1.15	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebenarnya ada tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan	0,948		Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Komitmen (z)

Variabel	Item	Validitas/Reliabilitas		Ket.
		Koefisien r	Alpha	
Z.1	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya mempunyai tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi	0,958	0,983	Reliabel Valid
Z.2	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi	0,759		Valid
Z.3	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan cenderung mempunyai tingkat kemangkiran	0,957		Valid
Z.4	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan	0,970		Valid
Z.5	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan bersedia untuk kerja lembur	0,957		Valid
Z.6	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik	0,970		Valid
Z.7.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	0,883		Valid
Z.8	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kredibilitas perusahaan	0,958		Valid
Z.9	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kemajuan yang dicapai perusahaan	0,868		Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan data dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel komitmen (Z) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05, sehingga semua item variabel komitmen dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas 0,983 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel komitmen mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

**Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Kinerja Karyawan (y)**

Variabel	Item	Validitas		Ket.
		Koefisien r	Alpha	
Y.1	Apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan Bapak/Ibu sudah sesuai dibandingkan dengan target/standar minimal	0,880	0,979	Reliabel Valid
Y.2	Apakah beban kerja yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan	0,907		Valid
Y.3	Apakah sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai	0,948		Valid
Y.4	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan tingkat ketelitian.	0,937		Valid
Y.5	Apakah kerapian hasil pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	0,919		Valid
Y.6	Apakah kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	0,925		Valid
Y.7	Apakah waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	0,835		Valid
Y.8	Apakah sudah sesuai kesediaan kerja lembur yang diberikan kepada Bapak/Ibu untuk mengejar target ditetapkan perusahaan	0,884		Valid
Y.9	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa tingkat absensi juga menentukan kinerja karyawan	0,948		Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan data dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05, sehingga semua item variabel kinerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas 0,979 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kinerja (Y) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

4.1.4. Diskripsi Item Angket Penelitian

Penyelesaian diskripsi item angket penelitian menggunakan program SPSS 16 (*Statistical Program for Social Sciences*) for Windows. Diskripsi item angket penelitian dapat dilihat dari distribusi frekwensi jawaban setiap angket yang pada dasarnya untuk melihat jumlah responden yang menjawab setiap alternatif jawaban. Dari hasil jawaban yang diperoleh kita mengetahui masing-masing jawaban yang diberikan responden, di samping itu diketahui jawaban yang pada umumnya dipilih responden. Hasil dari distribusi frekwensi masing-masing jawaban dikelompokkan sesuai variabel seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

No	Isi Item Pertanyaan	Jawaban Responden							
		1		2		3		4	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Apakah jumlah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan.					15	25	45	75
2.	Jika suatu saat ada kenaikan gaji, apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat			1	1,1	19	31,8	40	67
3.	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan tingkat pendidikan			1	1,1	18	30,7	41	68,2
4.	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan hasil kerja					21	35,2	39	64,8
5.	Apakah bentuk tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan yang diharapkan					23	37,5	37	62,5
6.	Apakah jumlah tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan. dengan pekerjaan yang dilakukan					18	30,7	42	69,3
7.	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan			1	1,1	23	38,6	36	60,2

8.	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja				20	33	40	67
9.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan berpeluang mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi				12	19,3	48	80,7
10.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian promosi yang diberikan perusahaan dengan yang diharapkan				14	22,7	46	77,3
11.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya memperoleh pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan		1	1,1	11	18,2	48	80,7
12.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan adanya intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan				14	22,7	46	77,3
13.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan				16	26,1	44	73,9
14.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri		1	1,1	14	22,7	45	76,1
15.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebenarnya ada tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan				18	30,7	42	69,3

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Dari Tabel 4.8 tersebut di atas menunjukkan bahwa responden umumnya menilai variabel kompensasi (X) lebih banyak pada skor 3 dan 4, berarti ke 15 item yang ditetapkan mempunyai frekwensi kecenderungan yang relatif tinggi dengan nilai mean 3,663 untuk mengukur variabel kompensasi finansial. Adapun urutan responden yang menjawab variabel ini adalah:

