BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Lokasi penelitian

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran yang beralamatkan di Jl. Blauran No. 74-76 Surabaya. Pegadaian syariah cabang Blauran ini terletak di tempat yang strategis, berdekatan dengan Mall pusat perbelanjaan BG Junction, Pasar Blauran, Pasar Praban dan tempat-tempat penjualan berbagai macam kebutuhan pokok lainnya. Pegadaian syariah cabang Blauran didirikan dalam rangka menjawab semua kebutuhan sebagian konsumen baik itu muslim maupun non muslim yang menginginkan transaksi yang aman tanpa mengandung unsur *riba*, karena *riba* sudah jelas diharamkan dalam Islam.

a. Sejarah Singkat Pegadaian

Pegadaian sebagai lembaga (*Bank Van Leaning*) yang memberikan pinjaman uang dengan jaminan barang-barang bergerak telah dikenal di Indonesia, yaitu sejak masa VOC (Vereenigde Oos Indische Compagnie), lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus tahun 1746.[1]

[1] Pirgong Matua, *Sejarah Singkat Perusahaan Umum (PERUM) Pegadaian* (Jakarta: t.tp, 2003), 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada saat Inggris mengambil alih pemerintahan pada tahun 1811-1816, *Bank Van Leaning* milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari pemerintah setempat.

Pada saat Belanda berkuasa kembali dikeluarkan *Staatblad* (stbl) No. 131 tanggal 1 April 1901, sebagai dasar hukum bagi pendirian Pegadaian Negeri pertama di Sukabumi, yang kemudian dijadikan sebagai hari lahirnya pegadaian di Indonesia.[2]

Sejak awal kemerdekaan, pegadaian dikelola oleh pemerintah dan sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP. No. 10/1990 yang diperbarui dengan PP. No. 103/2000 berubah menjadi Perusahaan Umum (PERUM), kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) hingga sekarang.

Namun diyakini oleh bangsa Indonesia bahwa jauh sebelum itu, masyarakat Indonesia telah mengenal transaksi gadai dengan menjalankan praktik utang piutang dengan jaminan barang bergerak. Oleh karena itu, pegadaian merupakan sarana alternatif pertama dan sudah ada sejak lama serta sudah banyak dikenal oleh masyarakat Indonesia.

[2] Zainuddin Ali, *Hukum Gadai Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pegadaian mulai tampil dengan membangun citra baru melalui berbagai media, termasuk televisi, dengan motto "Mengatasi Masalah Tanpa Masalah".

Seiring dengan dikeluarkannya fatwa DSN-MUI tentang haramnya *riba* dan Undang-undang No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan Syariah, yang isinya menyatakan perbankan syariah boleh mendirikan usaha *Rahn* (gadai), maka perum pegadaian meresponnya dengan mendirikan Unit Layanana Gadai Syariah (ULGS) sebagai satu unit organisasi di bawah binaan Divisi Usaha Lain Perum Pegadaian. ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolahannya dari usaha gadai konvensional. Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makasar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003. Masih di tahun yang sama pula, 4 Kantor Cabang Pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Syariah.

b. Sejarah Pegadaian Syariah Cabang Blauran

Seiring dengan perkembangan serta peluang dalam mengimplementasikan *rahn* (gadai syariah), maka Perum Pegadaian bekerjasama dengan PT. Bank Muamalat Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melaksanakan *rahn* sebagai diversifikasi usaha bagi Perum Pegadaian dengan Bank Muamalat tentang Gadai Syariah pertanggal 16 Mei Tahun 2002. Produk yang disalurkan adalah Gadai Syariah (*Ar Rahn*) yang mulai diluncurkan sejak Januari 2003. Pegadaian Syariah Blauran Surabaya didirikan dalam rangka menjawab semua kebutuhan sebagian konsumen baik itu muslim maupun non muslim yang menginginkan transaksi pinjam-meminjam yang aman tanpa riba atau sesuai dengan ketentuan syar'i.

