

Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kepatuhan Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan

Muhammad Iqbal

¹Fakultas Agama Islam, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat li, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

Email : iqbal54@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji F serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel (6,039>1,99300), dengan signifikansi (0,000<0,05). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota yang diperoleh dari nilai fhitung > f-tabel sebesar (36,468>3,97), dengan tingkat signifikansi (0,000> 0,05), hal ini menandakan bahwa H0 ditolak sedangkan H1 diterima. Sedangkan pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi loyalitas anggota sebesar 32,4% sedangkan sisanya adalah 67,6%. Loyalitas anggota dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin besar tingkat komitmen organisasi anggota terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah menimbulkan hubungan kerjasama yang baik untuk kedepannya.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Loyalitas Anggota, BMT Mandiri Abadi Syariah

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup bagi organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya segala perubahan yang sangat cepat dalam dunia bisnis, dimana organisasi dituntut untuk lebih mampu beradaptasi, mampu bertahan, dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, serta memberikan pusat perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi.

Setiap organisasi ingin anggotanya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerjasama. Tentunya ini merupakan keinginan yang ideal bagi organisasi yang hanya berorientasi pada keuntungan semata, sebab bagaimana mungkin organisasi memperoleh keuntungan apabila didalamnya terdapat orang-orang yang kurang produktif. Akan tetapi, seringkali organisasi tidak mampu membedakan mana anggota yang produktif dengan yang tidak produktif. Jumlah anggota yang banyak, membuat organisasi merasa sebagai organisasi yang sangat dibutuhkan oleh anggota dalam bekerjasama, sehingga manusia atau anggota lebih dianggap sebagai alat produksi layaknya mesin. Organisasi semacam ini, kurang menganggap penting akan arti komitmen, kepuasan bagi organisasi untuk mengganti keberadaan anggota yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan dengan anggota baru. Organisasi semacam ini umumnya memiliki pemikiran bahwa biaya dalam meningkatkan kepuasan akan lebih tinggi dibandingkan dengan manfaat yang akan diperoleh. Pemikiran yang demikian ini merupakan pemikiran yang tidak tepat dan sama sekali tidak benar.

Jika suatu organisasi hanya memikirkan keuntungan tanpa memperhatikan kepuasan anggotanya artinya organisasi menanamkan hal yang bisa berdampak negatif yang disebabkan ketidakpuasan anggota yang akan memunculkan reaksi-reaksi negatif dan merugikan organisasi itu sendiri. Reaksi negatif yang biasanya muncul misalnya terjadinya angsuran macet, melakukan sabotase, menjadi agresif yang destruktif, tingkat kerja sama menurun, angka *turn over* yang tinggi dan lain-lain. Dalam lingkup organisasi, komitmen anggota terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk kemajuan organisasi secara menyeluruh. "sayangnya meskipun komitmen sudah sangat umum namun tidak jarang anggota masih belum memahami pengetahuan tentang arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting supaya tercipta kondisi yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Untuk mendorong anggota berkomitmen tinggi menurut rangkuman pendapat Pardiansyah terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Menumbuhkan rasa kepemilikan *sense of ownership*. Kondisi ini akan tercapai bila manajemen melibatkan anggota dalam segala pengambilan keputusan. Sayangnya dalam banyak kasus, manajemen masih memposisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan anggota disarankan hanya untuk bergabung semata. Dapat dikatakan anggota hanya dijadikan sebagai alat untuk mencapai keuntungan. Kondisi semacam ini akan sulit menumbuhkan komitmen anggota.
2. Aspek kedua adalah *trust* (kepercayaan) terhadap manajemen. Anggota yang tidak memiliki kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka punya komitmen yang tinggi. Berbeda dengan jika ada kepercayaan,

mereka tidak akan terpancing oleh isu-isu tak sedap di organisasi, dan tidak mudah terprovokasi dengan tawaran yang dilakukan oleh organisasi lainnya. Anggota akan berusaha menjadi partisipasi terbaiknya dan akan merasa senang jika bisa memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Menurut Armstrong (1999) terdapat tiga faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik personal, yang termasuk didalamnya adalah umur serta tingkat pendidikan.
- b. Karakteristik pekerjaan, yang termasuk didalamnya adalah tantangan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, dan jumlah umpan balik yang diterima individu tersebut.
- c. Pengalaman kerja, yang termasuk didalamnya sikap terhadap organisasi, kebebasan atau independensi organisasi serta realisasi terhadap harapan-harapan dalam organisasi.

Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (1987) bahwasannya, "kebijakan HRM didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen anggota, fleksibilitas, dan kualitas pelayanan". Lembaga keuangan Syariah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah suatu lembaga yang mengemban misi yaitu memberikan pelayanan dalam hal pengumpulan dana dan penyaluran dana, dimana dalam pengumpulan dana tersebut diperoleh dari simpanan wajib, simpanan pokok khusus, dan simpanan sukarela. Sedangkan dalam penyaluran dana, BMT menjalankan dua bentuk kegiatan yaitu sosial dan bisnis. Untuk kegiatan sosial pihak BMT memiliki produk yang disebut dengan *qordul hasan*, dan dalam bisnis yaitu menggunakan prinsip pembiayaan *musyarakah*, serta pembiayaan *murabahah* dengan akad jual beli pihak BMT menyediakan barang dan pihak nasabah yang membutuhkan barang.

Menurut Hasan dan Husein mengemukakan bahwa dalam menjalankan kegiatannya, BMT lebih mengutamakan menggunakan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi Islam yaitu keselamatan yang berintikan keadilan, kedamaian, dan kesejahteraan, oleh karena itu diperlukan adanya loyalitas dari anggotanya. Kondisi loyal atau tidak loyal menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan tanggung jawab dan loyalitas anggota menjadi suatu sistem yang berlanjut. Loyalitas merupakan persoalan umum pada setiap ketahanan anggota dalam organisasi, baik itu berhubungan dengan perilakunya, penggunaan secara berulang menjadi anggota dalam waktu yang lama, dan memperhatikan rekomendasi pelayanan. Menurut Strauss dan Sayles (1980) "loyalitas juga penting untuk aktualisasi diri, dimana anggota yang tidak memiliki loyalitas tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan berpindah". Anggota seperti ini dikarenakan mempunyai tingkat kejenuhan pada organisasi yang kurang baik, teruma kurangnya sarana penunjang kebutuhan anggota, dan kualitas pelayanan yang tidak memadai.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan

realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji F serta uji koefisien determinasi

3. HASIL

Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian menguji validitas sangat penting untuk dapat menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel dari suatu penelitian. Jika instrumen penelitian dikatakan valid atau benar maka hasil pengukurannya juga akan benar.

1) Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,604 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,654 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,645 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,690 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,603 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,674 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0,267 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0,677 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0,380 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0,747 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 11 | 0,661 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 12 | 0,262 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Dari semua butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi ternyata semua pernyataan berstatus valid. Data dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0.224) dan nilai probabilitas tidak melebihi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa 12 item pernyataan (angket) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menunjukkan sesuatu yang diukur dalam pernyataan tersebut.

2) Variabel Loyalitas Anggota

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Loyalitas Anggota (Y)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|--------|----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,422 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,672 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,641 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,661 | 0,000<0,05 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|------------|-------|
| Item 5 | 0,762 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,687 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0,590 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Dari semua butir pernyataan untuk variabel loyalitas anggota ternyata semua pernyataan berstatus valid. Data dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0.224) dan nilai probabilitas tidak melebihi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa 12 item pernyataan (angket) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menunjukkan sesuatu yang diukur dalam pernyataan tersebut.

b. Uji Realibilitas

Dalam penelitian menguji realibilitas sangat penting untuk dapat menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel dari suatu penelitian. Jika instrumen penelitian dikatakan valid atau benar maka hasil pengukurannya juga akan benar. Berikut ini hasil uji dari Realibilitas.