- a. Responden yang menjawab item pertanyaan 1 tentang jumlah gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan adalah sebanyak 15 orang (25%) mengemukakan bahwa setuju jika gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 45 orang (75%) mengemukakan bahwa sangat setuju jika gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Responden yang menjawab item pertanyaan 2 tentang jika saat ada kenaikan gaji apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan bahwa setuju jika saat ada kenaikan gaji apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat, sebanyak 19 orang (31,8%) mengemukakan bahwa kurang setuju jika saat ada kenaikan gaji apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat dan sebanyak 40 orang (67%) mengemukakan bahwa sangat setuju jika saat ada kenaikan gaji apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat.
- c. Responden yang menjawab item pertanyaan 3 tentang gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan tingkat pendidikan adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan bahwa kurang setuju yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan, sebanyak 18 orang (30,7%) mengemukakan setuju yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan dan sebanyak 41 orang (68,2%) mengemukakan bahwa setuju gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan.
- d. Responden yang menjawab item pertanyaan 4 tentang gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan hasil kerja adalah sebanyak 21 orang (35,2%) mengemukakan bahwa setuju gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja,

sebanyak 39 orang (64,8%) mengemukakan bahwa setuju gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja.

- e. Responden yang menjawab item pertanyaan 5 tentang bentuk tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan yang diharapkan adalah sebanyak 23 orang (30,7%) mengemukakan bahwa setuju jika bentuk tunjangan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 37 orang (69,3%) mengemukakan bahwa sangat setuju bentuk tunjangan yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.
- f. Responden yang menjawab item pertanyaan 6 tentang jumlah tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan adalah sebanyak 18 orang (30,7%) mengemukakan bahwa kurang setuju jumlah tunjangan yang diterima sesuai dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 42 orang (69,3%) mengemukakan bahwa setuju jumlah tunjangan yang diterima sudah sesuai dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- g. Responden yang menjawab item pertanyaan 7 tentang jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan bahwa kurang setuju jumlah bonus yang diterima sesuai dengan yang diharapkan dan sebanyak 23 orang (38,6%) mengemukakan bahwa sangat jumlah bonus yang diterima oleh sudah sesuai dengan yang diharapkan dan sebanyak 36 orang (60,2%) mengemukakan bahwa sangat jumlah bonus yang diterima oleh sudah sesuai dengan yang diharapkan.

- h. Responden yang menjawab item pertanyaan 8 tentang jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja adalah sebanyak 20 orang (33%) mengemukakan bahwa kurang setuju jumlah bonus yang diterima sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja dan sebanyak 40 orang (67%) mengemukakan bahwa sangat setuju jumlah bonus yang diterima sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja.
- i. Responden yang menjawab item pertanyaan angket 1 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan berpeluang mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi adalah sebanyak 12 orang (19,3%) mengemukakan bahwa setuju bahwa setiap karyawan berpeluang mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi, sebanyak 48 orang (80,7%) mengemukakan bahwa sangat setuju bahwa setiap karyawan berpeluang mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi.
- j. Responden yang menjawab item pertanyaan angket 2 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian promosi yang diberikan perusahaan dengan yang diharapkan adalah sebanyak 14 orang (19,3%) mengemukakan bahwa setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian promosi yang diberikan perusahaan dengan yang diharapkan dan sebanyak 46 orang (19,3%) mengemukakan bahwa sangat setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian promosi yang diberikan perusahaan dengan yang diharapkan.
- k. Responden yang menjawab item pertanyaan angket 3 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya memperoleh pengakuan

dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan bahwa setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya memperoleh pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebanyak 11 orang (18,2%) mengemukakan bahwa setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya memperoleh pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 48 orang (80,7%) mengemukakan bahwa setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya memperoleh pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan.

- l. Responden yang menjawab item pertanyaan angket 4 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan adanya intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan adalah sebanyak 14 orang (22,7%) mengemukakan setuju bahwa sangat diperlukan adanya intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan dan sebanyak 46 orang (77,3%) mengemukakan sangat setuju bahwa diperlukan adanya intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan.
- m. Responden yang menjawab item pertanyaan angket 5 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan adalah sebanyak 16 orang (26,1%) mengemukakan setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dan sebanyak 44 orang (73,9%) mengemukakan sangat setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.

- n. Responden yang menjawab item pertanyaan angket 6 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, sebanyak 14 orang (22,7%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan sebanyak 45 orang (76,1%) mengemukakan sangat setuju bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.
- o. Responden yang menjawab item pertanyaan angket 7 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebenarnya ada tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan adalah sebanyak 18 orang (30,7%) mengemukakan setuju bahwa sebenarnya ada tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan, sebanyak 42 orang (69,3%) mengemukakan setuju sebenarnya ada tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan.

