
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Organisasi Koperasi pada Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Kota Bandung

Muhammad Irham Kamil^{1*}, Sukmahadi²

^{1,2} Universitas Koperasi Indonesia

¹irhamkamil14@gmail.com, ²sukmadjoe@yahoo.com

Abstrak

KOPTI Kota Bandung adalah koperasi produsen yang terdiri dari pengrajin tempe dan tahu di Kota Bandung. Salah satu masalah yang dihadapi oleh koperasi ini adalah tingginya jumlah anggota yang tidak aktif dibandingkan dengan anggota yang aktif. Penyebab masalah ini diduga karena kinerja organisasi koperasi yang masih kurang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami tentang kompensasi di KOPTI Kota Bandung dan kinerja organisasi koperasi di sana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan aplikasi SPSS dan Microsoft Excel untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi koperasi. Setiap kenaikan 1 nilai kompensasi akan meningkatkan nilai kinerja organisasi sebesar 1,482. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi koperasi sebesar 73,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengaruh, Kompensasi, Kinerja Organisasi Koperasi, Koperasi, KOPTI

Abstract

KOPTI Bandung City is a producer cooperative consisting of tempeh and tofu craftsmen in Bandung City. One of the problems faced by this cooperative is the high number of inactive members compared to active members. The cause of this problem is thought to be due to the poor performance of the cooperative organization. The purpose of this study is to understand about compensation in KOPTI Bandung City and the performance of cooperative organizations there. This research uses quantitative methods and uses SPSS and Microsoft Excel applications to analyze the data. The results showed that compensation has a significant influence on the performance of cooperative organizations. Every 1 increase in compensation value will increase the value of organizational performance by 1.482. The correlation coefficient shows that the effect of compensation on cooperative organizational performance is 73.7%, while the rest is influenced by other variables such as leadership style, organizational culture, and competencies that are not examined in this study.

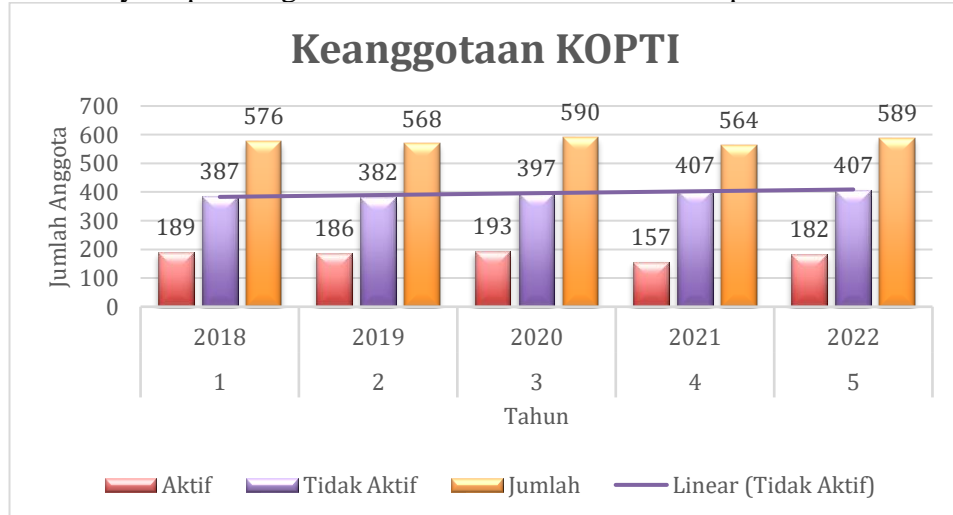
Keywords: Influence, Compensation, Cooperative Organizational Performance, Cooperation, KOPTI

PENDAHULUAN

Koperasi sebagai lembaga ekonomi yang memiliki peran strategis dalam mengatasi masalah kemiskinan, pengangguran dan ketimpangan ekonomi di Indonesia. (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab2 Pasal 3)mengenai tujuan koperasi, yaitu: “Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Demi mewujudkan tujuan yang tertulis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasi Bab II pasal 3, koperasi perlu memiliki kinerja yang baik dalam rangka memberikan kesejahteraan kepada para anggota sebagai pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi. Maka koperasi perlu memenuhi kebutuhan anggotanya sehingga dapat memberikan manfaat ekonomi.