Tabel 3. Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|------------|
| Komitmen Organisasi (X) | 0,796 | 12 | Reliabel |
| Loyalitas Anggota (Y) | 0,740 | 7 | Reliabel |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

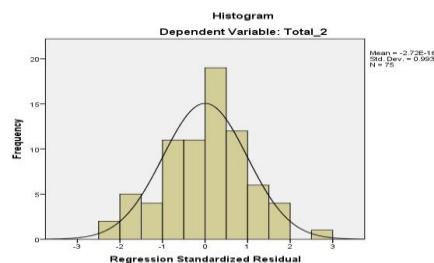
Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dimana seluruh instrumen layak digunakan untuk mengumpulkan data yaitu jika nilai Cronbach's Alpha >0,70.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam menentukan model regresi yang valid maka data yang harus diuji apakah telah terbebas dari masalah asumsi klasik., ialah:

a. Uji Normalitas

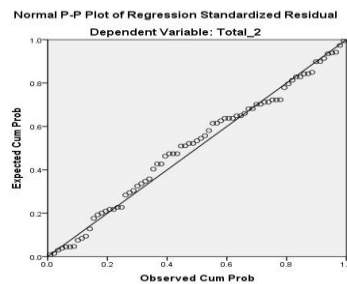
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan pengujian data diatas diketahui bahwa uji Heteroskedastisitas dapat diuji dengan cara melihat kemencangan penyebaran grafik histogram sudah terlihat normal (berada di tengah), dan pada data tersebut menunjukkan bahwasannya garis lengkung nya sudah berada di tengah.



Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan pengujian data dapat dikatakan normal apabila:

1. Data berdistribusi normal apabila dalam penyebaran data mengikuti garis diagonal,
2. Dan pada grafik diatas menunjukkan bahwasannya butir-butir pernyataan yang telah diolah dan titik-titiknya telah mengikuti garis diagonal.

Tabel 4. Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Total_2 |
|----------------------------------|-------------------|---------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | |
| Most Extreme Differences | Mean | 27.17 |
| | Std. Deviation | 3.714 |
| | Absolute Positive | .135 |
| | Negative | -.135 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.167 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .131 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.448 | | 3.742 | .000 | | |
| | Total_1 | .364 | .577 | 6.039 | .000 | 1.000 | 1.000 |

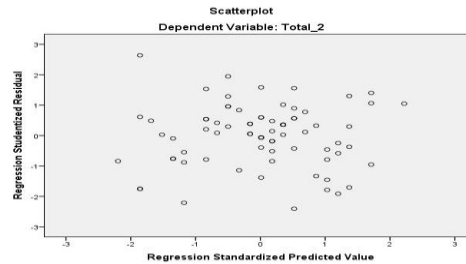
a. Dependent Variable: Total_2

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikemukakan bahwa gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai *variance inflation factor* (VIF), Nilai VIF 1,000 < 10, tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sedangkan VIF pada tabel menunjukkan bahwa nilai Tolerance Value 1,000 > 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan/variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan pola tertentu menggambarkan titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melempar, dan menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dalam hal ini tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini akan disajikan hasil dari Uji Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS tentang pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,448 | 2,792 | | 3,742 | ,000 |
| Komitmen Organisasi (X) | ,364 | ,060 | ,577 | 6,039 | ,000 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota (Y)

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan tabel 4.12 Adapun hasil yang telah diperoleh dari koefisien di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 10,448a + 0,364X_1 + e$$

Dari persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan diantara variabel *independent* dengan variabel *dependent* tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai *Constanta* adalah 10.448, artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel loyalitas anggota (nilai X adalah 0), maka loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah sebesar 10,448.
- 2) Nilai *Koefisien Regresi* Komitmen Organisasi adalah 0.364, artinya jika variabel komitmen organisasi (X) meningkat sebesar 1% dengan asumsi bahwasannya konstanta adalah 0 (nol), maka loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah meningkat sebesar 0,364.