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen (Z)

No	Isi Item Pertanyaan	Jawaban Responden							
		1		2		3		4	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya mempunyai tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi					26	43,2	34	56,8
2.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi					16	26,1	44	73,9

3.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan cenderung mempunyai tingkat kemangkiran/kemalesan.					23	38,6	37	61,4
4.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan					25	40,9	35	59,1
5.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan bersedia untuk kerja lembur					23	37,5	37	62,5
6.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik					25	42	35	58
7.	Apakah bapak/ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh Yayasan.					21	35,2	39	64,8
8.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kredibilitas perusahaan					26	43,2	34	56,8
9.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kemajuan yang dicapai Yayasan.					29	47,7	31	52,3

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Dari Tabel 4.9 tersebut di atas menunjukkan bahwa responden umumnya menilai variabel kompensasi komitmen (Z) lebih banyak pada skor 3 dan 4, berarti ke 9 item yang ditetapkan mempunyai frekwensi kecenderungan yang relatif tinggi dengan nilai mean 3,606 untuk mengukur variabel komitmen. Adapun urutan responden yang menjawab variabel ini adalah:

- a. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 1 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya mempunyai tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi karyawan adalah sebanyak 26

orang (43,2%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya mempunyai tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi karyawan dan sebanyak 34 orang (56,8%) mengemukakan sangat setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya mempunyai tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi karyawan.

- b. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 2 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi adalah sebanyak 16 orang (26,1%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi sebanyak 44 orang (73,9%) mengemukakan sangat setuju bahwa setiap karyawan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- c. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 3 apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan cenderung mempunyai tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan adalah sebanyak 23 orang (38,6%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan cenderung mempunyai tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan dan sebanyak 37 orang (61,4%) mengemukakan setuju bahwa bahwa setiap karyawan cenderung mempunyai tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan.
- d. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 4 apakah Bapak/Ibu setuju adalah sebanyak 25 orang (40,9%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan dan

sebanyak 35 orang (61,4%) mengemukakan sangat setuju bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

- e. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 5 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan bersedia untuk kerja lembur adalah sebanyak 23 orang (37,5%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan bersedia untuk kerja lembur dan sebanyak 37 orang (62,5%) mengemukakan sangat setuju bahwa setiap karyawan bersedia untuk kerja lembur.
- f. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 6 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik adalah sebanyak 25 orang (42%) mengemukakan setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik dan sebanyak 35 orang (58%) mengemukakan sangat setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik.
- g. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 7 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan adalah sebanyak 21 orang (35,2%) mengemukakan setuju bahwa diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan sebanyak 39 orang (64,8%) mengemukakan sangat setuju bahwa diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
- h. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 8 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kredibilitas perusahaan adalah sebanyak 26 orang (43,2%) mengemukakan

setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kredibilitas perusahaan dan sebanyak 34 orang (56,8%) mengemukakan sangat setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kredibilitas perusahaan.

- i. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 8 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kemajuan yang dicapai adalah sebanyak 29 orang (47,7%) mengemukakan setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kemajuan yang dicapai dan sebanyak 31 orang (52,3%) mengemukakan setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kemajuan yang dicapai.

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

No	Isi Item Pertanyaan	Jawaban Responden							
		1		2		3		4	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan Bapak/Ibu sudah sesuai dibandingkan dengan target/standar minimal					27	45,5	33	54,5
2.	Apakah beban kerja yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kemampuan.					28	46,6	32	63
3.	Apakah sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai.					31	51,1	29	49,9
4.	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan tingkat ketelitian.					33	54,5	27	45,5
5.	Apakah kerapian hasil pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan			1	1,1	32	53,4	27	45,5
6.	Apakah kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan Yayasan.					29	47,7	31	52,3
7.	Apakah waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan Yayasan.			1	1,1	36	60,2	23	38,6
8.	Apakah sudah sesuai kesediaan kerja lembur yang diberikan kepada Bapak/Ibu untuk mengejar target ditetapkan Yayasan.			1	1,1	34	56,8	25	42
9.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa tingkat absensi juga menentukan kinerja karyawan					31	51,1	29	48,9

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Dari Tabel 4.10 tersebut di atas menunjukkan bahwa responden umumnya menilai variabel kinerja (Y) lebih banyak pada skor 3 dan 4, berarti ke 9 item yang ditetapkan mempunyai frekwensi kecenderungan yang relatif tinggi

dengan nilai mean 3,474 untuk mengukur variabel kinerja. Adapun urutan responden yang menjawab variabel ini adalah:

- a. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 1 tentang apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan Bapak/Ibu sudah sesuai dibandingkan dengan target/standar minimal adalah sebanyak 27 orang (45,5%) mengemukakan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dibandingkan dengan target/standar minimal dan sebanyak 33 orang (54,5%) mengemukakan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai sangat dibandingkan dengan target/standar minimal.
- b. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 2 tentang apakah beban kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan adalah sebanyak 28 orang (46,6%) mengemukakan bahwa Apakah beban kerja yang diberikan karyawan sudah sangat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dan sebanyak 32 orang (53,4%) mengemukakan bahwa Apakah beban kerja yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.
- c. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 3 tentang apakah sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai adalah sebanyak 31 orang (46,6%) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dan sebanyak 29 orang (46,6%) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian pekerjaan sudah sangat sesuai.

