

## Bagaimana Hubungan Kinerja Karyawan Pegawai Koperasi Dengan Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi?

Dewi Yuliati Indah<sup>1</sup>, Widiya Avianti <sup>2\*</sup>, Imam Fauzi<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pasundan, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Winaya Mukti, Indonesia

### Abstrak

Tahap awal penelitian dengan melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan koperasi serta ditelaah dengan berbagai literatur mengkaji tentang keterlibatan kerja dan kompensasi pada kinerja pegawai koperasi ditemukan permasalahan bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya keterlibatan kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Sebanyak 36 responden, digunakan metodologi penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan untuk memperoleh data antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan antara lain regresi berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, maka pimpinan Koperasi semestinya dapat memberikan porsi kerja dan kompensasi yang lebih sesuai.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The initial stage of research by identifying problems related to the performance of cooperative employees and reviewed with various literature examining work involvement and compensation on the performance of cooperative employees found the problem that low employee performance is caused by low work involvement and compensation. This study aims to determine the simultaneous and partial effects of work involvement and compensation on the performance of employees of the Bandung City Government Employee Cooperative (KPKB). A total of 36 respondents, descriptive and verification research methodologies were used. The methods used to obtain data include observation, interviews, and distributing questionnaires. The data analysis methods used include multiple regression, multiple correlation, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that work involvement and compensation have a positive and significant effect simultaneously and partially on employee performance, so the Cooperative leadership should be able to provide a more appropriate portion of work and compensation.*

Keywords: Work Engagement, Compensation, Employee Performance

\*Korespondensi: Widiya Avianti ([widiya@unwim.ac.id](mailto:widiya@unwim.ac.id))

Sitasi: Indah, D. Y., Avianti W., & Fauzi, I. (2024). Bagaimana Hubungan Kinerja Karyawan Pegawai Koperasi Dengan Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi?. Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA), 17(2), 155-170.

Submit: 25 November 2024, Revisi: 30 November 2024, Diterima: 14 Desember 2024, Publish: 24 Desember 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. PENDAHULUAN

Koperasi di Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai lembaga ekonomi, tetapi juga sebagai alat untuk pemberdayaan masyarakat, peningkatan kualitas hidup, dan pengurangan kemiskinan melalui berbagai program yang mendukung anggota dan komunitas secara luas (Widodo et al., 2022).

Koperasi berfungsi untuk membangun dan mengembangkan potensi ekonomi anggotanya, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara umum dan merupakan produk kewirausahaan sektor public yang kreatif (Susetyo et al., 2024). Dengan berbagai keuntungan yang ditawarkan koperasi, bahwasannya menjadi anggota koperasi tidak hanya memberikan manfaat ekonomi tetapi juga memperkuat komunitas dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan, begitupun konsep yang diusung oleh Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), didirikan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, Namun pada implementasi kinerjanya, terdapat masalah yang dihadapi oleh Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) yaitu pengelolaan sumber daya manusia. Jika saat ini organisasi publik seperti koperasi mengacu pada New Public Management maka Sebagai penyedia layanan keuangan, koperasi, hendaknya memiliki konsep untuk memotivasi pegawai sehingga memiliki kemampuan berkinerja tinggi sehingga koperasi memiliki manfaat untuk bisa menciptakan program berkualitas bagi anggotanya (Safitri, Meliana Ayu., 2011).

Pemerintah turut menerbitkan aturan mengenai pelaksanaan kegiatan bisnis koperasi ini, dicetuskan dalam bentuk undang-undang terkait aturan dan kebijakan koperasi dengan UU Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Secara keseluruhan, UU ini membahas tentang Perkoperasian yang menciptakan landasan kuat untuk pengembangan koperasi sebagai motor penggerak perekonomian nasional melalui pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan, (Handoko, 2013).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian harus diubah untuk mewujudkan hal-hal tersebut dan sesuai dengan perubahan sebelumnya. Tahun 2018, pemerintah kota Bandung terus mendorong persaingan koperasi untuk meningkatkan ekonomi kota. Terdapat 2.500 koperasi yang terdaftar di Kota Bandung, dengan 2.140, atau 84%, aktif, menurut data yang diberikan oleh Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan (Diskoperindag).