Penerapan fungsi sumber daya manusia yang salah satunya adalah kompensasi perlu diberlakukan dalam berkoperasi untuk meningkatkan kualitas kinerja koperasi yang merupakan reflektif dari kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia seperti pengawas, pengurus, dan karyawan dalam koperasi itu sendiri sehingga efektif dalam melaksanakan tujuan bersama. Upaya dalam meningkatkan kinerja koperasi yang merupakan reflektif dari kinerja karyawan diperlukan kompensasi yang diberikan kepada para pengelola koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Flippo dalam (Suparyadi, 2015) “kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi baik bersifat finansial maupun nonfinansial”.



Gambar 1 Trendline Keanggotaan KOPTI Kota Bandung 2018-2022

Sumber: Laporan RAT KOPTI KOTA Bandung 2018-2022 (Diolah)

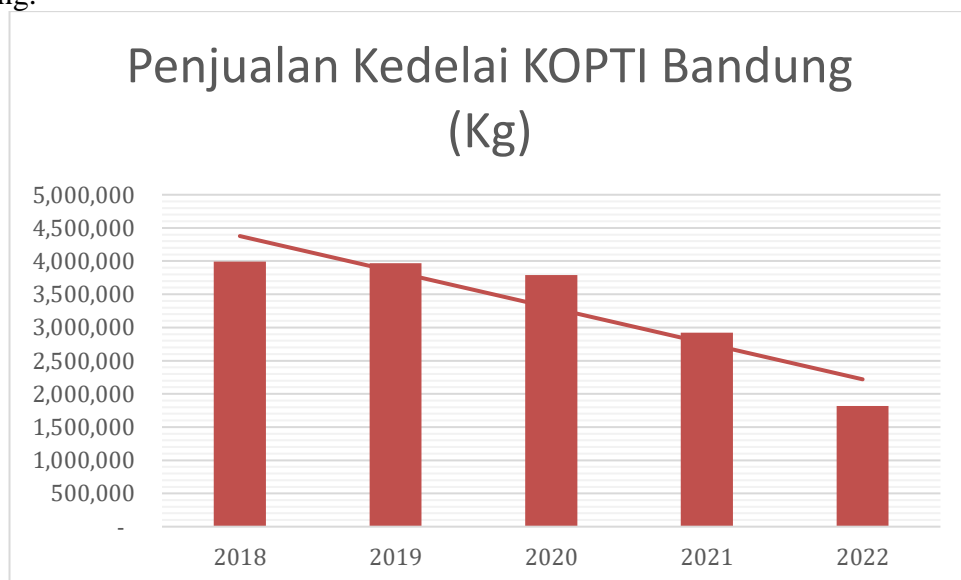
Trendline tersebut menunjukkan adanya peningkatan jumlah anggota yang tidak aktif secara bertahap dalam kurun waktu 5 tahun ke belakang dan selisih antara anggota yang aktif dengan tidak aktif hampir mencapai 50 % dan pada tahun

2021 terjadi selisih paling besar dalam 5 tahun kebelakang yaitu sebesar 44,33% selisih antara anggota aktif dan tidak.

Tabel 1 Penyaluran Program Bantuan Selisih Harga Kedelai

No	Tahap	Bulan	Jumlah (kg)	Penerima
1	Tahap 1	April	240.000 kg	235 Pengrajin
2	Tahap 2	Mei	340.000 kg	260 Pengrajin
3	Tahap 3	Juni	510.000 kg	258 Pengrajin
4	Tahap 4	Juli	480.000 kg	300 Pengrajin
5	Tahap 5	Oktober	330.000 kg	317 Pengrajin
6	Tahap 6	November	620.000 kg	312 Pengrajin
7	Tahap 7	Desember	710.000 kg	305 Pengrajin
Total			3.130.000 kg	