- d. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 4 tentang apakah dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan tingkat ketelitian adalah sebanyak 33 orang (54,5%) mengemukakan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat ketelitian dan sebanyak 27 orang (45,5%) mengemukakan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sangat sesuai dengan tingkat ketelitian.
- e. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 5 tentang apakah kerapian hasil pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan bahwa kerapian hasil pekerjaan kurang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan sebanyak 32 orang (53,4%) mengemukakan bahwa kerapian hasil pekerjaan sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, sebanyak 27 orang (45,5%) mengemukakan bahwa kerapian hasil pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- f. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 6 tentang apakah kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan adalah sebanyak 29 orang (47,7%) mengemukakan bahwa kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan sebanyak 31 orang (52,3%) mengemukakan bahwa kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sangat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

- g. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 7 tentang apakah waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kurang sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan sebanyak 36 orang (60,2%) mengemukakan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan sebanyak 23 orang (28,6%) mengemukakan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan sudah sangat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- h. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 8 tentang apakah sudah sesuai kesediaan kerja lembur yang diberikan kepada Bapak/Ibu untuk mengejar target ditetapkan perusahaan adalah sebanyak 1 orang (1,1%) mengemukakan bahwa kesediaan kerja lembur yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai untuk mengejar target ditetapkan perusahaan, sebanyak 34 orang (56,8%) mengemukakan bahwa kesediaan kerja lembur yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai untuk mengejar target ditetapkan perusahaan dan sebanyak 25 orang (42%) mengemukakan bahwa kesediaan kerja lembur yang diberikan kepada karyawan sangat untuk mengejar target ditetapkan perusahaan.
- i. Responden yang menjawab item angket pertanyaan 9 tentang apakah Bapak/Ibu setuju bahwa tingkat absensi juga menentukan kinerja karyawan adalah sebanyak 31 orang (51,1%) mengemukakan bahwa tingkat absensi juga menentukan kinerja karyawan adalah sudah sesuai dan sebanyak 29

orang (42%) mengemukakan sangat sesuai bahwa tingkat absensi juga menentukan kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian

a) Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan perhitungan dari hasil analisis regresi, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10,351 dan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10,351 > 2,00$) atau signifikansi t lebih kecil atau sama dengan dari 5 % ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi di Yayasan Riyadlul Ulum. Seperti pada tabel 4.11 di bawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.439	.306		1.434	.157	-.174	1.052
	kompensasi	.854	.082	.805	10.351	.000	.689	1.019

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,439 + 0,854X$$

Dari persamaan regresi tersebut, apabila X berubah 1 satuan maka Z akan naik sebesar 0,854 satuan dengan menganggap yang lain tetap.

b) Pengaruh Kompensasi (X) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

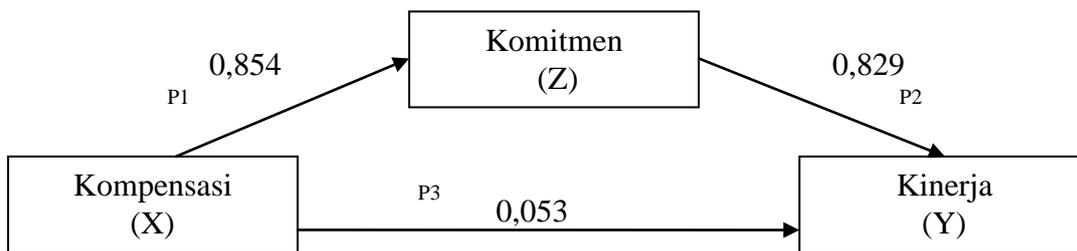
Untuk menguji suatu analisis tentang pengaruh antara variabel Kompensasi (X) dan komitmen (Z) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini disajikan ringkasan hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Regresi antara Variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Variabel	B	Beta	t_{hitung}	Sig.t
Konstanta	0,304			
Kompensasi	0,053	0,046	0,349	0,729
Komitmen organisasi	0,829	0,769	5,819	0,000