Pegadaian syariah cabang Blauran surabaya ini didirikan dan diresmikan oleh Direktur Utama Kanwil Perum Pegadaian Syariah Surabaya Bpk. Dedi Kusdedi, SE, pada tanggal 1 April 2006. Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya ini juga merupakan anak cabang dari Kanwil Perum Pegadaian yang terletak di Jl. Dinoyo No. 79 Surabaya.[3]

B. Visi dan Misi

1. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

[3] A. Zainudin, *Wawancara*, Cabang Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya, 01 April 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Misi

   a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman, dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

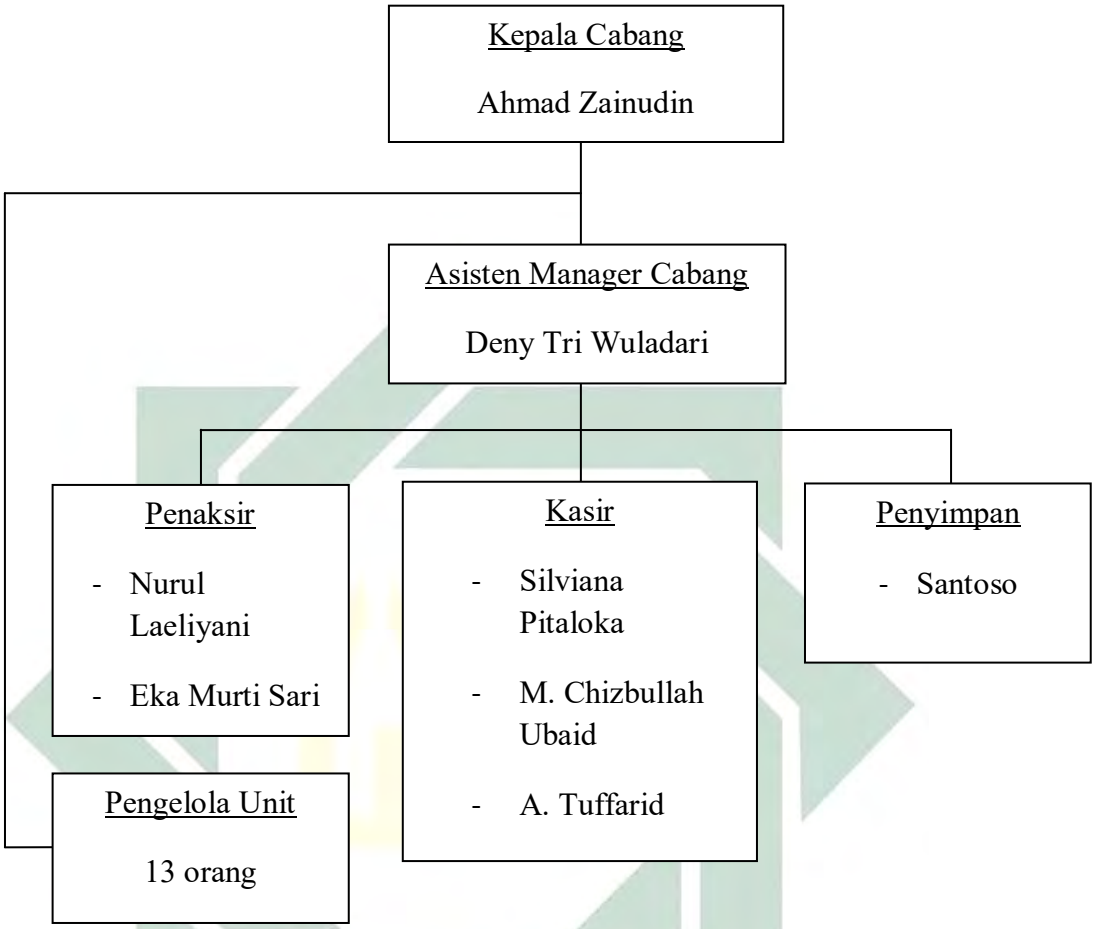
   b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

   c. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

C. Struktur Organisasi, Personalia, dan Diskripsi Tugas

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antar tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Berikut struktur organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syarah Blauran Surabaya:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya

Deskripsi Tugas:

1. Manajer Cabang
   a. Fungsi: Mengelola operasional cabang yaitu menyalurkan uang pinjaman secara hukum gadai yang didasarkan pada penerapan prinsip syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tugas:

1) Menyusun program kerja operasional cabang agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
2) Mengkoordinasikan kegiatan penaksiran *marhun* berdasarkan peraturan yang berlaku.
3) Mengkoordinasikan penyaluran *marhun bih*.
4) Mengkoordinasikan pengelolaan *Murābahah* dan *Rahn* sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka pengembangan aset secara profesional.

2. Asisten Manajer Cabang

a. Fungsi: merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi penetapan taksiran serta penetapan besaran uang pinjaman sesuai dengan kewenangannya.

b. Tugas

1) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan operasional usaha gadai.
2) Menangani barang jaminan bermasalah (taksiran tinggi, rusak, dan palsu).
3) Melaksanakan pengawasan secara uji petik dan terprogram terhadap barang jaminan yang masuk.
4) Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi administrasi, keuangan, keamanan, ketertiban

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kebersihan serta pembuatan laporan kegiatan opersional kantor cabang.

3. Penaksir
   a. Fungsi: menaksir *marhun* untuk menentua mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penerapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra yang baik bagi perusahaan.
   b. Tugas:
      1) Memberikan pelayanan kepada *Rahin* dengan cepat, mudah dan aman.
      2) Menaksir barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
      3) Memberikan perhitungan kepada pimpinan cabang penggunaaan pinjaman gadai oleh *Rahin* berkaitan dengan biaya administrasi dan jasa simpan.
      4) Menetapkan biaya administrasi dan jasa simpan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Kasir
   a. Fungsi: melakukan tugas penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran serta pembukuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
   b. Tugas:
      1) Menerima modal kerja harian dari atasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Menyiapkan uang kecil untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
3) Melaksanakan penerimaan pelunasan *marhun bih* dari *marhun*.

5. Penyimpanan
   a. Tugas:
      1) Melakukan pemeriksaan, penyimpanan, pemeliharaan, dan pengeluaran serta pembukuan *marhun*.
      2) Menyusun *marhun* sesuai urutan nomor Surat Bukti Rahn (SBR).
6. Pengelola unit
   a. Fungsi: mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan operasional, mengawasi administrasi, keuangan, keamanan, ketertiban, dan kebersihan serta membuat laporan kegiatan unit pegadaian syariah.[4]

D. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya. Pengumpulan data primer yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya. Pemberian kuesioner

[4] Buku Pedoman Pegadaian Syariah, *Pedoman Operasional Gadai Syariah* (Surabaya: 1 januari 2007).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada pegawai pegadaian syariah cabang Blauran Surabaya di mulai dari tanggal 4 Januari 2016 sampai dengan 15 Januari 2016. Adapun karakteristik yang diambil dari responden adalah berdasarkan jenis kelamin dan usia pegawai Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner, berikut ini gambaran umum karakteristik responden:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	12	60
2	Perempuan	8	40
	Jumlah	**20**	**100**

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu jenis kelamin responden dengan total 20 pegawai yang menjadi responden, diketahui bahwa 60% adalah pegawai pegadaian syariah cabang Blauran Surabaya dengan jenis kelamin laki-laki dan 40% adalah pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Prosentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai di pegadaian syariah cabang Blauran Surabaya didominasi oleh pegawai laki-laki.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	20 – 30 Tahun	12	60
2	31 – 40 Tahun	2	10
3	41 – 50 Tahun	5	25
4	>50 Tahun	1	5
	Jumlah	**20**	**100**