4. Uji Hipotesis a. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,448 | 2,792 | | 3,742 | ,000 |
| Komitmen Organisasi | ,364 | ,060 | ,577 | 6,039 | ,000 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan tabel 4.13 dengan mengamati pada baris, kolom t dan signifikansi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota (H1)

Variabel Komitmen Organisasi (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan. Hal ini terlihat dari signifikannya komitmen organisasi (X) $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Rumus nilai } t_{\text{tabel}} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

α = Batas signifikan 0,05 (5%)

n = Jumlah responden (sampel)

k = Jumlah variabel bebas

Sehingga dari rumus tersebut diketahui bahwa:

$$t_{\text{tabel}} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) \quad t_{\text{tabel}} = t (0.05/2; 75-1-1) = (0.025; 73) = 1.99300.$$

Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.039 > 1.99300$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesisnya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota secara parsial diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y), jika variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama dengan melihat nilai $F_{\text{tabel}} = f(k; n-k)$, $F = (1; 75-1) = (1; 74) = 3.97$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.14 Di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 340,047 | 1 | 340,047 | 36,468 | .000 ^b |
| Residual | 680,700 | 73 | 9,325 | | |
| Total | 1020,747 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber:

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 36.468 dengan nilai F_{tabel} adalah 3.97. sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36.468 > 3.97$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota pada Bmt Mandiri Abadi Syariah Medan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan dalam mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .577 ^a | .333 | .324 | 3,054 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.324, hal ini berarti menunjukkan bahwasannya variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 32.4% sisanya 67.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada Bmt Mandiri Abadi Syariah Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1) = t_{tabel} = t(0.05/2; 75-1-1) = (0.025; 73) = 1.99300$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.039 > 1.99300$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesisnya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota secara parsial diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, et.al dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indoonesia Semarang)". Hasil penelitian menunjukkan ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyo Budi dan Ukudi, dengan judul Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi pada PD. BPR Bank Pasar Kendal). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas layanan dapat meningkatkan loyalitas nasabah, karena kualitas layanan berpengaruh positif

signifikan terhadap kepercayaan dan komitmen nasabah, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara positif signifikan terhadap loyalitas nasabah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Maliyah dengan judul "Pengaruh Citra Merek, Kepercayaan (*Trust*) dan Komitmen terhadap Loyalitas Nasabah pada PT. Henan Putih Rai Asset Management. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara komitmen dengan loyalitas nasabah dengan dibuktikan dengan perhitungan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$.

Fitri Ningtyas dan Basuki Rachmad dengan judul "Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Penanganan Masalah dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Muamalat di Surabaya". Hasil penelitian dari komitmen terhadap loyalitas tidak selalu dapat mempengaruhi loyalitasnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Wayan Suartina, et.al dengan judul "Pengaruh *Customer Relationship Management* dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Pada BUMDes se-kecamatan Penebel, Tabanan)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Customer Relationship Management* dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ajimat dengan judul "Peran Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Universitas Pamulang)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebagai variabel.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota pada Bmt Mandiri Abadi Syariah Medan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), dengan nilai t hitung sebesar 6.039 lebih besar dari 1.99006 ($6.039 > 1.99006$), maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Komitmen organisasi mempengaruhi loyalitas anggota dengan melihan nilai koefisien determinasi pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.324, hal ini berarti menunjukkan bahwasannya komitmen organisasi mempengaruhi sebesar 32.4% sedangkan sisanya 67.6% . sehingga loyalitas anggota dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

