

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN)
Jabung Malang)**

S K R I P S I

O l e h

MUHAMMAD MAHRUS

NIM : 04610103



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Karyawan koperasi Agro Niaga (KAN)
Jabung Malang)**

S K R I P S I

**Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

O l e h

**MUHAMMAD MAHRUS
NIM : 04610103**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN)
Jabung Malang)**

SKRIPSI

O l e h

MUHAMMAD MAHRUS

NIM : 04610103

Telah Disetujui 15 Juli 2008

Dosen Pembimbing,

Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 150327244

Mengetahui :

D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 15023182

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI
(Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN)
Jabung Malang)

S K R I P S I

O l e h

MUHAMMAD MAHRUS

NIM : 04610103

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 4 Agustus 2008

| Susunan Dewan Penguji | Tanda Tangan |
|---|---------------------|
| 1. Ketua <u>Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP. 150299506 | : () |
| 2. Sekretaris / Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 150327244 | : () |
| 3. Penguji Utama <u>Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag</u> NIP. 150203742 | : () |

Disahkan Oleh:
D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 15023182

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Muhammad Mahrus

NIM : 04610103

Alamat : Dusun Ringin RW 02/II Desa Payaman Kecamatan
Solokuro Kabupaten Lamongan

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang)

adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

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

Malang, 15 Juli 2008

Hormat saya,

Muhammad Mahrus

NIM. 04610103

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk mereka yang spesial dalam hidupku:

- Kedua orang tuaku yang saya hormati, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan kasih sayangmu,
- Kakakku yang tercinta, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan motivasimu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan kebahagiaan dunia dan akhirat atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: *أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ*
(رواه ابن ماجه وطبرني)

Artinya: "Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda:

"Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya".

(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim,

Alhamdulillah, dengan segenap kerendahan hati dan ketulusan jiwa, penulis panjatkan kepada kehadiran Illahi Robbi yang senantiasa melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan hingga tersusun menjadi sebuah skripsi yang berjudul, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang)".

Shalawat dan salam penulis tujukan kepada suri tauladan kita baginda Nabi Muhammad saw yang telah memberikan pencerahan kepada kita dengan agama *rahmatan lil 'alamin* agama Islam.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, namun penulis berharap dapat menjelaskan sedikit gambaran dari Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari semua pihak baik moril maupun materiil. Oleh karena itu dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan arahan dalam pengerjaan skripsi.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan ilmu dan pelayanannya selama kuliah.
5. Ibu dan Bapak tercinta, yang senantiasa memberikan dorongan moril maupun materiil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Pimpinan Koperasi Agro niaga (KAN) Jabung Malang, terima kasih atas semua bantuan dan kerja samanya
7. Ibu Manaria Harahap selaku sekretaris eksekutif Koperasi Agro niaga (KAN) Jabung Malang, beserta karyawan yang telah membantu penulis dalam mencari data untuk pengerjaan skripsi.
8. Bapak Dr. Nur Ali Rahman, M.pd dan Miftahul Syai'an, M.Sos yang selalu memotivasi dan mengarahkan selama kuliah ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman Ekonomi angkatan 2004, khususnya kelas C semoga kita menjadi sarjana yang benar-benar *Ulul Albab*.

10. Teman-teman seperjuangan di Mushola Shirothol Jannah semoga pengabdian dan persahabatan kita selalu dalam naungan ridlo Allah.

11. Semua pihak yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini, semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah SWT.

Karena keterbatasan penulis, skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka saran dan kritik sangat dibutuhkan demi penyempurnaannya. Akhirnya, semoga skripsi sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 15 Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| ABSTRAK | xviii |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II : KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 8 |
| 2.2 Kajian Teori | 10 |
| 2.2.1 Kompensasi | 10 |
| 2.2.2 Pengertian Kompensasi | 10 |
| 2.2.3 Tujuan Kompensasi | 12 |
| 2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi | 13 |

| | |
|---|----|
| 2.2.5 Bentuk Kompensasi | 14 |
| 2.2.6 Kompensasi dalam Prespektif Islam | 16 |
| 2.3 Komitmen Organisasi | 23 |
| 2.3.1 Pengertian Komitmen pada Organisasi | 25 |
| 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan terhadap Organisasi | 24 |
| 2.3.3 Jenis Komitmen pada Organisasi | 25 |
| 2.3.4 Unsur dalam Komitmen pada Organisasi | 26 |
| 2.4 Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi | 28 |
| 2.5 Kerangka Model Konsep dan Model Hipotesis | 28 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian | 30 |

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 31

| | |
|---|----|
| 3.1 Lokasi Penelitian | 31 |
| 3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian | 31 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 32 |
| 3.5 Data dan Sumber Data | 33 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.7 Skala Pengukuran | 35 |
| 3.8 Definisi Oprasional Variabel | 36 |
| 3.8.1 Variabel Kompensasi | 37 |
| 3.8.2 Variabel Komitmen Organisasi | 38 |
| 3.9 Analisis Data | 39 |
| 3.9.1 Analisis Deskriptif | 39 |
| 3.9.2 Uji Validitas Data | 40 |
| 3.9.3 Uji Reabilitas Data | 41 |

| | |
|---|----|
| 3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 42 |
| 3.10 Uji Statistik | 42 |
| 10.1 Uji Simultan (Uji F) | 42 |
| 10.2 Uji Parsial (Uji t) | 43 |
| 10.3 Uji Determinasi (R^2) | 44 |

BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN 45

| | |
|--|----|
| 4.1 Paparan Data | 45 |
| 4.1.1 Sejarah singkat KAN Jabung Malang..... | 45 |
| 4.1.2 Visi, Misi dan tekad KAN Jabung Malang..... | 48 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi KAN Jabung Malang | 48 |
| 4.1.4 Legalitas KAN Jabung Malang | 57 |
| 4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan Usaha KAN Jabung Malang | |
| 4.1.4.1 Usaha Inti..... | 58 |
| 4.1.4.2 Usaha Penunjang | 59 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 62 |
| 4.2.1 Deskripsi Responden | 62 |
| 4.2.1.1 Distribusi Jenis Kelamin..... | 62 |
| 4.2.1.2 Distribusi Usia | 63 |
| 4.2.1.3 Distribusi Pendidikan..... | 64 |
| 4.2.1.4 Distribusi Masa Kerja | 65 |
| 4.2.2 Deskripsi Variabel..... | 66 |
| 4.2.3 Analisis Data..... | 75 |
| 4.2.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas | 75 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda | 76 |
| 4.2.4 Uji Statistik..... | 78 |
| 4.2.4.1 Uji Simultan (Uji F) | 78 |
| 4.2.4.2 Uji Parsial (Uji t) | 80 |
| 4.2.4.3 Uji Variabel Paling Dominan..... | 82 |
| 4.3 Pembahasan data Hasil Analisis..... | 83 |
| 4.3.1 Analisis Secara Simultan | 83 |
| 4.3.2 Analisis Secara Parsial | 87 |
| 4.3.3 Analisis Variabel Paling Dominan..... | 91 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | 92 |
| 5.1 Kesimpulan | 92 |
| 5.2 Saran | 93 |
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu | 9 |
| Tabel 3.1. Bobot Nilai Pertanyaan | 36 |
| Tabel 3.2. Variabel, Indikator dan Item | 38 |
| Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin | 62 |
| Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan usia | 63 |
| Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan | 64 |
| Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja | 65 |
| Tabel 4.5 Distribusi frekuensi item variabel kompensasi finansial langsung (X1) | 66 |
| Tabel 4.6 Distribusi frekuensi item variabel kompensasi tidak finansial langsung (X2) | 69 |
| Tabel 4.7 Distribusi frekuensi item variabel komitmen organisasi (Y) | 72 |
| Tabel 4.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas instrumen | 75 |
| Tabel 4.9. Rekapitulasi hasil pengolahan data | 77 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4. Model Konsep 29

Gambar 2.5. Model hipotesis 29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Komponen Kompensasi

Lampiran 2 : Struktur Organisasi

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 : Jawaban Responden

Lampiran 5 : Frequency Tabel

Lampiran 6 : Corelation

Lampiran 7 : Reliability

Lampiran 8 : Regression

Lampiran 9 : Bukti Penelitian

Lampiran 10 : Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Mahrus, Muhammad. 2008, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN)Malang)".

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

Kata Kunci : Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi apapun bentuk organisasinya. Salah satu upaya untuk mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi adalah menyediakan imbalan yang layak bagi anggotanya, disamping kondisi ekstrinsik lainnya. Individu-individu yang tidak terpuaskan akan imbalan finansial, memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan pada organisasi-organisasi yang lebih mampu memenuhi harapan pribadi individu. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga merugikan kepada diri individu yang keluar dari organisasi karena harus memulai karir awal di organisasi yang baru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil perhitungan bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karena nilai F_{hitung} 11,682 lebih besar dari F_{tabel} 3,19 untuk taraf 5% dengan nilai R Square (R^2) sebesar 32,7 % Sedangkan secara parsial variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena nilai t_{hitung} 3,270 > t_{tabel} 2,021.

kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena nilai t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,021. Sedangkan variabel yang

paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi finansial langsung dengan nilai B sebesar 0,419.

المستخلص

محروس، محمد. 2008. البحث الجامعي. الموضوع: "أثر التعويض المالي على الالتزام التنظيمي (دراسة على عمال الشركة Agro Niaga (KAN) مالانج)".
المشرف: أحمد ساني سوفرينطا الماجستير

كلمة الرئيسية: تعويض المالي والالتزام التنظيمي
الالتزام عضو التنظيم يكون حال مهم للتنظيم في إختراع التنفيذ الحياة التنظيم ولو شكل التنظيم متنوعة. وإحدى المحاولة لتحقيق الالتزام القوي على تنظيم هو تجهز جزاء المناسب لعضوه، ومن جانب حالة الخارجية الأخر. أشخاص التي ليس له إقتناع لجزاء المالية، يملك الميل ليترك تنظيم ويطلب عمل في التنظيمات التي تقدر أن تملأ رجاء النفس. ومنخفض الالتزام يعطى الخسر ليس له تنظيم فقط ولكن يستطيع أن يخسر إلى نفس الشخص الذي يخرج من تنظيم لأن لا بد عليه أن يبدأ مهنة الأولى في تنظيم الجديد.