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu karakteristik usia responden pegawai pegadaian syariah cabang Blauran Suarabaya dapat diketahui bahwa, sebagian besar pegawai adalah mereka yang berada pada range usia 20 – 30 tahun, yaitu sebanyak 12 pegawai dengan tingkat prosentase 60%. Kemudian usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 2 pegawai dengan prosentase 10%, dan usia 41 – 50 tahun sebanyak 5 pegawai dengan prosentase 25%, serta >50 tahun yaitu 1 pegawai dengan prosentase 5%.

E. Gambaran Distribusi Item

Pada gambaran distribusi item ini, akan disampaikan gambaran terhadap kuesioner yang telah disebarkan kepada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya yang menjadi responden dari penelitian ini.

1. Variabel Bebas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Item	STS		TS		N		S		SS	
	Org.	%	Org.	%	Org.	%	Org.	%	Org.	%
X1.1	0	-	0	-	0	-	19	95%	1	5%
X1.2	0	-	0	-	0	-	10	50%	10	50%
X1.3	0	-	0	-	0	-	16	80%	4	20%
X1.4	0	-	0	-	1	5%	17	85%	2	10%

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Dari tabel 4.3, diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X_1), item pertama (X1.1) yaitu untuk pemberian informasi mengenai pengembangan karir oleh perusahaan kepada semua pegawai pegadaian syariah cabang Blauran Surabaya, mendapatkan pernyataan setuju (S) sebanyak 19 responden (95%), dan pendapat sangat setuju (SS) sebanyak 1 responden (5%).

Pada item kedua (X1.2) yaitu perusahaan menyediakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karir pegawai, mendapatkan pernyataan sangat setuju (S) sebanyak 10 responden (50%) dan sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden (50%).

Pada item ketiga (X1.3) yaitu perusahaan memberikan kesempatan untuk menambah kemampuan baru di masa mendatang, mendapatkan pernyataan setuju (S) sebaanyak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

16 responden (80%), dan sangat setuju (SS) sebanyak 4 responden (20%).

Pada item keempat (X1.4) yaitu perusahaan telah memberikan kesempatan percepatan karir untuk pegawai, mendapatkan pernyataan netral (N) sebanyak 1 responden (5%), setuju sebanyak 17 responden (85%), dan sangat setuu (SS) sebanyak 2 responden (10%).

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item	STS		TS		N		S		SS	
	Org.	%	Org.	%	Org.	%	Org.	%	Org.	%
X2.1	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	5%
X2.2	0	-	0	-	5	25%	15	75%	0	-
X2.3	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	5%
X2.4	0	-	0	-	3	15%	14	70%	3	15%
X2.5	0	-	0	-	5	25%	14	70%	1	5%
X2.6	0	-	0	-	6	30%	13	65%	1	5%
X2.7	0	-	0	-	6	30%	14	70%	0	-
X2.8	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	5%
X2.9	0	-	0	-	2	10%	16	80%	2	10%
X2.10	0	-	0	-	3	15%	17	85%	0	-
X2.11	0	-	0	-	3	15%	17	85%	0	-
X2.12	0	-	0	-	3	15%	17	85%	0	-
X2.13	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	5%
X2.14	0	-	0	-	4	20%	16	80%	0	-
X2.15	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	-
X2.16	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	-
X2.17	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	-

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_2), yaitu untuk item pertama (X2.1) pekerjaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan oleh pegawai pegadaian syariah cabang Blauran Surabaya memberikan rasa keberhasilan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item kedua (X2.2) yaitu pekerjaan menarik, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 5 responden (25%), dan setuju sebanyak 15 responden (75%).