Sumber: data primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwasanya nilai t_{hitung} kompensasi (X) sebesar 0,349 dan signifikansi t sebesar 0,729. Karena signifikansi t lebih besar dari 5 % ($0,729 > 0,05$), maka variabel kompensasi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Yayasan Riyadlul Ulum. Sedangkan variabel komitmen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,819 dan signifikan t sebesar 0,000 atau signifikan t lebih kecil dari 5%. Sehingga dapat di simpulkan bahwasanya kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tetapi harus melalui variabel komitmen organisasi dulu. Sehingga bisa di gambarkan sebagai berikut:



Uji Analisis Jalur P₁

Sesuai dengan model koefisien jalur yang telah dikemukakan, bahwa untuk menguji jalur, dilakukan uji kausal variabel kompensasi (X) ke variabel komitmen (Z) dengan nilai $\beta = 0,854$ dan signifikan $T = 0,000$. Artinya variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen (Z), jika variabel kompensasi (X) dinaikkan sebesar satu poin, maka variabel komitmen (Z) akan naik sebesar 0,854 dan dibuktikan juga dari hasil uji T (signifikan $T < 0,05$).

Analisis Jalur P₂

Sesuai dengan model koefisien jalur yang telah dikemukakan, bahwa untuk menguji jalur tahap kedua dilakukan uji kausal variabel komitmen (Z) ke variabel kinerja (Y) dengan nilai $\beta = 0,829$ dan signifikan $T = 0,000$. Artinya variabel komitmen (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y), jika variabel komitmen (Z) dinaikkan sebesar satu poin, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,829 dan dibuktikan juga dari hasil uji T (signifikan $T < 0,05$).

Analisis Jalur P₃

Sesuai dengan model koefisien jalur yang telah dikemukakan, bahwa untuk menguji jalur tahap kedua dilakukan uji kausal variabel kompensasi (X) ke variabel kinerja (Y) dengan nilai $\beta = 0,053$ dan signifikan T = 0,729. Artinya variabel kompensasi (X) tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y), karena dari hasil uji T (signifikan T >0,05).

Dari penelitian yang telah dilakukan, berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa:

1. Variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen (Z), yaitu dengan kontribusi sebesar 80,5% dan sisanya sebesar 19,95% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Variabel Kompensasi (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil analisis di mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan melalui variabel komitmen organisasi (Z) dulu.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh bahwasanya kompensasi sebagai bentuk imbalan yang digunakan untuk menarik kandidat agar mau bergabung ke organisasi, memelihara karyawan dan memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja secara langsung tidak signifikan (berpengaruh) terhadap kinerja karyawan Yayasan Riyadlul Ulum Bangil.

Karena pada dasarnya tingkah laku/sikap seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal=lingkungannya).

Rangsangan yang berbentuk material dan non material ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktifitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Handoko, “Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003 : 30) Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Selain itu para pengurus Yayasan Riyadlul Ulum Bangil tertarik pada sikap-sikap karyawan mereka karena sikap memberikan peringatan terhadap problem potensial dan karena sikap mempengaruhi perilaku. Karyawan yang terpuaskan dan berkomitmen, misalnya mempunyai tingkat keluar dan kemangkiran yang lebih rendah. Terbukti pada hasil penelitian masa kerja karyawan rata-rata cukup lama dan setia untuk bergabung dengan organisasi ini.

Allen dan Meyer (1990) dalam (Dunham,dkk, 1994:370) dalam (Khusaini, 2002) mengemukakan tiga bentuk komitmen karyawan pada organisasi sebagai berikut:

- 4) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
- 5) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus

dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

- 6) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Jadi dalam Yayasan ini terjadi suatu fenomena dimana suatu faktor internal seperti kepuasan dan komitmen organisasi terbentuk pada karyawan Yayasan Riyadlul Ulum Bangil. Selain itu faktor eksternal yang mendukung dengan terciptanya lingkungan kerja yang enjoy menimbulkan suatu persepsi tersendiri bagi karyawan dalam mempertahankan bekerja dalam Yayasan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membahas tentang peran kompensasi pada peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang dianalisis dengan statistik diskriptif dan analisis regresi berganda maka dikemukakan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. Kompensasi (X) mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) di Yayasan Riyadlul Ulum Bangil.
2. Kompensasi (X) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel tergantung.