وهدف من هذا البحث هو ليعرف أثر التعويض المالي على الالتزام التنظيم بالمتواقات والفرانسيال وليعرف متغير الذي يؤثر مسيطر على الالتزام التنظيمي.

ومن نتيجة التحليل يستعمل طريقة إرتداد المضاعفة قطعي، يحتصل نتيجة الحساب أنّ متغير التعويض المالي بمتواقات المباشر وغير المباشر يؤثر على الالتزام التنظيمي. لأن قيمة F_{hitung} 11,682 أكبر من F_{table} 3,19 للمستوى 5% بقيمة R^2 32,7% أما متغير التعويض المالي المباشر بالفرانسيال يؤثر على الالتزام التنظيمي لأن قيمة t_{hitung} 3,270 > t_{table} 2,021. تعويض المالي غير المباشر يؤثر على الالتزام التنظيمي لأن قيمة t_{hitung} 2.030 > t_{table} 2,021. أما متغير الذي يؤثر بمسيطر هو متغير تعويض المالي المباشر بقيمة B 0,419.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2005:132).

Keadaan ini menjadikan sumberdaya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (1994:156), suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Sedangkan menurut Jusuf Arianto (2006: 66) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau *rewards*. Dengan memberikan penghargaan atas hasil yang dicapai, kebijakan dan praktek organisasi dalam hal kompensasi dapat pula sebagai penguat perilaku pekerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Selain kinerja, aspek

kompensasi atau pengajian telah menjadi isu sentral dalam manajemen sumberdaya manusia. Sistem kompensasi yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan keterlibatan pekerja dalam organisasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko,1994 : 155)

Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa diantara faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan *performen*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*. Dengan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya *turnover* dan *absenteeisme*.

Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap organisasi atau pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing.

Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus introspeksi apalagi hal tersebut berakibat banyak karyawan yang tidak peduli dengan

masa depan perusahaan serta tidak peduli dengan lingkungan kerjanya. Apabila hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil akan terjadi *turnover* yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta mentraining mereka. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan para karyawan, sehingga tercipta komitmen dan prestasi kerja yang tinggi.

Pada koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung yang dijadikan sebagai objek penelitian, merupakan koperasi yang memiliki beberapa unit usaha dan merupakan koperasi yang memiliki semangat tinggi dalam mengembangkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Selain itu koperasi ini merupakan koperasi yang sangat memperhatikan tingkat kepuasan kerja, dimana perusahaan memberikan perhatian pada tingkat kompensasi, baik kompensasi langsung seperti gaji pokok, upah lembur, insentif maupun kompensasi tidak langsung seperti jaminan sosial, cuti kerja, program pelatihan dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas sehingga penulis mengambil tema " **Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang**"

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi pada karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan atas pemberian kompensasi finansial terhadap komitmen pada organisasi secara simultan ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan atas pemberian kompensasi finansial terhadap komitmen pada organisasi secara parsial ?
3. Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial secara simultan terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial secara parsial terhadap komitmen organisasi.
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam bidang kompensasi dan komitmen organisasi yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama meaksanakan penelitian terhadap karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kompensasi, komitmen organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi.

3. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kompensasi dan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau literatur khususnya dibidang sumberdaya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Azmi Kholilah dalam "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada Ansuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Mojokerto". Untuk mengambil gelar sarjana UIN. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia 2004. Menjelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga penjualan, namun variabel kompensasi langsung berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja. Hasilnya adalah Nilai t hitung (2,546) > dari t tabel (1,984).

Masrur (2006) dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Perusahaan Rokok PT. Gandum Malang. dengan hasil bahwa didapat nilai pengaruh variabel bebas (X1) sebesar 0,255 dan (X2) sebesar 0,167 terhadap variabel terikat (Y) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan nilai 115.996 \geq 3,09 dan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan nilai 4,131 > 1,980.

Tabel. 2. 1
Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Metode Pengumpulan dan Analisis data | Hasil |
|----|---------------|---|---|---|--|
| 1 | Azmi Kholidah | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada Ansuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Mojokerto (2004) | Kompensasi langsung (X1) Kompensasi tak langsung (X2) Kinerja (Y) | Wawancara, kuisioner. Analisis Regresi | Simultan: $F_{hitung} > F_{tabel}$. Parsial: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,546 > 1,984$. yang paling dominan adalah variabel X1 sebesar 0,420 terhadap Variabel terikat (Y) |
| 2 | Masrur | Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Perusahaan Rokok PT. Gandum Malang (2006) | Kompensasi langsung (X1) Kompensasi tak langsung (X2) Produktifitas (Y) | Wawancara, kuisioner. Analisis Regresi | Simultan: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan nilai $115,996 \geq 3,09$. Parsial: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4,131 > 1,980$. yang paling dominan adalah variabel X1 sebesar 0,255 terhadap Variabel terikat (Y) |
| 3 | Muh. Mahrus | Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung Malang) (2008) | Kompensasi finansial langsung (X1) Kompensasi finansial tak langsung (X2) Komitmen Organisasi (Y) | Wawancara, kuisioner. Analisis Regresi | Simultan: $F_{hitung} > F_{tabel}$. Parsial: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,270 > 2,021$. yang paling dominan adalah variabel X1 sebesar 0,419 terhadap Variabel terikat (Y) |

Dari tabel 2.1 dapat di jelaskan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah pada obyek penelitian dan variabel terikat (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Azmi Kholidah 2004, variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan, pada Asuransi Jiwa bersama (AJB) Bumi Putera Mojokerto. Penelitian yang dilakukan oleh Masrur 2006, variabel terikat (Y) adalah Produktifitas karyawan pada perusahaan Rokok PT. Gandum Malang. Sedangkan penelitian penulis variabel bebas (Y) adalah komitmen organisasi, dengan indikator kemauan, kesetiaan, kebanggan karyawan. Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah terletak pada variabel variabel bebas (X) yaitu pada kompensasi baik kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Tidak satu pun perusahaan yang berhasil mencapai tujuan jika hak-hak individu karyawan tidak diperhatikan, misalnya hak pembayaran finansial, gaji, atau apapun istilah yang digunakan. Pada saat karyawan telah memenuhi kewajibannya menjalankan tugas, giliran perusahaan untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan balas jasa finansial kepada karyawannya.

Istilah pembayaran atau balas jasa biasa digunakan dengan *trem*

kompensasi. Menurut Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut William B. Werther dan Keith Davis *dalam* Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Andrew F. Sikula, *dalam* Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Menurut Rahman (1995: 361), kompensasi adalah harga yang dibayarkan kepada para pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.

Kompensasi atau upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Kep Men. No.49. Pasal 1/2004.)

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Schuler *dalam* Ninuk (2002: 111) mengemukakan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk:

1. Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasa adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasa tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.
3. Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
4. Memotifasi karyawan dalam meningkatkan produktifitas atau mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik.
6. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarki statusnya, maka orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada diposisi lainnya.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan diperusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategis yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk

karyawannya. Menurut Hasibuan (2005: 127), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktifitas karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
6. Biaya hidup/*cost of living*.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.2.4 Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005: 118) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Sedangkan Michael dan Harold (1993) dalam Djati, (2003: 28) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti

gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambil keputusan dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "*kekuasaan*" yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang tanggung jawab (otonom), partisipasi dalam pengambilan keputusan serta training pengembangan kepribadian.

Menurut Simamora (2006: 442) bentuk kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*). Kompensasi finansial (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*Pay*) yang diperoleh seseorang

dalam bentuk gaji, upah bonus, komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*direct financial compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

Sedangkan nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Lebih jelas dapat dilihat pada lampiran 1.

2.2.5 Kompensasi dalam Prespektif Islam

Menurut Qardhawi (1997: 406), dalam penentuan upah harus memperhatikan dua hal yaitu:

Pertama: Nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang bodoh, orang yang tekun dengan orang yang lalai, karena menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kezhaliman, sebagaimana pembedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kezhaliman pula. Allah ta'ala berfirman.

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ^٥

Artinya: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" (az-Zumar: 9).

Firman-Nya Pula :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan." (al-An'aam:132).

Kedua: Kebutuhan pekerja, karena ada kebutuhan-kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian tempat tinggal maupun "segala sesuatu yang diperlukan sesuai dengan kondisinya tanpa berlebihan dan tanpa kekikiran, untuk pribadi orang tersebut dan orang yang menjadi tanggungannya.

Sedangkan menurut Tanjung *dalam* Management-About. Blogspot. Com, (2007) bahwa asas kompensasi menurut Islam adalah adil dan layak.

1. Adil

a. Bermakna Jelas dan Transparan

Nabi bersabda :

أَعْضُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عِرْفَهُ وَأَعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ (رواه البيهقي)

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

Hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
(رواه ابن ماجه وطبرني)

Artinya: *"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).*

Menurut Qardhawi (1997: 405) hadits diatas menjelaskan bahwa. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya

(dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari penjelasan Syeikh Qardhawi 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 oleh Syeikh Qardhawi 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.

b. Adil Bermakna Proporsional

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظَالِمُونَ

Artinya: "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).

وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٩﴾

Artinya "Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan." (QS. Yaasin : 54).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٥٤﴾

Artinya: "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.

2. Layak

Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a) Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang, Papan

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبِيسُ هُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَفَرْتُمْوَهُمْ فَأَعْيِنُوهُمْ (راوه مسلم)

Artinya: "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)."
(HR. Muslim).

Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad Rasulullah Saw. bersabda:

عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ جُبَيْرِ بْنِ نُفَيْرٍ, عَنِ الْمَسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ قَالَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ يَقُولُ:
 مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً, فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا, فَإِنْ لَمْ
 يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا, قَالَ أَبُو بَكْرٍ: أَخْبَرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
 وَسَلَّمَ قَالَ: "مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ أَوْ سَارِقٌ". رواه أبو داود.