Diskoperindag terus melakukan pembinaan di lapangan untuk mendorong pertumbuhan koperasi di Kota Bandung. pemerintah melakukan pembinaan koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, meningkatkan daya saing dan perkembangan ekonomi, serta mengembangkan iklim usaha yang mendukung.

**Tabel 1.** Penilaian Kinerja Pegawai Koperasi

Klasifikasi	Rentang Nilai
Sangat Baik	100%-85%
Baik	84%-70%
Cukup Baik	69%-55%
Kurang Baik	<55%

Sumber : data Pegawai (KPKB) diolah penulis 2023

Kesehatan kerja dalam konteks lingkungan pegawai koperasi merujuk pada upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Ini mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta memastikan kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

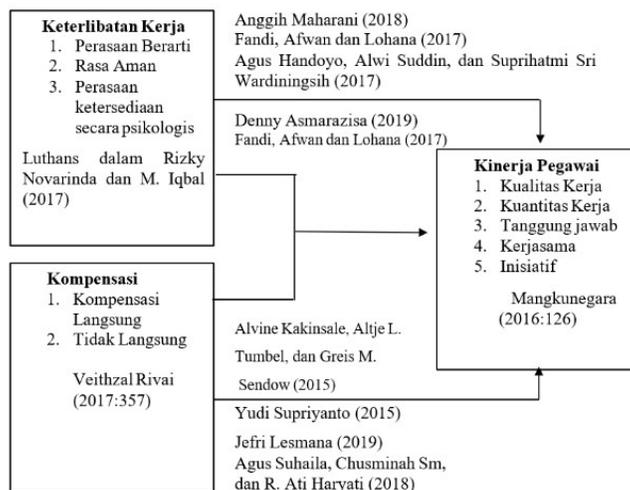
Selain itu, hasil prasurvei menunjukkan bahwa masalah digolongkan menurut pemilihan Tidak Sesuai (TS) dan Kurang Sesuai (KS), dan bahwa variabel Keterlibatan Kerja menunjukkan hasil yang buruk atau mungkin buruk. Keterlibatan Kerja memiliki skor rata-rata 2.57, yang menunjukkan bahwa skor ini masih jauh dari sempurna atau rendah. Ini menunjukkan bahwa ada tiga masalah: pengambilan, di mana beberapa karyawan merasa tidak berarti dalam tugas tersebut; keamanan, di mana beberapa merasa tidak aman saat melakukan tugas tersebut; dan ketersediaan secara psikologis, di mana beberapa merasa tidak siap jika diberi tugas tambahan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka saat ini (Adawiyah, 2021).

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa variabel kompensasi dikelompokkan menurut preferensi Tidak Sesuai (TS) dan Kurang Sesuai (KS), dengan skor rata-rata kompensasi 2.64, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut menunjukkan hasil yang kurang sempurna atau dianggap rendah. Ini menunjukkan ketidakefektifan kompensasi secara langsung dan tidak langsung, yang mengakibatkan penurunan kinerja bagi (Sabban, 2023). Berdasarkan masalah di atas, kinerja karyawan rendah karena keterlibatan kerja dan kompensasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Avianti et al., 2023). Jenis metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan utama yang berfokus pada penggambaran dan pemahaman fenomena atau kondisi yang sedang diteliti (Avianti & Pitaloka, 2023). Menurut Ibrahim et al., (2023), metode deskriptif memberikan informasi yang jelas dan rinci tentang objek yang diteliti, sehingga pembaca dapat memahami fenomena yang dijelaskan dengan baik. Lebih sederhananya, penelitian deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan karakteristik objek atau fenomena yang diteliti secara mendalam dan sistematis. Metode ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis, melainkan pada pengumpulan dan penyajian data untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi saat ini