- Ahmadi. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Anggota Produk Tabungan Umum Syariah Di Ksps Bmt Ugt Sidogiri Capem Banyuputih Situbondo," *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*. No.2. Volume. 6. 2019. 6(2).
- Ajimat. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus Di Universitas Pamulang," *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2(1).
- Al Fauzan, Shalih Bin Fauzan Bin Abdullah. (1998). *Kitab Tauhid*, Jakarta: Akafa Press.
- Alma, B Dan Juni, D. (2016). *Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan Nilai Dan Praktik Syariah Dalam Bisnis Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Al-Qahthani, M.Said. (2013). *Al-Wala' Wal-Bara; Konsep Loyalitas Dan Permusuhan Dalam Islam*, Jakarta: Ummul Qura.
- Amini, N. R., & Fanreza, R. (2021, February). The Effectiveness Of Online Kajian Al-Islam And Kemuhammadiyah Assessment In The Time Of Covid-19 University Of

- Muhammadiyah Sumatera Utara. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 859-863).
- Amini, N. R., Naimi, N., & Lubis, S. A. S. (2019). Implementasi Kurikulum Al-Islam Dan Kemuhammadiyah Dalam Meningkatkan Sikap Religiusitas Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 11(2), 359-372.
- Amsari, S., & Nasution, S. (2020, January). Benefits Of Productive Zakat In Increasing Mustahik Revenue In Lazismu Center. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 141-150).
- Ananda, Y.P. (2020). Analisa Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Omesfindo Agung Sentracendikia," *Jurnal Al Tijarah*, 6(1).
- Andini, N, Dan Iskandar, I. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Anggota Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Pengayoman Pegawai Departemen Kehakiman (Kppdk) Republik Indonesia, Dalam *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (Knist)*, 1(1).
- Andriani, D., & Juliandi, A. (2016). Preferensi Masyarakat Kota Medan Terhadap Bank Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 8(2).
- Anggota (Studi Kasus Koperasi Baytul Ikhtiar Kota Bogor)," *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2).
- Anggota Credit Union Keling Kumang Nanga Pinoh Kabupaten Melawi," *Jurnal Integra*, 9 (2).
- Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2019). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).
- Daulay, M. Y., & Amini, N. R. (2019). Pkmpembinaan Kader Mubaligh/Mubalighat Muhammadiyah 'Aisyiyah Dalam Kemajuan Dakwah Muhammadiyah Di Ranting Muhammadiyah Desa Sukasari Kec. Pegajahan. Ihsan: *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Edi, S., & Amini, N. R. (2020). Pembinaan Jamaah Dengan Metode Tadabbur Al-Quran Di Perhimpunan Keluarga Besar-Pelajar Islam Indonesia Sumatera Utara. Ihsan: *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 220-228.
- Fadli, M.F. (2020). Pengaruh Nilai Pelanggan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas
- Fauzi, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang," *Journal Of Management*. 2(2).
- Fitri Dan Rachmad, B. (2011). Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Penanganan Masalah, Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Muamalat Di Surabaya," *Journal Of Business And Banking*. 1(1).
- Fitriati, D Et.Al. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Koperasi Syariah Terhadap Loyalitas
- Fretty, W. (2015). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt) Surya Barokah," *Jurnal I-Economic* 3(2).
- Haida, N Dan Kurnia. (2017). Pengaruh Pelayanan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Pembiayaan Di Bmt Al-Falah Sumber Cirebon," Dalam *Jurnal Al-Amwal*, 9 (1).
- Hasanuddin, H., Irvan, I., Dachi, S. W., & Mushlihuddin, R. (2019). Pkm Pelatihan Retorika Dan Fardhu Kifayah Untuk Angkatan Muda Muhammadiyah Di Kota Binjai. Ihsan: *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 140-145.
- Hayati, I., & Fitriani, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Iskandar, D., & Nasution, M. I. B. (2019, October). Analisis Pengaruh Kepercayaan, Keamanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Online Shop Lazada (Studi Kasus Pada Mahasiswa/I Feb Umsu). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, Pp. 128-137).