Artinya: "Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : „Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; ; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad bersabda : Siapa yang mengambil

sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri"

(HR. Abu Daud).

Dari dua hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencari jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. .

b) Layak Bermakna Sesuai dengan Pasaran

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْثِيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: *"Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan."*

(QS. Asy-Syua'ra 26: 183).

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.

Dari uraian Upah menurut Konsep Islam diatas, maka dapat digambarkan bagaimana konsep Upah dalam Islam 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.

Dimensi upah di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen pada Organisasi

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Menurut Sunarto, (2004: 101) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Sedangkan menurut Luthan, (2006: 249) komitmen organisasi adalah:

- a. Suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk menuju kelevel keahlian yang lebih tinggi atas nama organisasi.
- c. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen karyawan terhadap Organisasi

Determinan komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan. Kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen organisasi.

Menurut Luthans (2006: 249), determinan komitmen organisasi adalah variabel-variabel (umur, masa jabatan dalam organisasi, dan pembagian seperti positif atau negatif, atau kedudukan kontrol internal dan eksternal) dan organisasi (desain kerja dan gaya kepemimpinan pengawas).

Umur karyawan menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang yang digolongkan dalam dua dimensi yakni tua dan muda, sedangkan masa jabatan merupakan lamanya seseorang bekerja

atau menjabat suatu posisi di dalam organisasi. Umumnya orang-orang yang umurnya lebih tua dan telah lama bekerja memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang berusia muda. Hal ini dipengaruhi oleh pandangan bahwa masa hidup mereka baik kehidupan biologis maupun usia kerja di perusahaan hanya tinggal sesaat, sehingga mencegah mereka untuk keluar dari perusahaan, dalam arti mereka tetap komit terhadap organisasi.

Masalah pembagaian juga menentukan tetap atau tidaknya seseorang di dalam organisasi. Pembagian disini adalah masalah pembayaran atau gaji yang diterima, dalam arti positif pembayaran adalah pemenuhan gaji yang layak, sebaliknya pembayaran negatif adalah ketidaklayakan penerimaan gaji.

2.3.3 Jenis Komitmen pada Organisasi

Akibat-akibat yang timbul dengan adanya faktor-faktor di atas dikatakan Meyer dan Allen *dalam* Luthans (2006: 249) mengemukakan perbedaan bentuk komitmen menjadi tiga yaitu:

1. Komitmen *efektif* adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Komitmen Kelanjutan* adalah komitmen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

3. *Komitmen Normatif* adalah perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

2.3.4 Unsur dalam Komitmen pada Organisasi

Konsep komitmen yang tercantum dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapatnya Lincoln serta Bashaw *dalam* Prafitasari (2007: 201) yaitu meliputi:

a. Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 567) kemauan menunjukkan pada keinginan karyawan untuk untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

Menurut Neale dan Northcraft *dalam* Pravitasiari (2007: 201) dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Disamping itu karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

b. Kesetiaan

Menurut Musanef *dalam* Pravitasari (2007: 201) secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesangpan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

c. Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990: 75) kebanggaan berkaitan dengan perasaan yang berkait dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan.

Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu karyawan menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra baik di masyarakat. Dan lebih jauh karyawan yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring kemajuan informasi dan teknologi.

2.4 Hubungan Kompensasi dengan Komitmen pada Organisasi

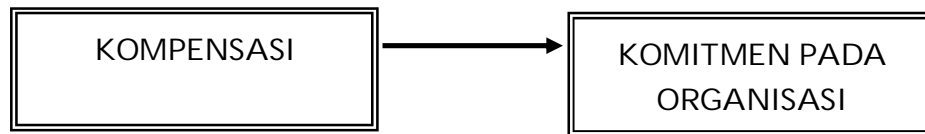
Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Notoatmodjo, (1998: 143) Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun yang pada akhirnya akan diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi atau dengan kata lain mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasi.

2.5 Kerangka Model Konsep dan Model Hipotesis

2.5.1 Model Konsep

Menurut Singarimbuan' (1989: 34) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari jumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena dia adalah yang menghubungkan dunia teori dan dunia observasi, antara abstraksi dan realitas. Secara teoritis, model konsep kompensasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi bila digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Konsep

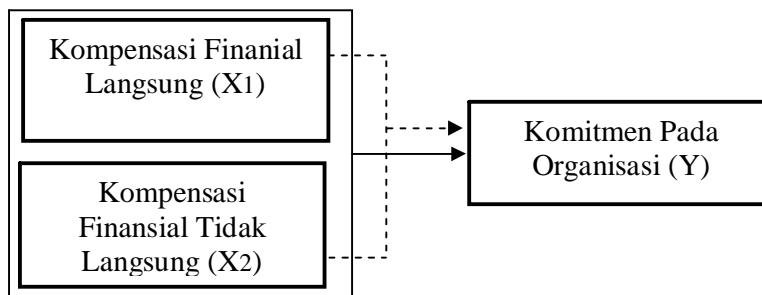


Sumber : Gibson, (1996)

2.5.2 Model Hipotesis

Berdasarkan kerangka koinsep serta teori tentang kompensasi serta pengaruhnya terhadap komitmen pada organisasi, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Keterangan :

- > Berpengaruh secara simultan
- - - - -> Berpengaruh secara parsial

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan (serentak) antara variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y).
3. Diduga variabel kompensasi finansial langsung (X_1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan penulis lakukan adalah Koperasi Agro Niaga (KAN) yang terletak di Jl. Suropati No.4-6 Desa Kemantren Kecamatan Jabung Kabupaten Malang.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu analisis yang bermaksud menggambarkan variabel yang ada dengan menggunakan uji statistik. Menurut Arikunto, (2002: 10) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory*). Menurut Singaribuan dan Efendi (1989: 5) penelitian *eksplanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 1997:108). Sedangkan Menurut Sugiyono (2005:72). Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Agar data yang diambil representatif atau mewakili maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono, (1999: 73). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Setelah populasi diketahui maka penentuan responden pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi terbatas (relatif kecil jumlahnya). Istilah lain sampel ini adalah sensus, yakni keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. (*dalam* Sugiono, 2005: 78).

3.5 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui pengamatan terhadap objek. Dalam hal ini yang dijadikan data primer adalah hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari laporan atau catatan arsip-arsip yang terdapat dalam perusahaan yang dapat mendukung data primer. Data yang tidak diperoleh secara langsung melainkan dari sumber lain berupa data perusahaan dari dokumentasi.

Dalam penelitian ini sumber data diperoleh melalui:

1. *Liberary Research*

Yaitu suatu cara mengumpulkan data yang diperoleh dengan jalan mengambil bahan-bahan yang ada dalam literatur-literatur dimana penulis mengambil teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

2. *Field Research*

Yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan

mengadakan penyelidikan atau pengamatan terhadap objek secara langsung atau keadaan lokasi sesungguhnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga metode, yaitu: Koisioner, Wawancara (*interview*) dan Dokumentasi.

a. Koisioner

Yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk diisi oleh responden yang berbentuk pertanyaan-pertanyaan tertentu yang berkaitan dengan penelitian tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang. Koisioner ini dibagikan langsung oleh peneliti kepada karyawan yang ditemui diperusahaan dengan tujuan untuk:

1. Memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian
2. Memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin.

b. Wawancara (*interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh fakta, atau untuk meningkatkan kepercayaan atas data yang ditetapkan. Wawancara ini dilakukan dengan

mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang dengan tujuan untuk melengkapi data yang ada dalam dokumen.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memanfaatkan dokumen, arsip, atau data-data yang berhubungan dengan topik penelitian yang meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi perusahaan, masalah kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya.

3.7 Skala Pengukuran

Agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden tersebut diberi skor. Dalam pemberian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang gejala sosial. (Sugiyono, 1999: 86)

Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam koesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam empat katagori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai empat. Dalam penelitian ini terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1**Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|---------------------|-------------|
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Ciri khas dari Skala *likert* adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis.

Dalam penelitian ini alternatif jawaban hanya berkisar antara 4 dan 1. Dalam hal ini peneliti tidak mencantumkan jawaban ragu-ragu, tujuannya untuk mengarahkan responden menjawab pernyataan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.8 Devinisi Operasional Variabel

Agar proses penelitian lebih mudah dan dapat dimengerti hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka harus menggunakan konsep yang jelas. Penegertian konsep menurut Singaribuan(1995: 34) adalah abstarksi mengenai suatu fenomena yang

dirumuskan atas dasar sentralisasi dari jumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok dan individu tertentu.

Sedangkan devinisi operasional dan pengukuran berfungsi untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti dan sesuai dengan masalah yang ada. Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi (X)

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1) Kompensasi finansial langsung (X1)

Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima oleh karyawan. Indikatornya adalah gaji, upah, pembagian laba usaha.

Gaji atau upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, atas perjanjian yang telah disepakati pemembayarnya.

Pembagian laba usaha (*Profitsharing*) adalah sebuah sistem insentif di mana karyawan-karyawan mendapat bagian dari laba usaha perusahaan.

2) Kompensasi finansial tidak langsung (X2)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah semua tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Indikatornya adalah tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, fasilitas-fasilitas lain

seperti kendaraan ruang kantor, tempat parkir dan lain sebagainya.

b. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha sebaik mungkin demi organisasi. Indikatornya: kemauan, kesetiaan dan kebanggaan.