Item ketiga (X2.3) yaitu pegawai puas dengan pekerjaannya, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item keempat (X2.4) yaitu pegawai benar-benar melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaannya, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 14 responden (70%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

Item kelima (X2.5) yaitu gaji yang diperoleh pegawai sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 5 responden (25%), setuju sebanyak 14 responden (70%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item keenam (X2.6) yaitu perusahaan memberikan gaji lebih baik daripada pesaing, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 6 responden (30%), setuju sebanyak 13 responden (65%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item ketujuh (X2.7) yaitu perusahaan memberikan gaji yang adil kepada seluruh pegawai, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 6 responden (30%), dan setuju sebanyak 14 responden (70%).

Item kedelapan (X2.8) yaitu perusahaan memberikan promosi yang adil kepada semua pegawai, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item kesembilan (X2.9) yaitu perusahaan memberikan kesempatan pegawai untuk maju, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 2 responden (10%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 2 responden (5%).

Item kesepuluh (X2.10) yaitu perusahaan mempunyai jabatan yang cukup bagi pegawai yang ingin maju, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), dan setuju sebanyak 17 responden (85%).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item kesebelas (X2.11) yaitu manajer selalu mendengarkan ide dan saran dari pegawai, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), dan setuju sebanyak 17 responden (85%).

Item keduabelas (X2.12) yaitu manajer selalu bersikap adil kepada pegawai, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), dan setuju sebanyak 17 responden (85%).

Item ketigabelas (X2.13) yaitu manajer memberikan pujian ketika pegawai bekerja dengan baik, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item keempatbelas (X2.14) yaitu rekan kerja selalu mendahulukan kepentingan bersama, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 4 responden (20%), dan setuju sebanyak 16 responden (80%).

Item kelimabelas (X2.15) yaitu rekan kerja sangat menyenangkan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item keenambelas (X2.16) yaitu rekan kerja sangat bersahabat, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item ketujuhbelas (X2.17) yaitu rekan kerja siap membantu ketika dibutuhkan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

2. Variabel Terikat (Y)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS	
	Org.	%	Org.	%	Org.	%	Org.	%	Org.	%
Y.1	0	-	0	-	3	15%	14	70%	3	15%
Y.2	0	-	0	-	1	5%	16	80%	3	15%
Y.3	0	-	0	-	1	5%	16	80%	3	15%
Y.4	0	-	0	-	1	5%	16	80%	3	15%
Y.5	0	-	0	-	1	5%	16	80%	3	15%
Y.6	0	-	0	-	1	5%	16	80%	3	15%
Y.7	0	-	0	-	3	15%	16	80%	1	5%
Y.8	0	-	0	-	3	15%	14	70%	3	15%
Y.9	0	-	0	-	2	10%	17	85%	1	5%
Y.10	0	-	0	-	1	5%	15	75%	4	20%

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Pada variabel komitmen organisasi (Y), untuk item pertama (Y.1) yaitu pegawai merasa bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 14 responden (70%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item kedua (Y.2) yaitu pegawai bangga menjadi bagian dari perusahaan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 1 responden (5%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

Item ketiga (Y.3) yaitu pegawai memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 1 responden (5%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

Item keempat (Y.4) yaitu pegawai memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 1 responden (5%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

Item kelima (Y.5) yaitu tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus keinginan pegawai, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 1 responden (5%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

Item keenam (Y.6) yaitu pegawai merasa berat untuk meninggalkan perusahaan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 1 responden (5%), setuju sebanyak 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

Item ketujuh (Y.7) yaitu perasaan pegawai jika meninggalkan perusahaan akan mengalami kesulitan-kesulitan tertentu, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 16 responden (80%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item kedelapan (Y.8) yaitu pegawai merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 3 responden (15%), setuju sebanyak 14 responden (70%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (15%).

Item kesembilan (Y.9) yaitu pegawai merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 2 responden (10%), setuju sebanyak 17 responden (85%), dan sangat setuju sebanyak 1 responden (5%).