Sugiyanto (2019) dalam jurnalnya yang berjudul Pengukuran Keberhasilan Koperasi Dilihat Dari Sudut Anggota Koperasi sebagai badan usaha yang bertujuan untuk kesejahteraan anggotanya memberikan dua manfaat kepada anggotanya yaitu manfaat langsung dan tidak langsung. Dalam hal ini Manfaat Ekonomi Langsung yang dimaksud adalah selisih harga kedelai yang lebih murah Rp 1.000/kg kedelai dibanding harga pasaran, namun anggota aktif KOPTI Kota Bandung yang mendapatkan penyaluran kedelai CSHP dari program tersebut hanya sebanyak 34 orang. Lalu, disamping penjualan kedelai CSHP terdapat kedelai reguler yang dijual oleh KOPTI Kota Bandung. Berikut data penjualan kedelai reguler selama 5 tahun ke belakang yang dilakukan oleh bidang usaha KOPTI Kota Bandung.



Gambar 2 Trendline Penjualan Kedelai KOPTI Kota Bandung 2018-2022

KOPTI Kota Bandung. Realisasi penjualan kedelai reguler KOPTI Kota Bandung terus-menerus menurun dari tahun ke tahun hal ini menjadi sebuah pertanyaan mengapa kinerja penjualan kedelai KOPTI Kota Bandung terus menurun bahkan terjadi penurunan penjualan kedelai secara drastis dari tahun 2020

hingga 2022 sebesar 20,57% pada tahun 2020 hingga 2021 dan sebesar 26,36% pada tahun 2021 hingga 2022. Hal ini diduga karena adanya indikasi penurunan kinerja organisasi pengelola koperasi, merujuk pada pernyataan (Pakaya, 2017) “Kinerja Organisasi Koperasi adalah melalui pencapaian sasaran dan tujuan baik melalui peningkatan pelayanan kepada anggota maupun peningkatan kemampuan Koperasi untuk memperoleh sisa hasil usaha (SHU), maka Koperasi sebagai lembaga ekonomi perlu meningkatkan daya saing dengan berpedoman pada efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan usahanya.”.

Kinerja pengurus merupakan representasi dari kinerja organisasi koperasi. Rummler dan Brache mengemukakan pendapatnya dalam (Sudarmanto, 2015) Kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Dari beberapa data yang ditampilkan di atas dapat mengindikasikan terus menurunnya partisipasi anggota dalam bertransaksi kedelai kepada KOPTI Kota Bandung. Hal ini diduga bahwa kinerja pengurus KOPTI Kota Bandung belum maksimal dalam melayani kebutuhan anggota. Dari fenomena tersebut penting diketahui kinerja organisasi koperasi pada KOPTI Kota Bandung dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi koperasi.

Maka, berdasarkan latar belakang tersebut, bahwa kinerja organisasi KOPTI Kota Bandung terdapat masalah yang ditunjukkan dengan banyaknya anggota tidak aktif dan tidak tercapainya target penjualan dan cenderung terus menurun. Kemudian, dari permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kompensasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supiyanto, 2015) disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Kenelak et al., 2016) yang menunjukkan hasil yang serupa. Sedangkan, (Leonardo, 2015) dalam penelitiannya menyebutkan kompensasi berupa finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

Menurut (Dwianto et al., 2019) Kompensasi dapat meningkatkan kinerja (semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat pula kinerjanya). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020) menyebutkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bahkan untuk non koperasi yaitu perbankan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abadiyah, 2016) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dimana kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja.