Table 3.2
Konsep Variabel Indikator Item Penelitian

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|--------------------------|--|---|--|
| Kompensasi | 1. Kompensasi finansial Langsung <i>Direct compensation</i> (X1) | Gaji, upah | <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah gaji yang diterima setiap bulan. • Gaji yang diterima dalam mencukupi kebutuhan. |
| | | Profil Sharing | <ul style="list-style-type: none"> • Besarnya pembagian laba dari perusahaan yang diterima karyawan. • Kesesuaian pembagian laba dengan hasil usaha perusahaan. |
| | 2. Kompensasi finansial Tidak langsung <i>Indirect compensation</i> (X2) | Tunjangan hari raya | <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan hari raya (THR). • Kemudahan mendapatkan tunjangan. |
| | | Tunjangan kesehatan | <ul style="list-style-type: none"> • Penggantian biaya berobat akibat kecelakaan kerja atau sakit. • Kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan. |
| | | Fasilitas lain | <ul style="list-style-type: none"> • Alat transportasi • Darmawisata. • Pakaian dinas. |
| Komitmen pada organisasi | 1. Kemauan | Kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> • Kesediaan untuk menerima tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab • Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan • Kesediaan untuk bekerja lembur. |

| | | | |
|--|---------------|-------------------------------------|---|
| | 2. Kesetiaan | Kesetiaan karyawan pada organisasi | <ul style="list-style-type: none"> • Ketidakrekaan untuk meninggalkan perusahaan • Kesiediaan untuk membantu perusahaan untuk pencapaian tujuan • Kesiediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan |
| | 3. Kebanggaan | Kebanggaan karyawan pada organisasi | <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian terhadap kredibilitas yang disandang perusahaan • Penilaian terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan • Penilaian terhadap keberhasilan yang dicapai perusahaan |

Sumber : Lincoln dalam Pravitarsi & Simamora (2004)

3.9 Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Sugiyono, 2005:142). Oleh karena itu, analisis kuantitatif dalam penelitian ini, dilakukan dengan mengelola data yang menggunakan:

3.9.1 Analisis Diskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik daerah penelitian, responden yang diteliti serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data-data yang dikumpulkan, selanjutnya akan diedit dan ditabulasikan dalam bentuk tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara diskriptif. Ukuran diskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden atau (orang) maupun dalam angka prosentase.

3.9.2 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah hasil penelitian terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya. (Sugiyono, 1999: 109)

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Seperti yang dinyatakan arikunto. (2002: 146)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Korelasi product Moment

N = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban variabel X

Y = Jumlah jawaban variabel Y

Menurut Masrun *dalam* Sugiono, (2006: 124) jika koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai ukur maka alat tersebut valid, koefisien korelasinya adalah 0,3 jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 maka instrumens tersebut dinyatakan tidak valid.

3.9.3 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2006: 109) hasil penelitian yang reliabel, adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha cronbach *dalam* Arikunto, (2006: 171). yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

R = reliabilitas instrumen

K = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

Arikunto (2006: 45) uji reliabilitas digunakan alpha cronbach, dinamakan suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih

3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) model persamaan regresi berganda (Sugiono, 1999: 211) adalah sebagai berikut:

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

Dimana: Y = variabel terikat yaitu komitmen organisasi

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

X_1 = variabel bebas (kompensasi langsung)

X_2 = variabel bebas (kompensasi tidak langsung)

Untuk mengetahui nilai b_1 dan b_2 digunakan

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - \sum(X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)^2}$$

3.10 Uji Statistik

Untuk mengetahui hipotesa yang diajukan bermakna atau tidak, maka digunakan perhitungan uji statistik sebagai berikut:

3.10.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Sugiono (2006: 2194) dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

F = Harga F.

R = Koefisien korelasi berganda.

K = Banyaknya variabel bebas.

N = Ukuran Sampel.

Kreteria penolakan atau penerimaan

Ho diterima jika :

$$F_{hitung} < F_{tabel} \text{ atau nilai propabilitas } > 5 \%$$

Ho ditolak jika :

$$F_{hitung} > F_{tabel} \text{ atau nilai propabilitas } < 5 \%$$

3.10.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan alat uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel kompensasi dengan variabel komitmen organisasi. Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut: Sugiyono (2006: 222).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Penentuan kriteria penolakan dan penerimaan

Ho diterima jika :

$$t_{tabel} \leq t_{hitung} \text{ atau nilai propabilitas } > 5 \%$$

Ha diterima jika :

$$t_{tabel} \geq t_{hitung} \text{ atau nilai propabilitas } < 5 \%$$

3.10.3 Uji Determinasi (R^2)

Menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik turunnya nilai variabel lainnya. Dengan kata lain R^2 untuk menunjukkan arah tingkat keeratan hubungan. Untuk menghitung nilai digunakan rumes sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Sejarah Singkat KAN Jabung Malang

Koperasi ini berdiri sebagai amalgamasi dari BUUD JABUNG menjadi Koperasi Unit Desa Jabung (KUD JABUNG) pada tanggal 28 Pebruari 1980. Dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia serta tidak adanya visi yang jelas, maka keberadaan KUD JABUNG belum bisa dirasakan manfaatnya oleh anggota dan masyarakat. Beberapa kali pergantian pengurus dan manajemen, belumlah mampu menghasilkan perbaikan yang berarti. Bahkan terjadi mismanajemen yang berkepanjangan sampai mencapai klimaksnya pada tahun 1984, dimana KUD JABUNG pada waktu itu sudah tidak mampu lagi membayar kewajiban-kewajibannya kepada anggota dan Bank. Hutang yang banyak serta tunggakan kredit yang tak mampu dibayar, mewarnai kondisi KUD JABUNG waktu itu.

Pada tahun 1985 dengan manajemen baru walaupun dengan kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas, KUD JABUNG mulai berbenah diri dan mulai bangun dari keterpurukan. Dimulai dengan upaya membangun kembali kepercayaan anggota manajemen baru tidak segan-segan datang dari rumah kerumah untuk meyakinkan anggota. Begitu

juga kewajiban-kewajiban dan tunggakan kredit ada. Unit Tebu Rakyat, yaitu satu-satunya usaha yang bisa dibangun kembali, sekuat tenaga deberdayakan. Kerja sama dengan Bank dan Pabrik Gula menjadi fokus utama disamping pendekatan dan pelayanan kepada petani tebu yang terus diperbaiki.

Alhamdulillah dengan komitmen yang kuat pengurus dan manajemen, didukung oleh segelintir karyawan serta para petani tebu, kepercayaan perbankan, pabrik gula, pemerintah serta anggota tumbuh kembali. Momentum ini tidak disia-siakan oleh manajemen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan, agar KUD JABUNG bisa dirasakan manfaatnya oleh lebih banyak anggota. Untuk itulah pada tahun 1989 akhir, KUD JABUNG mulai mengembangkan usaha sapi perah, menyusul usaha simpan pinjam dan pertokoan yang juga sama-sama dalam proses perintisan.

Dengan perkembangan yang telah dicapai tersebut KUD JABUNG sempat meraih penghargaan sebagai KUD terbaik nasional tahun 1997. Pada tahun 1998, KUD JABUNG berubah menjadi Koperasi Agro Niaga Jabung atau KAN JABUNG setelah melalui proses penggodokan dengan anggota dan tokoh masyarakat. Kembali ke jati diri koperasi dengan menata kembali penerapan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Koperasi menjadi landasan utama pengembangan KAN JABUNG pada tahap berikutnya.

Perbaikan pengembangan yang terus menerus (*continious Improvement & Development*) menjadi tekad yang dipegang teguh oleh pengurus, manajemen dan pengawas. Pada tahun 2001 upaya ini secara terencana gencar dilakukan, mulai dari perubahan dibidang organisasi, yaitu perubahan AD/ART, struktur organisasi, revitalisasi pengurus, heregistrasi anggota sampai pembenahan organisasi kelompok anggota. Dibidang manajemen juga dilakukan perubahan-perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya. Untuk keberhasilan upaya ini KAN JABUNG tidak segan-segan bekerjasama dengan lembaga lain yang memiliki kompetensi di bidang masing-masing.

Koperasi Agro Niaga Jabung berlokasi di jalan Suropati No. 4-6 Kemantren Jabung Malang lokasi ini didukung oleh keadaan biografis sebagai berikut :

| | |
|--------------------|-----------------|
| Lahan kering | : 3.493.046 Ha |
| Lahan Sawah | : 1.169. 102 Ha |
| Lahan Hutan | : 7.931.800 Ha |
| Lahan perkampungan | : 934.545 Ha |
| Lahan Pekarangan | : 31.077 Ha |

Maka total luasnya 13.568.570 Ha dan ketinggian lahan rata-rata 600 Meter di atas permukaan laut, dengan suhu rata-rata 85 'C keadaan tersebut sangat cocok untuk pengembangan usaha sapi perah, sehinga

kondisi tersebut dimanfaatkan oleh pihak Koperasi Agro Niaga Jabung sebagai unit usaha inti (Core Business).

4.1.2 Visi, Misi dan tekad KAN Jabung Malang

4.1.2.1 Visi

Visi dari KAN JABUNG yaitu “ Menjadikan Koperasi Agrobisnis yang Kompetitif dalam mengembangkan kualitas hidup anggota dan masyarakat berdasarkan nilai-nilai Koperasi”.

4.1.2.2 Misi

Misi dari KAN JABUNG antara lain :

1. Meningkatkan taraf hidup anggota dan masyarakat dengan cara memenuhi kebutuhan mereka dalam arti ekonomi, sosial dan budaya dengan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas semua kegiatannya.
2. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus terhadap sumber daya manusia dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi beretika, guna meningkatkan benefit dan produktivitas.

4.1.2.3 Tekad

Tekad dari KAN JABUNG adalah “Tumbuh dan berkembang bersama anggota menuju hari esok yang lebih baik”.

4.1.3 Struktur Organisasi KAN Jabung Malang

Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistem hubungan kerjasama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan yang sama pula. Kerjasama yang erat dari fungsi yang satu dengan yang lainnya sangat diharapkan untuk dibina terus demi perkembangan koperasi selanjutnya. Berbagai fungsi dari orang-orang tersebut dipersatukan dalam hubungan yang harmonis sehingga kepentingan masing-masing dipersatukan dalam suatu kepentingan bersama. Untuk itu diperlukan koordinasi yang baik sehingga kewajiban dan tugas dari masing-masing orang dapat seimbang dalam seluruh kegiatan koperasi.