Item kesepuluh (Y.10) yaitu pegawai dididik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan, memperoleh pernyataan netral (N) sebanyak 1 responden (5%), setuju sebanyak 15 responden (75%), dan sangat setuju sebanyak 4 responden (20%).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Analisis Data

1. Uji Korelasi Rank Spearman

Pengujian melalui uji korelasi rank spearman ini diperlukan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Perssero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya.

Untuk mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat keeratan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sebagai berikut[5]:

Tabel 4.6
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Arah Hubungan	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan sangat lemah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan lemah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan cukup kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan sangat kuat

a. Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi

Berikut hasil perhitungan uji korelasi rank spearman antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi dengan menggunakan bantuan program perhitungan SPSS:

[5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2008), 257.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman antara Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi

Correlations

			pengembangan karir	komitmen organisasi
Spearman's rho	pengembangan karir	Correlation Coefficient	1.000	.585**
		Sig. (2-tailed)	.	.007
		N	20	20
	komitmen organisasi	Correlation Coefficient	.585**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.007	.
		N	20	20

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh signifikansi sebesar 0,007 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,585 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut cukup kuat, dan arah hubungan menunjukkan arah hubungan positif atau searah. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka akan diikuti semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya, begitu juga sebaliknya.

Untuk menguji signifikansi korelasi dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$t = 0{,}585\sqrt{\frac{20-2}{1-0{,}585^2}} = 3{,}060$$

Hipotesis:

Ho = Harga koefisien korelasi tidak signifikan

Ha = Harga koefisien korelasi signifikan

Pengujian:

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Untuk mengetahui harga t signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t tabel, untuk taraf kesalahan tertentu dengan dk = n – 2.[6] Karena dalam penelitian ini menggunakan uji dua pihak, maka harga t dilihat pada harga t dengan kesalahan 5%, dengan dk = 18 diperoleh harga t tabel sebesar 2,101.

Hasil dari perhitungan signifikansi korelasi diperoleh bahwa harga t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 3,060 > 2,101, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya harga koefisien korelasi signifikan.

b. Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Berikut hasil perhitungan uji korelasi rank spearman kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan menggunakan bantuan program perhitungan SPPS:

[6] Abdul Muhib, *Analisis Statistik; 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS For Windows* (Sidoarjo: Zifatama, 2012), 298.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Correlations

			kepuasan kerja	komitmen organisasi
Spearman's rho	kepuasan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.864**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	20	20
	komitmen organisasi	Correlation Coefficient	.864**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	20	20

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,864 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat, dan arah hubungan menunjukkan arah hubungan positif atau searah. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan diikuti semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Surabaya, begitu juga sebaliknya.

Untuk menguji signifikansi korelasi dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = 0{,}864\sqrt{\frac{20-2}{1-0{,}864^2}} = 7{,}280$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis:

Ho = Harga koefisien korelasi tidak signifikan

Ha = Harga koefisien korelasi signifikan

Pengujian:

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Untuk mengetahui harga t signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t tabel, untuk taraf kesalahan tertentu dengan dk = n – 2.[7] Karena dalam penelitian ini menggunakan uji dua pihak, maka harga t dilihat pada harga t dengan kesalahan 5%, dengan dk = 18 diperoleh harga t tabel sebesar 2,101.

Hasil dari perhitungan signifikansi korelasi diperoleh bahwa harga t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 7,280 > 2,101, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya harga koefisien korelasi signifikan.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R *Square* mendekati satu maka hubungan variabel bebas lebih besar terhadap variabel terikat, jika mendekati nol maka hubungan variabel terikat adalah kecil.

[7] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729[a]	.531	.476	2.630

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, pengembangan karir

Sumber: Data primer, diolah 2016.

Pada tabel 4.9 diatas, nilai R *Square* adalah 0,531 atau 53,1%. Hal ini berarti besarnya hubungan variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya adalah 53,1%, sedangkan sisanya 46,9% berhubungan dengan variabel lain di luar penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id