- Januarti, I Dan Bunyaanudin, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi," *Jurnal Jaai*, 10 (1).
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01).
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan Spss. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Khakim, L, Et.Al. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Harga Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Variabel Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Pizza Hut Cabang Simpang Tiga," *Jurnal Manajemen*. 1(1).
- Kosasih, Y.Steve Dan Sutanto, E.M. (2014). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Agora*, 2(1).
- Kotler Dan Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran Edisi Ketiga Belas*, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Maghfiroh, S Dan Rusdarti. (2016). Pengaruh Kepuasan, Antusiasme, Dan Swiching Barrier Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Serba Usaha," *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Naimi, N., & Amini, N. R. (2021, February). Strengthening Muhammadiyah Ideology Through Webiner'aisyiyah, North Sumatra, Faces Covid 19 New Normal. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 700-706).
- Nasution, I. Peran Penyidik Polri Dalam Penanganan Tindak Pidana Penguasaan Tanah Diatas Tanah Milik Orang Lain.
- Nasution, S., & Mujiatun, S. (2020, February). Influences Of Collective Action And Communication On Welfare Of Muhammadiyah Members (A Case Study Of Muhammadiyah Charity Institutions' Leaders In Medan). In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 446-452).
- Nasution, S., Silalahi, P. R., & Hafiz, M. (2021, February). The Visual Investor: How Are Novice Investors Transacting Sharia Stock. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 324-336).
- Pinem, R. (2019). Hak-Hak Perempuan terhadap Harta Dalam Suku Karo (Memaknai Simbol Dalam Rangka Perubahan Hukum Di Masyarakat). *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 16-27.
- Pinem, R. K. B. (2019). Metode Pembelajaran Al-Islam Dan Kemuhammadiyah Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 11(2), 373-395.
- Pohan, S. (2018). Pelatihan Fardhu Kifayah Dan Pelatihan Khatib Jumat Pada Warga Muhammadiyah Cabang Medan Denai Di Kota Medan. *Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah Dan Laba Bersih Terhadap Kinerja Harga Saham Bank Panin Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 101-119.
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Non Performing Loan, Dana Pihak Ketiga, Terhadap Pembiayaan Akad Mudharabah Di Bank Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 93-111.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Penerapan Fatwa Mui Wisata Halal (Studi Kasus Hotel Syariah Medan). *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 334-348.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Perkembangan Akad-Akad Di Bank Syariah. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1).
- Rahmawati, R., & Rochintaniawati, D. (2021). Thinking Disposition Profile Of Class Xi Ipa Students In A Palembang School. *Isej: Indonesian Science Education Journal*, 2(2), 78-82.
- Rahmayati, R. (2020). Strategi Peningkatan Portofolio Pembiayaan Melalui Syndicated Financing Di Bank Syariah Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).
- Rangkuti, K. (2017). Ibm Kelompok Ternak Sapi: Pembuatan Yoghurt Dari Susu Sapi Skala Rumah Tangga. *Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01).

- Rangkuti, K., & Harahap, M. (2020). Development Of Business Analysis Learning Model Using The Microsoft Excel Application. *Jasc (Journal Of Agribusiness Sciences)*, 3(2), 77-84.
- Rangkuti, K., Harahap, S., Siregar, S., & Hutauruk, T. (2021). Feasibility Analysis Of Palm Sugar Business (Case Study: Buluh Awar Village, Sibolangit District, Deli Serdang Regency). *Jasc (Journal Of Agribusiness Sciences)*, 4(1), 1-7.
- Sihotang, M. K., & Umayya, E. (2021). Analisis Pelaksanaan Strategi Positioning Pada Toko Roti Master Bread Perdagangan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1), 33-42.
- Siregar, S., Andriansyah, Y., & Rangkuti, K. (2021). The Perception Of Red Chili Farmers On The Implementation Of Pt. Inalum's Csr (Coorporate Social Responbility) Program In The Village Of Lubuk Cuik Distric Of Lima Puluh, Batu Bara Regency. *Jasc (Journal Of Agribusiness Sciences)*, 4(2), 43-52.
- Utami, C., Hayati, I., & Indrayani, I. (2019). Pemanfaatan Kaleng Bekas Menjadi Celengan Di Desa Kotasari. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, Pp. 332-336)*.