Untuk melaksanakan tujuan dan maksud tersebut diperlukan suatu struktur organisasi yang jelas dan tepat. Struktur organisasi koperasi adalah merupakan mekanisme untuk mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan dan direncanakan. Yang mana didalamnya diletakkan pembagian kerja dari masing-masing fungsi yang ada menurut suatu sistem yang cocok dengan maksud dan tujuan yang akan dicapai wewenang, tanggung jawab, kewajiban dari masing-masing fungsi yang ada dalam struktur organisasi dilaksanakan secara konsekuen dan kerjasama di dalam pengetrapannya sehari-hari.

Suatu organisasi yang baik harus tegas dan jelas menggambarkan

suatu pertanggung jawaban atas pekerjaan, wewenang, peranan dan batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap pegawai dalam setiap susunan organisasi. Sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1967 tentang pokok-pokok perkoperasian, Bab VIII pasal 19 yang menyebutkan bahwa alat perlengkapan organisasi koperasi terdiri dari :

1. Rapat Anggota.
2. Pengurus.
3. Dewan pengawas.

1. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan lembaga tertinggi dalam koperasi. Melalui rapat anggota dapat ditetapkan hal-hal mendasar yang menyangkut kehidupan perkoperasian dan diketahui sejauh mana tanggung jawab yang telah dibebankan pengurus dan pengawas yang telah dijalankan.

Tugas dan tanggung jawab (Rapat Anggota) sesuai dengan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 23 menetapkan :

- a. Anggaran Dasar.
- b. Kebijakan umum dibidang koperasi, manajemen dan usaha koperasi.
- c. Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan pengawas.

- d. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
- e. Pengesahan pertanggung jawaban pengurus dan pelaksana tugas.
- f. Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU).
- g. Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

2. Pengurus

Hasil pemilihan pengurus secara langsung pada Rapat Anggota Tahunan pada tanggal 7-8 maret 2008 dihasilkan susunan sebagai berikut :

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| Ketua I | : Wahyudi, SH. |
| Ketua II | : Suwendi, S.Pt. |
| Ketua III | : Yulistiana |
| Sekretaris | : Santoso |
| Bendahara | : Syamsul Bachri |
| Pengawas | |
| Koordinator | : H. Zainal Fanani |
| Anggota | : 1. Sutrisno Nugroho 2. Mishari |
| Manager | : Drs. Ec.A. Ali Suhadi |

a. Ketua I bertugas :

1. Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan tugas anggota Pengurus dan Manager.
2. Melaksanakan pengendalian organisasi dan usaha berdasarkan peraturan yang berlaku.
3. Memimpin rapat-rapat.
4. Menandatangani surat keputusan, surat perjanjian, surat keluar dan surat-surat lain beserta sekretaris.
5. Mendisposisi surat masuk.
6. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit sapi perah dan sapronak (CBP).

b. Ketua II bertugas :

1. Mengembangkan organisasi koperasi
2. Memperkuat kelembagaan
3. Membentuk dan membina kelompok usaha dan kelompok organisasi anggota.
4. Mengkoordinasikan terwujudnya buku simpanan anggota dan kartu tanda anggota.
5. Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda-tangani.
6. Melakukan pembinaan, pengawasan terhadap unit usaha tebu rakyat (TR) dan saprotan.

7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

c. Ketua III bertugas :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Menginventarisir pelatihan-pelatihan yang diperlukan baik oleh anggota, pengurus, karyawan dan pengawas.
3. Mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan atau penyuluhan dengan pihak-pihak terkait.
4. Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda tangani.
5. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap Unit Usaha Swalayan.
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

d. Sekertaris

Tugas pokok sekertaris adalah :

1. Mendampingi ketua dalam kegiatan rapat-rapat dan mencatat seluruh hasil keputusan dalam buku notulen rapat dan berita acara bila diperlukan.
2. Membina rumah tangga kantor.
3. Mempersiapkan bahan-bahan rapat pengurus, rapat anggota atau rapat dengan pihak lain.

4. Melaksanakan surat menyurat baik kedalam maupun keluar organisasi.
5. Menghimpun arsip tugas keluar/masuk dan segala macam dokumen, stempel serta buku-buku organisasi untuk dipelihara dengan tertib dan teratur.
6. Bersama ketua menandatangani surat-surat.
7. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit usaha simpan pinjam.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan ketua I atau organisasi.

e. Bendahara

Tugas bendahara adalah :

1. Merencanakan anggaran belanja koperasi bersama manager dan bagianb keuangan.
2. Bersama ketua dan menager mengali sumber permodalan Koperasi.
3. Mengendalikan keuangan/anggaran koperasi dan menyesuaikan dengan rencana anggaran pada tahun berjalan.
4. Bersama-sama ketua dan manager menandatangani semua bukti-bukti pengeluaran kas diatas batas kewenangan manager.
5. Membina dan mengawasi penyelengaran administrasi keuangan koperasi.
6. Mengkoordinir penagihan piutang koperasi.

7. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit usaha angkutan.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.
9. Menandatangani laporan keuangan, neraca dan penghitungan laba rugi bersama ketua dan manager

f. Badan Pengawas

Tugas pokok Pengawas :

1. Koordinator pengawas bertugas dalam bidang keuangan yang meliputi:
 - a. Mengkoordinir seluruh kegiatan kepengawasan
 - b. Memeriksa keuangan
 - c. Pemeriksaan terhadap bukti-bukti keuangan
 - d. Pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh pengurus
2. Anggota pengawas I bertugas dalam bidang organisasi yang meliputi :
 - a. Memeriksa kegiatan koperasi dan keadaan administrasi
 - b. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kebijakan yang diambil
 - c. Melakukan pengawasan terhadap hak dan kewajiban anggota.

3. Anggota pengawas II bertugas dalam bidang usaha dan permodalan yang meliputi :
 - a. Memeriksa kegiatan usaha
 - b. Mengadakan pemeriksaan dan pelaksanaan semua simpanan anggota dan nasabah
 - c. Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap modal penyeteran yang dimiliki

2. **Manager**

Tugas pokok manager adalah :

1. membangun dan menjalankan visi, misi, strategi, filosofi dan nilai-nilai koperasi.
2. Membuat agenda fungsi manajerial dalam rangka (0-12 bulan) jangka menengah (1-15 tahun) dan jangka panjang (5-20 tahun).
3. Merencanakan SDM dan penempatannya sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal.
4. Menyediakan fakta, data dan gambaran yang dapat membantu kelancaran kerja karyawan dalam pelaksanaan strategi, kebijakan, prosedur dan setandar.
5. Komitmen terhadap manajemen kualitas dan perbaikan terus menerus agar dapat memuaskan pelanggan.

6. Melaksanakan efisiensi, efektifitas dan kualitas operasional yang meliputi biaya, kualitas karyawan, keuntungan dan hubungan dengan koperasi
7. Membangun jaringan dengan pihak internal dan eksternal
8. menyusun standar dan jaringan komunikasi yang diperlukan untuk menjamin bahwa koperasi (manajemen) berupaya melaksanakan perencanaan yang telah dibuat.

Adapun bagan struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar 1.

4.1.4 Legalitas

Suatu lembaga usaha yang bergerak dalam lingkungan pemberdayaan ekonomi rakyat KAN Jabung telah dilengkapi dengan perjanjian yang dipenuhi, yaitu :

1. Badan Hukum No. : 4427/BH/1980
2. SIUP : 123/10-25/PPM/XII/90
3. TDUP : 13242600028
4. NPWP : 01.426.021.623.000
5. PKP : 623.023.140295
6. TDP : 13252600028

4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan Usaha KAN Jabung Malang

Sesuai dengan visi dari pada KAN Jabung yaitu menjadi Koperasi Agribisnis yang kompetitif, maka pengembangan usaha tetap pada sektor agro namun demikian tidak menutup kemungkinan pengembangna ke sektor lainnya sepanjang bertujuan untuk memperkuat dan menunjang pertumbuhan sektor agro bisnisnya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar anggota berusaha dibidang agro. Yaitu usaha sapi perah dan usaha tebu rakyat.

4.1.5.1 Usaha Inti

1. Usaha Sapi Perah

Usaha ini merupakan usaha yang terkait langsung dengan sebagian besar anggota KAN Jabung. Oleh karena itu wajar jika usaha ini dijadikan *Core business* (usaha inti). Di dukung oleh 1100 orang peternak yang tersebar dikecamatan jabung dan sekitarnya, baru mampu menghasilkan 15.000 liter susu per hari. Meskipun baru sekecil itu tapi telah mampu membangkitkan perekonomian wilayah ini. Dari potensi wilayah yang ada, usaha ini masih bisa dikembangkan hingga tiga kali lipat kondisi sekarang. Didukung dengan sarana pendinginan yang tersebar di sentra produksi susu, kualitas susu KAN Jabung kategori cukup bagus.

2. Usaha Tebu Rakyat

Usaha ini secara historis mempunyai peran penting adalah proses kebangkitan Koperasi ini setelah mengalami ketepurukan pada tahun 1984. disaat kepercayaan anggota dan pihak terkait berada dalam titik terendah, justru petani tebu dengan kesadaran dan pengertian yang tinggi bersedia menerima penjadwalan pembayaran yang menjadi hak mereka. Unit usaha ini sempat menjadi unit usaha yang dominan sampai tahun 1990. kemudian secara bertahap digeser oleh unit sapi perah.

4.1.5.2 Usaha Penunjang

Guna memperkuat usaha inti serta memenuhi kebutuhan anggota, maka KAN Jabung membuka usaha-usaha penunjang. Selain untuk memenuhi kebutuhan anggota, usaha penunjang ini juga dimaksudkan untuk membiayai overhead cost koperasi agar tidak terlalu membebani anggota. Usaha-usaha ini terbagi menjadi dua yaitu :Usaha penunjang langsung dan usaha penunjang tidak langsung.

a. Usaha Penunjang Langsung

Yaitu usaha yang berfungsi sebagai penunjang langsung terhadap usaha inti, yaitu :

- 1) Unit usaha sapronak

Dalam rangka memenuhi kebutuhan paka ternak dan sarana ternak yang lain.