5.2. Saran

1. Terhadap perusahaan diharapkan tetap memperhatikan aspek kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang selama ini sudah dilaksanakan dengan baik, mengingat kompensasi bisa menurunkan dan menaikkan kinerja. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan hendaknya perlu dilakukan langkah-langkah konkrit yang berkelanjutan dalam rangka membentuk sikap loyal, kebersamaan emosi yang tujuannya adalah menumbuh kembangkan komitmen.

2. Bagi para peneliti berikutnya bahwa hasil penelitian ini masih belum cukup, karena dalam analisis ini ternyata ada fenomena yang terjadi dimana mengakibatkan kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan harus melalui variabel komitmen organisasi dulu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan ini diharapkan bagi peneliti berikutnya untuk di teliti lagi dengan kemungkinan ada faktor eksternal atau faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyono, Andri, P. 2009. Pengertian Upah Dalam Konsep Islam.
[www. Pusat artikel. com.](http://www.pusatartikel.com) 20 Juli 2010.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dajan, Anto.1986. *Pengantar Metode Statistik*, Jakarta : LP3ES.
- Dessler, Garry, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Djalaludin, Ahmad, 2007, *Manajemen Qur'ani*, Malang : Penerbit UIN-Malang Press.
- Elhady, Aunilah. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo*. (online), (<http://waskithadegama.blogspot.com/Analisis-Pengaruh-Kompensasi-dan.html>.Diakses 8 Desember 2008.)
- Fraser, T.M, 1992, *Stress Dan Kepuasan Kerja*. Seri manajemen no.14, Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo.
- Giri, I Wayan Kemara.2005. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Handoko, T. H. 2003 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khusains, M. 2002, *Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan vol.5, No.1, Maret : 25-41.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFPE.

- Nawawi, Hadari. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*, Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press.
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*, Bandung : HUMANIORA.
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Press.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2001. *Organizational Behavior, Tenth Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah). 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Jakarta : PT INDEKS.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Solimun, 2002. *Structural Equation Modeling Lisrel Dan Amos*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Sudarmanto, SIP, Msi. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhariyadi dan Purwanto, 2004. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, buku 2*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: ALFABETA.
- _____. 2004. *Structural Equation Modeling*, Angkatan vi. Surabaya : Lembaga Penelitian UNAIR.

Sukarno, Gendut. *Pengaruh antara komitmen karyawan dan iklim organisasi terhadap performansi kerja karyawan*, Media Mahardika, vol.2, no.3, Mei 2004.

Trihendradi, C, 2009.*Step By Step SPSS16 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta : CV. Andi offset.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

BIODATA PENELITI

A. Data Pribadi

1. Nama : M. Khoiril Anam
2. Tempat & Tanggal Lahir : Pasuruan, 5 Oktober 1987
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Alamat Asal : Jl. Nener No 494 Kalianyar Bangil Pasuruan
Jawa Timur 61385
5. Telepon & HP : 085755448393
6. E-mail : m.khoirilanam@ymail.com

B. Riwayat Pendidikan Formal

- SD Negeri Kalianyar Bangil Kab.Pasuruan 1994-2000
- SLTP Negeri 2 Bangil Kab.Pasuruan 2000-2003
- MA Negeri Bangil Kab.Pasuruan 2003-2006
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi 2006-2010

C. Pengalaman Organisasi

Korp Sukarelawan Palang Merah Indonesia (KSR-PMI) Unit Uin MALIKI Malang

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 15 April 2010

M. Khoiril Anam

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

IDENTITAS DIRI:

Nama :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :
Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (x) pada kotak yang tersedia. Dengan keterangan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|----------|
| a. Sangat setuju | skor = 5 |
| b. Setuju | skor = 4 |
| c. Kurang setuju | skor = 3 |
| d. Tidak setuju | skor = 2 |
| e. Sangat tidak setuju | skor = 1 |

**SELAMAT MENGERJAKAN
DAN TERIMA KASIH**

No	PERTANYAAN	1	2	3	4
1.	Apakah jumlah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan.				
2.	Jika suatu saat ada kenaikan gaji, apakah kenaikan gaji tersebut sesuai dengan kenaikan pangkat				
3.	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan tingkat pendidikan				
4.	Apakah gaji yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan hasil kerja				
5.	Apakah bentuk tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sesuai dengan yang diharapkan				
6.	Apakah jumlah tunjangan yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan. dengan pekerjaan yang dilakukan				
7.	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dengan yang diharapkan				
8.	Apakah jumlah bonus yang diterima oleh Bapak/ibu sudah sesuai dibandingkan dengan hasil kerja				
9.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan berpeluang mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi				
10.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian promosi yang diberikan perusahaan dengan yang diharapkan				
11.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya memperoleh pengakuan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan				
12.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan adanya intensitas perhatian atasan terhadap pekerjaan				
13.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebaiknya ada kesesuaian pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan				
14.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan diberikan				