Terdapat pula penelitian serupa pada perbankan yang dilakukan oleh (Wijaya et al., 2018) Menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian, (Nasrul et al., 2021) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan sebesar 52,7% terhadap kinerja. Lalu, (Sugiono et al., 2020) Dalam penelitiannya menyatakan kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kemudian tujuan dari penelitian ingin menguji bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi koperasi.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2017) mengungkapkan “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji statistik berupa uji validitas, reabilitas, dan regresi. Menggunakan aplikasi SPSS dan Microsoft Excel. Variabel bebas dari penelitian ini adalah kompensasi dengan indikator gaji dan upah memenuhi asas adil dan layak, insentif berdasarkan prestasi kerja, tunjangan yang diberikan untuk pemenuhan kebutuhan, asuransi Kesehatan dan jiwa untuk menunjang kesejahteraan pengelola (Mujanah, 2019). Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja organisasi koperasi dengan indikator perspektif finansial, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. (Harmono, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 15 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan penghasilan. Tabel berikut menyajikan data karakteristik responden berdasarkan kategori, jumlah dan persentasenya.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	10	66,7
	Perempuan	5	33,3
Usia	21 – 29 Tahun	3	20,0
	30 – 39 Tahun	0	0,0
	40 – 49 Tahun	1	6,7
	50 – 59 Tahun	7	46,7
	>60 Tahun	4	26,7
	Magister	1	6,7
Pendidikan Terakhir	Sarjana	3	20,0
	Diploma	2	13,3
	SMA/SMK	3	20,0
	SMP	5	33,3
	SD	1	6,7
Penghasilan	<1.000.000	1	6,7
	≥ 2.000.000	7	46,7
	1.400.000 - 1.600.000	2	13,3
	1.700.000 - 1.900.000	5	33,3

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 10 orang atau 66,7 persen dan perempuan 5 orang atau 33,3 persen. Karakteristik responden berdasarkan usia 21 – 29 tahun berjumlah 3 orang atau 20 persen, 40 – 49 tahun berjumlah 1 orang atau 6,7 persen, 50 – 59 tahun berjumlah 7 orang atau 46,7 persen dan >60 tahun berjumlah 4 orang atau 26,7 persen. Berdasarkan tingkat pendidikannya responden dengan tingkat pendidikan magister berjumlah 1 orang

atau 6,7 persen, sarjana berjumlah 3 orang atau 20,0 persen, diploma berjumlah 2 orang atau 13,3 persen, SMA/SMK berjumlah 3 orang atau 20,0 persen, SMP berjumlah 5 orang atau 33,3 persen, SD berjumlah 1 orang atau 6,7 persen. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan < 1.000.000 berjumlah 1 orang atau 6,7 persen, ≥ 2.000.000 berjumlah 7 orang atau 46,7 persen, 1.400.000 – 1.600.000 berjumlah 2 orang atau 13,3 persen, 1.700.000 – 1.900.000 berjumlah 5 orang atau 33,3 persen.

Rekapitulasi Variabel Kompensasi

Tabel 3 Rekapitulasi Nilai Variabel Kompensasi (X)

No Indikator	Klasifikasi					X	Keterangan
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik		
	5	4	3	2	1		
Gaji dan Upah memenuhi unsur keadilan							
1	3	9	3	0	0	61	Kurang Baik
2	4	9	2	0	0		
Insentif berdasarkan prestasi pekerja pengelola							
3	5	3	7	0	0	58	Baik
Tunjangan yang diberikan untuk pemenuhan kebutuhan							
4	4	7	4	0	0	60	Baik
Asuransi kesehatan dan jiwa untuk menunjang kesejahteraan pengelola							
5	7	5	3	0	0	64	Sangat Baik
Jumlah Skor Variabel Kompensasi						243	Baik

Rekapitulasi nilai dari variabel kompensasi memperoleh kriteria baik, kriteria tersebut berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dan angket pengelola koperasi memperoleh kompensasi secara langsung dan tidak langsung, hal ini sudah sesuai dengan merujuk kepada pendapat yang dikemukakan oleh Dalam penelitiannya (Nugraha & Tjahjawati, 2017) mengungkapkan terkait kompensasi bahwa karyawan memerlukan kompensasi agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan

Perspektif Finansial

Tabel 4 Perspektif Finansial Koperasi

Rasio Likuiditas							
No	Tahun	Aktiva Lancar		Hutang Lancar		Current Ratio (%)	Kriteria
1	2018	Rp	429,063,853.64	Rp	1,783,849,134.97	240.52	Sangat Baik
2	2019	Rp	4,379,529,476.81	Rp	1,564,938,998.50	279.85	Cukup Baik
3	2020	Rp	4,904,311,287.48	Rp	1,569,987,126.15	312.37	Kurang Baik
4	2021	Rp	5,793,172,942.15	Rp	2,330,992,545.92	248.52	Sangat Baik
5	2022	Rp	5,961,247,680.89	Rp	2,153,004,965.73	276.88	Baik
Rasio Solvabilitas							
No	Tahun	Total Kewajiban		Total Aktiva		Debt to Asset Ratio (%)	Kriteria

1	2018	Rp 1,864,824,138.17	Rp 8,902,812,773.80	20.95	Sangat Baik
2	2019	Rp 1,838,460,930.70	Rp 8,897,833,283.44	20.66	Sangat Baik
3	2020	Rp 1,886,252,537.35	Rp 8,542,775,649.65	22.08	Sangat Baik
4	2021	Rp 2,654,145,747.12	Rp 9,390,543,022.32	28.26	Sangat Baik
5	2022	Rp 2,495,372,608.93	Rp 9,408,157,066.06	26.52	Sangat Baik
Rasio Rentabilitas					
No	Tahun	Sisa Hasil Usaha (SHU)	Total Aktiva	Return on Asset (%)	Kriteria
1	2018	Rp 40,483,600.02	Rp 8,902,812,773.80	0.45	Buruk
2	2019	Rp 42,337,109.20	Rp 8,897,833,283.44	0.48	Buruk
3	2020	Rp 45,832,151.68	Rp 8,542,775,749.65	0.54	Buruk
4	2021	Rp 46,909,606.62	Rp 9,390,543,022.32	0.5	Buruk
5	2022	Rp 50,165,404.32	Rp 9,408,157,066.06	0.53	Buruk

Tabel berikut menunjukkan perhitungan rasio likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas sebagai perspektif finansial dalam pengukuran kinerja organisasi dengan menggunakan kriteria (Peraturan Menteri Koperasi Dan UKM RI Tentang Pedoman Penilai Koperasi Berprestasi, 2006) sebagai standar perhitungan pada perspektif finansial. Rasio likuiditas untuk menilai sejauh mana kemampuan koperasi dalam memenuhi semua kewajiban-kewajiban jangka pendek dengan menggunakan jaminan harta lancar yang dimilikinya (Nuryanto et al., 2014).

Merujuk pada pernyataan tersebut selama 5 tahun ke belakang KOPTI Kota Bandung memiliki rasio likuiditas yang fluktuatif namun hal tersebut bisa dibilang memiliki kemampuan yang cukup baik untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya menggunakan harta lancar yang dimiliki koperasi dengan rata-rata current ratio selama 5 tahun tersebut sebesar 271,628%. Rasio solvabilitas, untuk menunjukkan seberapa kemampuan dari perusahaan tersebut bisa memenuhi semua kewajibannya dengan jaminan harta yang dimiliki koperasi tersebut (Nuryanto et al., 2014).

KOPTI Kota Bandung memiliki predikat yang sangat baik untuk rasio solvabilitas yang artinya KOPTI Kota Bandung menunjukkan bahwa bisa KOPTI Kota Bandung memiliki kemampuan memenuhi kewajibannya dengan jaminan harta yang dimiliki koperasi. Rasio profitabilitas atau rentabilitas, untuk mengetahui kemampuan koperasi dalam menghasilkan laba atau keuntungan selama kurun waktu tertentu serta memberikan suatu gambaran tentang tingkat efektifitas manajemen dalam melaksanakan kegiatan operasinya (Nuryanto et al., 2014). Untuk rasio rentabilitas KOPTI Kota Bandung memiliki kemampuan yang buruk untuk menghasilkan keuntungannya.