2) Unit usaha angkutan

Unit usaha ini sangat dominant perannya dalam memperkuat usaha inti, mengingat kebutuhan transportasi susu dan lainnya ditopang oleh unit angkutan.

3) Unit usaha swalayan

Unit usaha swalayan ini termasuk penunjang langsung bagi usaha sapi perah, namun demikian unit ini bukan hanya melayani anggota, terbukti dari data yang ada volume usaha ini yang berasal dari anggota peternak hany berkisar 40%, dan sisanya adalah berasal dari pasar umum.

4) Unit usaha simpan pinjam

Unit usaha ini memiliki peran penting dalam menunjang secara langsung usaha inti. Kebutuhan dana bagi peternak untuk pembelian sapi, perbaikan kandang, serta lahan rumput dan juga kebutuhan konsumsi kerja sepenuhnya dilayani oleh unit ini. Disamping memberikan pinjaman kepada anggota, unit ini juga berperan menjembatani minat menabung dan menyimpan bagi anggota melalui produk Sigatra (Simpanan Keluarga Sejahtera), Sijaka (Simpana Berjangka Waktu), Si Tita (Simpanan Titian Cita-cita)serta Sutera (Simpana Untuk Tebu Rakyat).

b. Usaha penunjang tak langsung

Yaitu usaha yang tidak secara langsung berhubungan dengan usaha inti, akan tetapi sisa hasil usaha yang diperoleh dipergunakan sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan pelayanan kepada anggota di usaha inti antara lain adalah :

1) Unit usaha saprotan

Usaha ini bergerak dalam bidang produksi untuk pertanian, khususnya pupuk yang di butuhkan untuk tanaman tebu.

2) Unit usaha toko bangunan

Usaha ini bergerak dalam bidang perdagangan material atau bahan-bahan yang dibutuhkan untuk bangunan.

3) Unit kolaborasi

Usaha ini adalah usaha kerjasama antara koperasi dengan pihak lainnya yaitu : Stasiun Pompa Bahan Bakar (pom bensin), Bank Perkreditan Rakyat dan Diklat (Training Centre). Usaha-usaha tersebut menyumbangkan SHU yang sangat penting untuk menyangga beban operasional KAN Jabung. Sehingga beban kepada anggota bisa jauh lebih ringan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Diskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 orang responden karyawan Koperasi Ogro Niaga (KAN) Jabung Malang melalui penyebaran kuesioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja, sebagai berikut:

a. Diskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

| Jenis kelamin | Responden | Prosentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 38 | 74,5 % |
| Perempuan | 13 | 25,5 % |
| Jumlah | 51 | 100 % |

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, yang menjadi responden lebih dominan laik-laki yaitu sebanyak 38 karyawan atau 74,5 %, dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 25,5 karyawan dengan prosentase 25,5 %.

b. Diskripsi Usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan (KAN) Jabung Malang, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Responden | Prosentase |
|---------------|-----------|------------|
| 20 – 30 tahun | 22 | 43,1 % |
| 31 – 40 tahun | 19 | 37,3 % |
| 41 – 50 tahun | 7 | 13,7 % |
| > 51 tahun | 3 | 13,9 % |
| Jumlah | 51 | 100 % |

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Berdasarkan tabel 4.2 dari 51 responden yaitu para karyawan (KAN) Jabung Malang, menunjukkan bahwa 22 responden atau sebesar 43,1 berusia 21 – 30 tahun, 19 responden atau 37,3% berusia 31 – 40 tahun, 7 responden atau 13,7 % berusia 41 – 50 tahun dan sebanyak 3 responden atau 2,86% berusia >51 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan yang paling dominan adalah berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 43,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para

karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

c. Diskripsi Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan pada karyawan (KAN) Jabung Malang, pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat pendidikan | Responden | Prosentase |
|---------------------------|------------------|-------------------|
| S 1 | 6 | 11,8 % |
| D 3 | 5 | 9,8 % |
| SLTA | 35 | 68,6 % |
| SLTP | 5 | 9,8 % |
| Jumlah | 51 | 100 % |

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan S 1 sebanyak 6 karyawan atau 11,8 %, pendidikan D3 5 karyawan atau 9,8%, pendidikan SLTA 35 karyawan atau 68,6%, pendidikan SLTP 5 dengan prosentase 9,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada KAN Jabung Malang, tingkat pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Menengah Umum. Dengan tingkat pendidikan tersebut mereka diharapkan dapat bekerja secara profesional di perusahaan.

d. Distribusi berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa kerja | Responden | Prosentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| 1 tahun – 5 tahun | 23 | 45,1 % |
| 6 tahun – 10 tahun | 12 | 23,5 % |
| 11 tahun – 15 tahun | 5 | 9,8 % |
| Lebih dari 15 tahun | 11 | 21,6 % |
| Jumlah | 51 | 100 % |

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Berdasarkan tabel 4.4 dari 51 responden dapat diuraikan bahwa sebanyak 23 responden atau 45,1% telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun. Sebanyak 12 atau 23,5% selama 6 tahun sampai 10 tahun, karyawan yang bekerja selama 11 tahun sampai 15 tahun yaitu sebanyak 5 atau 9,8% dan sebanyak 11 atau 21,6% karyawan telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja sebagian besar karyawan KAN Jabung Malang yaitu selama 1 tahun sampai 5 tahun. Lama bekerja seseorang di perusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan masa kerja selama 1 sampai 5 tahun dapat menjadi ukuran bahwa selama ini perusahaan selalu

memperhatikan tingkat keberadaan karyawan, selain jumlah gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mereka tetap betah untuk bekerja di perusahaan.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, terdiri dari 3 variabel yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Komitmen Organisasi (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang akan disajikan jawaban responden berikut ini:

a. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Variabel ini terdiri dari 7 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kompensasi Finansial Langsung X1

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | |
|----------|------------------|-----|----|-----|----|-------|-----|----|
| | SS | | S | | TS | | STS | |
| X1.1 | 12 | 23% | 34 | 67% | 4 | 8.00% | 1 | 2% |
| X1.2 | 10 | 20% | 34 | 67% | 7 | 13% | 0 | - |
| X1.3 | 9 | 18% | 38 | 74% | 4 | 8% | 0 | - |
| X1.4 | 7 | 13% | 34 | 67% | 9 | 18% | 1 | 2% |
| X1.5 | 9 | 18% | 38 | 74% | 4 | 8% | 0 | - |
| X1.6 | 25 | 49% | 25 | 49% | 0 | - | 1 | 2% |
| X1.7 | 7 | 13% | 35 | 70% | 7 | 13% | 2 | 4% |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa item yang menyatakan upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan (X1 1), dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (23%), menjawab setuju 34 responden (34%) sedangkan yang menjawab tidak setuju 4 responden (8%) dan jawaban Sangat tidak setuju 1 responden (2%). Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan pada karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Pada item (X1.2) yaitu gaji yang diterima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan akhir karyawan diketahui sebanyak 10 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (67%) menyatakan setuju, 7 responden (13%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan, gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pendidikannya yang kebanyakan berpendidikan SLTA.

Pada jawaban item (X1.3) yaitu gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, diketahui bahwa sebanyak 9 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (74%) menyatakan setuju, 4 responden (8%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang ada.

Pada item (X1.4) yaitu bonus yang diterima sudah sesuai dengan

harapkan, diketahui bahwa 7 responden (13%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (67%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (18%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap bonus yang diterima sudah sesuai dengan yang mereka harapkan.

Pada jawaban item (X1.5) yaitu bonus yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, diketahui bahwa sebanyak 9 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 38 responden (74%) menyatakan setuju, 4 responden (8%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap bonus yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan.

Pada item (X1.6) yaitu perusahaan memberikan kebijakan bahwa karyawan dapat menerima sisa hasil usaha atau SHU diketahui sebanyak 55 responden (49%) menyatakan sangat setuju, 55 responden (49%) menyatakan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap pemberian SHU atau sisa hasil usaha.

Pada item (X1.7) yaitu perusahaan memberikan sisa hasil usaha sesuai dengan keinginan, diketahui sebanyak 7 responden (13%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (70%) menyatakan setuju, 7 responden (13%) menyatakan tidak setuju sedangkan 2 responden atau 4 % menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pemberian sisa hasil usaha sesuai dengan keinginan mereka.

b. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

Variabel ini terdiri dari tiga (3) indikator yaitu tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, fasilitas-fasilitas lain. Semua indikator tersebut dijabarkan dalam 7 item pertanyaan, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

| | Jumlah Responden | | | | | | | |
|-------------|------------------|-----|----|-----|----|-----|-----|----|
| | SS | | S | | TS | | STS | |
| X2.1 | 3 | 6% | 32 | 63% | 15 | 29% | 1 | 2% |
| X2.2 | 9 | 18% | 23 | 45% | 17 | 33% | 2 | 4% |
| X2.3 | 9 | 18% | 23 | 45% | 18 | 35% | 1 | 2% |
| X2.4 | 18 | 35% | 22 | 43% | 10 | 20% | 1 | 2% |
| X2.5 | 20 | 39% | 30 | 59% | - | - | 1 | 2% |
| X2.6 | 26 | 51% | 22 | 43% | 2 | 4% | 1 | 2% |
| X2.7 | 19 | 37% | 29 | 57% | 3 | 6% | - | - |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan data tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item (X2.1) yaitu tunjangan hari tua yang disediakan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 3 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (63%) menyatakan setuju, 15 responden (29%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pemberian tunjangan hari tua sesuai dengan harapan karyawan.

Pada item (X2.2) yaitu perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa bagi karyawan. Diketahui sebanyak 9 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (45%) menyatakan setuju, 17 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pemberian jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa bagi karyawan.