	kesempatan untuk mengembangkan diri				
15.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sebenarnya ada tingkat kemanfaatan yang diperoleh dari pengembangan diri karyawan				
16.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan sebaiknya mempunyai tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi				
17.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi				
18.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan cenderung mempunyai tingkat kemangkiran/kemalesan.				
19.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan				
20.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan bersedia untuk kerja lembur				
21.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik				
22.	Apakah bapak/ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh Yayasan.				
23.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kredibilitas perusahaan				
24.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa sangat diperlukan suatu penilaian karyawan terhadap kemajuan yang dicapai Yayasan.				
25.	Apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan Bapak/Ibu sudah sesuai dibandingkan dengan target/standar minimal				
26.	Apakah beban kerja yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan kemampuan.				
27.	Apakah sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian				

	pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai.				
28.	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan tingkat ketelitian.				
29.	Apakah kerapian hasil pekerjaan Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan				
30.	Apakah kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan Yayasan.				
31.	Apakah waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang diinginkan Yayasan.				
32.	Apakah sudah sesuai kesediaan kerja lembur yang diberikan kepada Bapak/Ibu untuk mengejar target ditetapkan Yayasan.				
33.	Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa tingkat absensi juga menentukan kinerja karyawan				

LAMPIRAN 1: VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMPENSASI

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7500	.43667	60
VAR00002	3.6500	.51503	60
VAR00003	3.6500	.51503	60
VAR00004	3.6500	.48099	60
VAR00005	3.6167	.49030	60
VAR00006	3.7000	.46212	60
VAR00007	3.5833	.53016	60
VAR00008	3.6667	.47538	60
VAR00009	3.7833	.41545	60
VAR00010	3.7667	.42652	60
VAR00011	3.7667	.53256	60
VAR00012	3.7667	.42652	60
VAR00013	3.7333	.44595	60
VAR00014	3.7167	.55515	60
VAR00015	3.7000	.46212	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51.7500	25.140	.900	.937
VAR00002	51.8500	24.604	.861	.937
VAR00003	51.8500	24.299	.927	.936
VAR00004	51.8500	24.706	.906	.936
VAR00005	51.8833	24.884	.848	.938
VAR00006	51.8000	24.773	.931	.936
VAR00007	51.9167	24.823	.789	.939
VAR00008	51.8333	24.650	.931	.936
VAR00009	51.7167	25.596	.833	.939
VAR00010	51.7333	30.572	-.314	.962
VAR00011	51.7333	30.334	-.230	.964
VAR00012	51.7333	25.351	.870	.938
VAR00013	51.7667	24.995	.914	.937
VAR00014	51.7833	24.478	.817	.939
VAR00015	51.8000	24.773	.931	.936

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.5000	29.271	5.41029	15

LAMPIRAN 2: UJI ULANG VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMPENSASI

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
VAR00009 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7500	.43667	60
VAR00002	3.6500	.51503	60
VAR00003	3.6500	.51503	60
VAR00004	3.6500	.48099	60
VAR00005	3.6167	.49030	60
VAR00006	3.7000	.46212	60
VAR00007	3.5833	.53016	60
VAR00008	3.6667	.47538	60
VAR00009	3.7833	.41545	60

VAR00012	3.7667	.42652	60
VAR00013	3.7333	.44595	60
VAR00014	3.7167	.55515	60
VAR00015	3.7000	.46212	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.2167	27.630	.910	.980
VAR00002	44.3167	27.000	.884	.981
VAR00003	44.3167	26.695	.947	.980
VAR00004	44.3167	27.101	.932	.980
VAR00005	44.3500	27.248	.881	.981
VAR00006	44.2667	27.216	.948	.980
VAR00007	44.3833	27.427	.773	.983
VAR00008	44.3000	27.061	.953	.980
VAR00009	44.1833	28.118	.842	.982
VAR00012	44.2000	27.858	.879	.981
VAR00013	44.2333	27.470	.926	.980
VAR00014	44.2500	26.936	.825	.982
VAR00015	44.2667	27.216	.948	.980