Rekapitulasi Variabel Kinerja Organisasi Koperasi

Tabel 5 Rakapitulasi Nilai Variabel Kinerja Organisasi Koperasi

No Indikator	Klasifikasi					Y	Keterangan
	Sangat Baik 5	Baik 4	Kurang Baik 3	Tidak Baik 2	Sangat Tidak Baik 1		
Kepuasan anggota dengan pelayanan koperasi							
1	3	9	2	1	0	59	Baik
Retensi anggota koperasi sebagai pelanggan							
2	3	6	6	0	0	57	Baik
Inovasi barang dan jasa yang ditawarkan koperasi							
3	10	5	0	0	0	70	Sangat Baik
Barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan anggota							
4	3	11	1	0	0		
5	1	6	7	1	0	61	Baik
6	8	7	0	0	0		
Memberikan pelayanan purna penjualan kepada anggota							
7	4	9	2	0	0	62	Baik
Melaksanakan pendidikan pelatihan kepada pengelola koperasi							
8	7	7	1	0	0	66	Sangat Baik
Penyuluhan kepada anggota terkait pentingnya dan manfaat berkoperasi							
9	7	8	0	0	0	67	Sangat Baik
Keselarasan antara pengelola dengan koperasi							
10	1	10	4	0	0		
11	3	5	7	0	0	57	Baik
Jumlah Nilai Variabel Kinerja Organisasi Koperasi						499	Baik

Berdasarkan rekapitulasi kinerja organisasi koperasi, kinerja organisasi koperasi KOPTI Kota Bandung memiliki kinerja organisasi dengan kriteria baik, maka jika mengutip pendapat Chaizi Nasucha dalam (Fahmi, 2018) “kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Dengan pendapat tersebut KOPTI Kota Bandung dapat memenuhi kebutuhan anggotanya, maka hal ini selaras dengan pendapat Mohammad Hatta dalam (Subandi, 2015) “Koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum lemah untuk membela keperluan hidupnya. Mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos yang semurah-murahnya itulah yang dituju, pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan.” Dan selaras juga dengan tugas dari koperasi produsen berdasarkan pendapat (Nurwati & Rismayanti, 2021) Peran Koperasi Produsen adalah memberikan pelayanan-pelayanan kepada anggota agar kegiatan anggotanya dalam mengadakan input, memproduksi dan memasarkan hasil produksi berjalan lebih efektif dan lebih efisien.

Uji Validitas

Data dapat dikatakan valid jika p-level Sig. (2-tailed) kurang dari $\alpha = 0,05$ Data dapat dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih dari R Tabel (berdasarkan $n = 15$) atau berdasarkan jumlah sampel. Berdasarkan tabel 4.28

semua instrument penelitian dinilai valid karena memiliki nilai p-level yang lebih kecil daripada alpha (0,05). Maka, seluruh instrumen pada variabel kompensasi (X) akan diikutsertakan pada uji regresi.

Data dapat dikatakan valid jika p-level Sig. (2-tailed) kurang dari alpha = 0,05. Data dapat dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih dari R Tabel (berdasarkan n = 15) atau berdasarkan jumlah sampel. Berdasarkan tabel 4.29 instrumen Y1, Y2, Y3, Y5, Y6, Y8, Y9 dan Y11 valid, sedangkan, instrumen Y4, Y7 dan Y10 menunjukkan tidak valid. Maka, instrumen Y4, Y7 dan Y10 tidak diikutsertakan dalam perhitungan analisis regresi karena instrumen tersebut tidak valid yang disebabkan oleh data pada instrumen Y4, Y7 dan Y10 memiliki nilai p-level lebih besar daripada nilai alpha (0,05). Maka, dapat disimpulkan pengujian analisis regresi pada variabel kinerja organisasi koperasi hanya akan mengikutsertakan instrumen Y1, Y2, Y3, Y5, Y6, Y8, Y9 dan Y11.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.818	5

Jadi, dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,818 lebih besar dari R Tabel (0,80) artinya instrument variabel kompensasi (X) reliabel untuk diteliti. Jika, mengikuti aturan Guilford, maka, instrumen tersebut memiliki kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Organisasi Koperasi (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.855	8