Pada item (X2.3) yaitu perusahaan memberikan asuransi tenaga kerja pada karyawan., diketahui sebanyak 9 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (45%) menyatakan setuju, 18 responden (35%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, bahwa perusahaan memberikan jaminan asuransi tenaga kerja pada karyawan.

Pada item (X2.4) yaitu perusahaan memberikan kebijakan libur pada hari raya sesuai dengan kebijakan pemerintah. Diketahui sebanyak 18 responden (35%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (43%) menyatakan setuju, 10 responden (20%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan perusahaan memberikan kebijakan libur pada hari raya sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Pada item (X2.5) yaitu perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan pada karyawan. Diketahui sebanyak 20 responden (39%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (59%) menyatakan setuju, dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan pada karyawan.

Pada item (X2.6) yaitu perusahaan memberikan kebijakan cuti hamil bagi karyawan perempuan. Diketahui sebanyak 26 responden (51%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (43%) menyatakan setuju, 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan pada karyawan perempuan.

Pada item (X2.7) yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas seperti pakaian dinas, sarana transportasi dan kenyamanan ruang kerja.. Diketahui sebanyak 19 responden (37%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (57%) menyatakan setuju, 3 responden (6%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas

penunjang pekerjaan.

c. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Variabel ini terdiri dari tiga (3) indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan. Dari indikator tersebut dijabarkan kedalam 9 item pertanyaan, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Komitmen Organisasi

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | |
|----------|------------------|-----|----|-----|----|----|-----|--|
| | SS | | S | | TS | | STS | |
| Y.1 | 25 | 49% | 24 | 47% | 2 | 4% | 0 | |
| Y.2 | 29 | 57% | 22 | 43% | 0 | | 0 | |
| Y.3 | 18 | 35% | 32 | 63% | 1 | 2% | 0 | |
| Y.4 | 14 | 27% | 33 | 65% | 4 | 8% | 0 | |
| Y.5 | 24 | 47% | 25 | 49% | 2 | 4% | 0 | |
| Y.6 | 19 | 37% | 31 | 61% | 1 | 2% | 0 | |
| Y.7 | 28 | 55% | 22 | 43% | 1 | 2% | 0 | |
| Y.8 | 22 | 43% | 27 | 53% | 2 | 4% | 0 | |
| Y.9 | 19 | 37% | 32 | 63% | 0 | | 0 | |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa item (Y₁) yaitu tentang kemauan karyawan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 25 responden (49%), sedangkan sebanyak 24 responden (47%) menyatakan setuju, dan 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah

bekerja dengan penuh tanggungjawab.

Pada jawaban item (Y2) yaitu tentang kemauan karyawan. Diketahui bahwa sebanyak 29 responden (49%) menyatakan sangat setuju, dan 22 responden (43%) menyatakan setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa karyawan telah berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Pada item (Y3) yaitu tentang kemauan karyawan. Diketahui bahwa sebanyak 18 responden (35%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (63%) menyatakan setuju dan 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa karyawan setuju untuk bekerja lembur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hingga selesai.

Pada item (Y4) yaitu tentang kesetiaan karyawan. Diketahui bahwa sebanyak 14 responden (27%) menyatakan sangat setuju, dan 33 responden (65%) menyatakan setuju dan 4 responden (8%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa cocok dengan perusahaan sehingga enggan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan apaun.

Pada item (Y5) yaitu tentang kesetiaan karyawan. Diketahui sebanyak 24 responden (47%) menyatakan sangat setuju, dan 25 responden (49%) menyatakan setuju dan 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan, bahwa karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk membantu perusahaan mencapai target.

Pada item (Y6) yaitu tentang kesetiaan karyawan. Diketahui bahwa sebanyak 19 responden (37%) menyatakan sangat setuju, dan 31 responden (61%) menyatakan setuju dan 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, bahwa karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item (Y7) yaitu tentang kebanggaan karyawan. Diketahui bahwa sebanyak 28 responden (55%) menyatakan sangat setuju, dan 31 responden (61%) menyatakan setuju dan 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju, bahwa tempat mereka bekerja memiliki kesan yang baik dari klien maupun masyarakat sekitar.

Pada item (Y8) yaitu tentang kebanggaan karyawan. Diketahui bahwa sebanyak 22 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (53%) menyatakan setuju dan 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan sebagian besar responden setuju, bahwa karyawan merasa bangga dengan perusahaan karena menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaannya.

Pada item (Y9) yaitu tentang kesetiaan karyawan. Diketahui bahwa sebanyak 19 responden (37%) menyatakan sangat setuju, dan 32 responden (63%) menyatakan setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, bahwa mereka merasa

bangga dengan keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang, dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah koefisien alpha.

Tabel 4. 8
Rekapitulasi uji validitas dan Reliabilitas Instrume Penelitian

| Variabel | Item | R | Keterangan | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|----------|------|-------|------------|------------------|------------|
| X1 | X1.1 | 0,743 | Valid | 0,804 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,735 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,546 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,733 | Valid | | |
| | X1.5 | 0,634 | Valid | | |
| | X1.6 | 0,508 | Valid | | |
| | X1.7 | 0,706 | Valid | | |
| X2 | X2.1 | 0,445 | Valid | 0,806 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,711 | Valid | | |
| | X2.3 | 0,739 | Valid | | |
| | X2.4 | 0,766 | Valid | | |
| | X2.5 | 0,799 | Valid | | |
| | X2.6 | 0,692 | Valid | | |
| | X2.7 | 0,673 | Valid | | |
| Y | Y1 | 0,776 | Valid | 0,873 | Reliabel |
| | Y2 | 0,685 | Valid | | |
| | Y3 | 0,782 | Valid | | |
| | Y4 | 0,679 | Valid | | |
| | Y5 | 0,836 | Valid | | |
| | Y6 | 0,661 | Valid | | |
| | Y7 | 0,760 | Valid | | |
| | Y8 | 0,641 | Valid | | |
| | Y9 | 0,583 | Valid | | |

Sesuai dengan pengertian validitas bahwa data dapat dikatakan valid harus mencapai alpha 0,30, maka data tersebut dikatakan valid (Sugiono 2001:233). Dari data uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable X1 dengan X1.1 – X1.7 adalah valid, begitu pula X2 dengan X2.1 - X2.7 dan Y1 –Y9.

Sedangkan untuk reliabilitas masing-masing variable mempunyai karakteristik tersendiri. Untuk X1 alpha crombach memiliki nilai 0,804 dan dikatakan sangat reliable sedangkan untuk X2 memiliki alpha crombach 0,806 atau reliable. Dan untuk Y memiliki alpha crombach lebih tinggi yaitu 0,873 atau reliable. Kesimpulan dari uji reliabilitas semua variable bebas dan terikat relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Menurut Arikunto (2006: 45) suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih.

4.2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), terhadap Komitmen organisasi (Y). Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan computer program SPSS

12.0 For Windows. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

| Variabel | B | Beta | T | Sig t | Keterangan |
|---|--------|-------|-------|-------|------------|
| Konstanta | 13,648 | | 3,864 | 0,000 | |
| X1 | 0,512 | 0,419 | 3,270 | 0,002 | Signifikan |
| X2 | 0,275 | 0,260 | 2,030 | 0,048 | signifikan |
| t tabel = 2,021 R = 0,572 R Square = 0,327 Adjusted R Square = 0,299 F hitung = 11,682 Sig F = 0,000 F tabel = 3,19 N = 51 | | | | | |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dengan memasukkan nilai-nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana pada tabel 4.9, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,648 + 0,419X_1 + 0,260 X_2$$

Berdasarkan penghitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 13,648 menunjukkan besarnya komitmen organisasi jika tidak dipengaruhi variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2), maka besarnya variable komitmen organisasi sebesar 13,648.

Dari hasil koefisien regresi dapat dijelaskan bahwa jika kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) dinaikkan satu satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas tersebut yaitu 0,419 (41,9 %) dan 0,260 (26 %).

Koefisien korelasi (R). Menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel yaitu kompensasi finansial langsung (X1) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Y). Dari hasil analisis regresi diatas terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,327.

Koefisien determinasi Adjusted R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) dapat menjelaskan variasi/perubahan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 0,299 atau sebesar 2,99% dan sisanya 70,1% disebabkan variabel lain di luar penelitian.

4.2.4 Uji Statistik

4.2.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melalui uji **F** dengan

signifikansi $F < \text{singnifikansi } (0,05)$.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$$H_i : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Penentuan F hitung dengan signifikansinya

Penentuan F hitung diperoleh sebesar 11,682 dengan signifikansi 0,000.

c. Keputusan

Dari nilai F hitung $> F$ tabel ($11,682 > 2,021$) atau sig $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Artinya secara bersama-sama variabel Kompensasi Langsung X_1 , variabel Kompensasi Tidak Langsung X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diputuskan menolak H_0 dan menerima H_i , sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1, X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap perubahan variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

4.2.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah berpengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Berarti variabel bebas (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Berarti variabel bebas (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Penentuan signifikansi t

Dari tabel dapat dilihat bahwa signifikansi $t_{hitung} < \text{signifikansi } p$ ($0,00 < 0,05$).