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.9667	31.999	5.65675	13

LAMPIRAN 3: VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMITMEN

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.5667	.49972	60
VAR00002	3.7333	.44595	60
VAR00003	3.6167	.49030	60
VAR00004	3.5833	.49717	60
VAR00005	3.6167	.49030	60
VAR00006	3.5833	.49717	60
VAR00007	3.6667	.47538	60
VAR00008	3.5667	.49972	60
VAR00009	3.5167	.50394	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.8833	13.291	.958	.979
VAR00002	28.7167	14.274	.759	.986
VAR00003	28.8333	13.362	.957	.979
VAR00004	28.8667	13.270	.970	.979
VAR00005	28.8333	13.362	.957	.979
VAR00006	28.8667	13.270	.970	.979
VAR00007	28.7833	13.698	.883	.982
VAR00008	28.8833	13.291	.958	.979
VAR00009	28.9333	13.555	.868	.983

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.4500	17.031	4.12691	9

LAMPIRAN 4: Validitas Dan Reliabilitas Kinerja

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.5500	.50169	60
VAR00002	3.5333	.50310	60
VAR00003	3.4833	.50394	60
VAR00004	3.4500	.50169	60
VAR00005	3.4167	.59065	60
VAR00006	3.5167	.50394	60
VAR00007	3.3500	.57711	60
VAR00008	3.3833	.58488	60
VAR00009	3.4833	.50394	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.6167	15.834	.880	.978
VAR00002	27.6333	15.728	.907	.977
VAR00003	27.6833	15.576	.948	.975
VAR00004	27.7167	15.630	.937	.975
VAR00005	27.7500	15.038	.919	.976
VAR00006	27.6500	15.655	.925	.976
VAR00007	27.8167	15.474	.835	.980
VAR00008	27.7833	15.223	.884	.978
VAR00009	27.6833	15.576	.948	.975

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.1667	19.599	4.42706	9

LAMPIRAN 5: Regresi Kompensasi Terhadap Komitmen

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT x2
/METHOD=ENTER x1
/SCATTERPLOT=(x2 ,*ADJPRED)

/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
    
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komtmn organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.649	.643	.297	.622

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: komtmn organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.461	1	9.461	107.139	.000 ^a
	Residual	5.122	58	.088		
	Total	14.583	59			

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: komtmn organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	1 (Constant)	.439	.306				1.434
kompensasi	.854	.082	.805	10.351	.000	.689	1.019

a. Dependent Variable: komtmen organisasi

Coefficient Correlations^a

Model	kompensasi		
1	Correlations	kompensasi	1.000
	Covariances	kompensasi	.007

a. Dependent Variable: komtmen organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.00	3.85	3.58	.400	60
Std. Predicted Value	-1.457	.675	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.046	.068	.053	.010	60
Adjusted Predicted Value	3.85	3.88	3.85	.009	41
Residual	-.854	.146	.000	.295	60
Std. Residual	-2.873	.492	.000	.991	60
Stud. Residual	-2.908	.499	.000	1.219	41
Deleted Residual	-.875	.150	.000	.367	41
Stud. Deleted Residual	-3.120	.495	-.034	1.294	41
Mahal. Distance	.456	2.122	.983	.782	60
Cook's Distance	.003	.106	.018	.037	41
Centered Leverage Value	.008	.036	.017	.013	60

a. Dependent Variable: komtmen organisasi

Lampiran 6: Regresi Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1 x2
/SCATTERPLOT=(y ,*ADJPRED)

/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen organisasi, kompensasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.650	.638	.322	.455

- a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kompensasi
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.015	2	5.507	53.037	.000 ^a
	Residual	5.919	57	.104		
	Total	16.933	59			

- a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kompensasi
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.304	.338		.899	.372	-.373	.980
kompensasi	.053	.151	.046	.349	.729	-.250	.355
komitmen organisasi	.829	.142	.769	5.819	.000	.543	1.114

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficient Correlations^a

Model		komitmen organisasi	kompensasi
1	Correlations	komitmen organisasi	1.000
		kompensasi	-.805
1	Covariances	komitmen organisasi	.020
		kompensasi	-.017

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.95	3.83	3.47	.432	60
Std. Predicted Value	-1.202	.838	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.054	.132	.068	.023	60
Adjusted Predicted Value	2.94	3.85	3.52	.425	54
Residual	-.947	.171	.000	.317	60
Std. Residual	-2.940	.532	.000	.983	60
Stud. Residual	-3.021	.540	.000	1.054	54
Deleted Residual	-1.000	.176	.000	.345	54
Stud. Deleted Residual	-3.267	.536	-.023	1.108	54
Mahal. Distance	.702	8.850	1.967	2.403	60
Cook's Distance	.001	.169	.012	.030	54
Centered Leverage Value	.012	.150	.033	.041	60

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