Jadi, dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,846 lebih besar dari R Tabel (0,80) artinya instrumen variabel kinerja organisasi koperasi (Y) reliabel untuk diteliti. Jika, mengikuti aturan Guilford, maka, instrumen tersebut memiliki kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Korelasi

Multiple R	0.85904694
R Square	0.737961645
Adjusted R Square	0.717804848
Standard Error	3.179062649
Observations	15

Tabel tersebut menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,859. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,737, yang berarti bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Organisasi Koperasi (Y) adalah sebesar 73,7 %. Korelasi antara

variabel kompensasi memiliki hubungan yang kuat, hal ini berdasarkan dengan kriteria korelasi yang tercantum pada tabel 2.11 jika nilai koefisien determinasi (r^2) berada pada interval koefisien antara 0,60 – 0,799 hubungan antara variabel memiliki tingkat hubungan dengan kriteria kuat. Maka, korelasi/hubungan melalui perhitungan koefisien determinasi (r^2) antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Organisasi Koperasi memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Regresi

Tabel 9 Uji Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>
Intercept	8.520723779	2.934157048
x	1.482386991	0.244994004

Koefisien Regresi dengan nilai positif sebesar 1,482 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka nilai kinerja organisasi koperasi bertambah sebesar 1,482. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y positif. Berdasarkan hasil tersebut penelitian ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supiyanto, 2015) disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Kenelak et al., 2016) yang menunjukkan hasil yang serupa. Sedangkan, (Leonardo, 2015) dalam penelitiannya menyebutkan kompensasi berupa finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

Menurut (Dwianto et al., 2019) Kompensasi dapat meningkatkan kinerja (semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat pula kinerjanya). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020) menyebutkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bahkan untuk non koperasi yaitu perbankan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abadiyah, 2016) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dimana kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja.

Terdapat pula penelitian serupa pada perbankan yang dilakukan oleh (Wijaya et al., 2018) Menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian, (Nasrul et al., 2021) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan sebesar 52,7% terhadap kinerja. Lalu, (Sugiono et al., 2020) Dalam penelitiannya menyatakan kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat berdasarkan perhitungan dengan menggunakan uji statistik regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi positif sebesar 1,482 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel kompensasi (X) terhadap kinerja organisasi koperasi (Y) dengan pengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). *Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya*. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), 2(1), 49–66.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (5th ed.). Alfabeta.
- Harmono, S. E. (2022). *Manajemen Keuangan: Berbasis Balanced Scorecard*. Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Koperasi dan UKM RI Tentang Pedoman Penilai Koperasi Berprestasi, Pub. L. No. 6, Republik Indonesia (2006).
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 4(4).
- Leonardo, E. (2015). *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia*. Agora, 3(2), 28–31.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). *Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Dimensi, 10(3), 555–568.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24–32.
- Nurwati, U., & Rismayanti, R. (2021). *Peran Koperasi Produsen Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Anggota Melalui Pengelolaan Limbah Ternak Sapi Perah (Studi Kasus Pada KPSBU Lembang Provinsi Jawa Barat)*. Adaptasi Dan Sinkronisasi Kebijakan Pembangunan Memanfaatkan Momentum New Normal Pasca Covid-19, 207–218.
- Nuryanto, R., Tho'in, M., & Wardani, H. K. (2014). *Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas, Rasio Rentabilitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah Di Jawa Tengah*. Jurnal Akuntansi Dan Pajak, 15(01).
- Pakaya, A. R. (2017). *Manajemen Kinerja Koperasi*. Zahir Publishing.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). *Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review, 2(1), 15–25.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.
- Subandi. (2015). *Ekonomi Koperasi*. Alfabeta.

- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 602–627.
- Sugiyanto, S. (2019). *Analisis Leverage dan Risiko Dalam Kaitannya Dengan Manfaat Ekonomi Anggota (Studi Kasus pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia Wahana Raharja)*. *Accountthink: Journal of Accounting and Finance*, 4(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supiyanto, Y. (2015). *Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi*. *Prosiding Seminar Nasional*, 9, 731–737.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319–333.



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike
4.0 International License**