- c. Keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pada perbandingan signifikansi t dan signifikansi p dari nilai t hitung menunjukkan bahwa:

- Variabel kompensasi finansial langsung (X1) nilai t hitung sebesar 3,270 dengan propabilitas sebesar 0,002. Karena t hitung $>$ t tabel (3,270 $>$ 2,021) atau $\text{sig } t < 5\%$ (0,002 $<$ 5%) maka secara parsial variabel kompensasi finansial langsung (X1) **berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) nilai t hitung sebesar 2,030 dengan propabilitas sebesar 0,048. Karena t hitung $>$ t tabel (2,030 $>$ 2,021) atau $\text{sig } t < 5\%$ (0,048 $<$ 5%) maka secara parsial variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) **berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

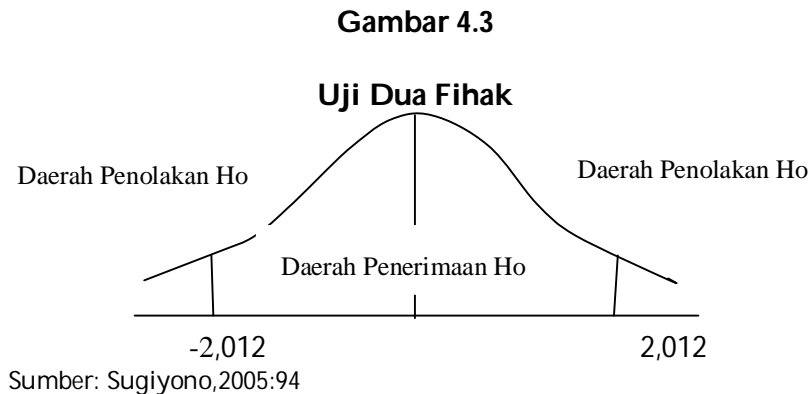
Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa signifikansi t untuk variabel independen (X1, dan X2) lebih kecil dari signifikansi (0,05) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis (H_i).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diperoleh:

1. Secara parsial variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
2. Secara parsial variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

(X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).



4.2.4.3 Variabel Paling Dominan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi finansial langsung (X1). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.11 yang mana nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 0,419.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung memberikan sumbangan terbesar dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi Koperasi Ogro Niaga (KAN) Jabung Malang. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial langsung lebih kuat mempengaruhi komitmen organisasi dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel kompensasi finansial langsung yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.2.5 Pembahasan Hasil Analisis

Pada sub-bab ini penulis akan mencoba menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada, mengenai hubungan antara variable Kompensasi finansial yang dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung (*direct compensation*) (X1) yang didalamnya termasuk gaji, upah, Profit Sharing, dan Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) (X2) yang terdiri dari tunjangan hari raya, tunjangan keehatan dan fasilitas lain terhadap komitmen organisasi (Y) pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang baik secara parsial maupun simultan, guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

4.2.5.1 Analisis Secara Simultan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, pengaruh variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,682 > 2,021$ atau $sig. F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$)) adapun kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 32,7%. angka tersebut mendukung kesimpulan pertama bahwa salah satu penyebab tingginya komitmen karyawan

Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang adalah kepuasan terhadap kompensasi.

Dari seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kompensasi Finansial Langsung X1 dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung X2 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi Y. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar responden menyatakan kepuasannya atas kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu dapat dibuktikan bahwa, dari distribusi frekuensi hampir seluruh jawaban responden mengarah pada rasa puas atas kompensasi yang telah diberikan kepada mereka sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kemudian jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan nampaknya sangat baik sehingga karyawan merasa kerasan bekerja diperusahaan ini, atau dengan kata lain karyawan mempunyai tingkat kesetiaan yang cukup tinggi, karena merasa kompensasi yang mereka terima sesuai yang diharapkan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Kadir, (2002) untuk meraih gelar doctor, yang berjudul pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan gaji, komitmen organisasi. Sementara itu dalam penelitian S. Pantja Djati,

et.al. (2003) yang berjudul pengaruh kompensasi, komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Luthan, (2005: 249) bahwa sikap komitmen ditentukan oleh variabel orang (umur, masa jabatan, dan pembagian positif dan negatif) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia). Pembagian dalam hal ini adalah masalah pembayaran atau kompensasi yang diterima, dalam arti positif pembayaran adalah pemenuhan kompensasi yang layak, sebaliknya pembayaran negatif adalah ketidaklayakan penerimaan kompensasi. Pemberian kompensasi yang cukup akan mendorong besarnya komitmen seseorang terhadap organisasi, tidak memikirkan hal lain untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang.

Oleh karena itu, penerapan kompensasi finansial yang tepat sangatlah penting. Karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara langsung dapat menimbulkan komitmen organisasi sehingga karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki kesetiaan dan kebanggaan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja sebagai timbal balik atas apa yang mereka terima.

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

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

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

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

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

Artinya :

"Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw.

bahwa beliau bersabda: "Allah telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya" (HR. Bukhari).

4.2.5.2 Secara Parsial

a. Pengaruh kompensasi langsung terhadap komitmen organisasi pada karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X1) terhadap komitmen organisasi pada karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai *t hitung* 3,270 dan nilai signifikansinya 0,002 dengan kata lain bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini meneriama hipotesis (2) dimana secara parsial kompensasi langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Bila dilihat jawaban responden menunjukkan, bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kepuasan atas gaji atau upah yang mereka terima, hal ini bisa dimaklumi karena kebijakan yang diterapkan oleh

Koperasi Agro Niaga (KAN) dalam penetapan upah atau gaji adalah sesuai dengan kebijakan peraturan pemerintah atau UMR.

Selain itu, sistem pembayarannya juga sangat diperhatikan oleh perusahaan yaitu dilakukan pada setiap awal bulan, sedangkan apabila terjadi masa libur relatif cukup panjang maka pembayaran dilakukan sebelum masa libur sehingga karyawan merasa puas terhadap kebijakan tersebut.

Hal ini sesuai apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:126) bahwa kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang optimal sehingga dapat membantu terwujudnya komitmen organisasi.

Dalam pandangan Islam, selain kewajiban memberikan kompensasi ketepatan waktu pembayaran juga menjadi kewajiban bagi perusahaan bahkan keterlambatan pemberian bisa dikategorikan sebagai perbuatan dholim. Rasulullah sabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: "Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda:

“Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”.

(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

b. Pengaruh kompensasi tidak langsung^{X2} terhadap komitmen organisasi pada karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi pada karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang secara parsial, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai t hitung sebesar 2,030 dengan propabilitas sebesar 0,048. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,030 > 2,021$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,048 < 5\%$). Hal ini bisa dipahami karena jawaban responden sebagian besar menyatakan kepuasannya terhadap kompensasi tidak langsung yang mereka terima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diyanah (2006) bahwa program pemberian kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Kemudian jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, bahwa perusahaan tidak hanya memberikan gaji atau upah akan tetapi juga memperhatikan masalah tunjangan karyawan baik tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari raya. Bahkan bagi karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau menjalani istirahat sakit berdasarkan keterangan

dokter tetap berhak mendapatkan upah pokok sebagaimana di atur dalam peraturan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan tuntunan syariat Islam bahwa, diantara ahklaq yang mulia adalah memberikan tambahan kepada karyawan atau buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan baik, demi meneladani Allah yang berfirman,

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ

وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن

دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٧٣﴾

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

4.2.5.2 Paling Dominan

Dari analisis regresi berganda ditemukan bahwa variabel kompensasi langsung (X_1) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, hal ini bisa dilihat dari uji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X_1) mempunyai nilai beta 0,419 dengan $t_{hitung} 3,270 \geq t_{tabel} 3,19$ dan nilai $p = 0,002 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Sedangkan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_1) mempunyai nilai beta 0,260 dengan $t_{hitung} 2,030 \geq t_{tabel} 2,021$ dan nilai $p = 0,048 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni variabel kompensasi finansial langsung (X_1) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi.
2. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Variabel kompensasi finansial langsung merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,419.

5.2 SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi implikasi dari hasil penelitian:

1. Bagi para pengurus Koperasi Agro niaga (KAN) Jabung Malang, Mengingat begitu berpengaruhnya pemberian Kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi, maka pemberian kompensasi finansial harus selalu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor keadilan dan kelayakan. Apabila dua hal ini bisa terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas terhadap pemberian kompensasi tersebut. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan komitmen pada organisasi, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai bersama.
2. Bagi peneliti di masa mendatang
 - a. Dalam kajian permasalahan sejenis disarankan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan mendiskusikan lebih banyak kepada pihak yang memahami penelitian ini, agar diperoleh pemahaman yang lebih baik atas butir pertanyaan yang diterima oleh responden.
 - b. Peneliti dimasa yang akan datang dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja (job stisfaction),

motivasi (motivation) dan lain sebagainya agar di peroleh hasil penelitian yang detail dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi VI, Jakarta, Rineka Cipta.
- Armansyah, 2002. Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial, *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 (4): 15-22.
- Arianto, Jusuf, 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Insan Cendekia.
- Djati, S. Pantja. 2003. Kajian Terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja, *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5 (1): 25-41.
- Gibson, J.L., Ivan C., & Donnelly J. P., 1996. *Organisasi: Prilaku, struktur, Proses*, Edisi 8 Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi Jakarta, Bumi Aksara..
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Husen, Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusi*, Jakarta, Gramedia
- Ivancevich, M.John, 1985. *Prilaku dan Proses Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Kadir, Abdul, (2005). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja. (studi terhadap manajer pedagang farmasi di Malang)*. Desertasi Program Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Luthans, Fren, 2006. *Organization Behavior*, Tenth Edition, Vivin Andika Yuwono. (Penerjemah). 2006. *Prilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4 (2): 108-122.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Renika Cipta.

- Nawawi, Handari, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Dianah, Nur. 2006. *Pengaruh Perjanjian Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar di Sidoharjo)*. Skripsi fakultas ekonomi UIN Malang. Tidak dipublikasikan.
- Pravitasari, Fransisca, M. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi, (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Brawijaya Malang Tidak dipublikasikan.
- Qardhawi, Yusuf, 1997. *Peranan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta, Robbani Press.
- Rahman, Afzalur, 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta, Dana Bhakti Wakaf.
- Rochaety, Ety dkk., 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Singaribuan, Masri & Sofian Efendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta, LP3ES.
- Simamora, Hendry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE, YKPN
- Sondang, Siagian, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Alfa beta.
- , 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Edisi IX, Jakarta, Alfa beta.
- Sunarto, 2004. *Perilaku Organisasi*, Edisi 2, Yogyakarta, Amus.
- Tanjung, Henri, 2007. *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*. <http://management-about.blogspot.com/> 18 Desember 2007.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Jakarta.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2006. Bandung, Fokus Media