(Anastasia & Ardeansyah, 2020). Metode ini melibatkan pengumpulan informasi dari sekelompok responden melalui pertanyaan yang diajukan secara sistematis.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sedangkan metode verifikatif Menurut (Sijal, Mutakallim, 2024). merupakan alat penting dalam penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menguji teori dan hubungan antar variabel secara empiris. Sementara itu, metode deskriptif memberikan konteks dan pemahaman awal tentang fenomena yang diteliti. Keduanya saling melengkapi dalam proses penelitian untuk mencapai kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan. Studi verifikatif yang bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada koperasi (KPKB) secara simultan dan parsial.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai sumber data utama. Kuesioner disebar kepada 37 orang yang merupakan semua pegawai Koperasi. Kuesioner ini terdiri 31 pernyataan yang diuraikan berdasarkan variabel keterlibatan kerja sebanyak 9 pernyataan, variabel kompensasi sebanyak 10 pernyataan, dan variabel kinerja pegawai sebanyak 12 pernyataan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 21 orang atau dengan persentase 57%. berdasarkan usia di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 31-40 Tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 46%. karakteristik responden berdasarkan status pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) didominasi oleh karyawan yang sudah menempuh pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 26 orang atau dengan persentase 70%. berdasarkan status karyawan di Koperasi (KPKB) didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 4-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau dengan persentase 73%.

Penelitian ini menggunakan metode statistik yang dikenal sebagai analisis regresi linier berganda untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode ini sangat bermanfaat dalam banyak bidang penelitian, termasuk ekonomi, karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan mengukur pengaruh beberapa variabel secara bersamaan (Matondang, Zulaika, and Hamni Fadlilah Nasution., 2022). Studi ini menyelidiki hubungan antara keterlibatan

kerja dan kompensasi dan kinerja pegawai di Koperasi KPKB Bandung, bertujuan untuk menentukan bagaimana nilai variabel dependen dan variabel tambahan berinteraksi satu sama lain.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3,878	5,568		,696	,491			
1 X1	,828	,204	,578	4,067	,000	,714	,572	,470
X2	,313	,190	,233	2,642	,001	,569	,271	,190

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olah data penulis 2023

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan dalam Tabel 2. Persamaan regresi untuk variabel keterlibatan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung adalah sebagai berikut.:

$$Y = 3,878 + 0,828X1 + 0,313X2$$

Ada konstanta positif sebesar 3,878, yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 3,878 jika Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tetap..

Nilai variabel X1, Keterlibatan Kerja, memiliki koefisien regresi sebesar 0,828, yang menunjukkan bahwa jika Keterlibatan Kerja dianggap baik atau meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,828, atau Keterlibatan Kerja memberikan kontribusi sebesar 0,828 terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai variabel X2, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,313, menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313 jika kompensasi dipersepsikan dengan baik atau meningkat; dengan kata lain, kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,313.

Untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam analisis ini, analisis korelasi berganda digunakan. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas memiliki hubungan yang kuat satu sama lain.

**Tabel 3. Analisis Kolerasi Berganda**

**Analisis Korelasi Berganda**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.799	.588	2.627

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah penulis 2023

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh secara simultan antara Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah 0,778. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat searah ditunjukkan oleh nilai korelasi bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan keterlibatan pegawai berkorelasi positif dengan kinerja yang lebih baik. Tabel

interpretasi koefisien korelasi berikut diberikan untuk memperjelas penafsiran penilaian korelasi:

**Tabel 4.** Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 4, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,778 berada diantara 0,600-0,799, dengan kata lain bahwa Keterlibatan Kerja dan Kompensasi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menentukan seberapa besar kontribusi dua variabel bebas, Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, koefisien determinasi (KD) adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R). Koefisien determinasi juga dikenal sebagai koefisien persegi R. Peneliti menggunakan analisis koefisien determinasi, yang berarti kuadrat nilai korelasi dikalikan seratus persen.

Analisis ini menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh total variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi Simultan  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,518	3,44217

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah penulis 2023

Ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung secara bersamaan. Peneliti menyajikan perhitungannya dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,738)^2 \times 100\% = 54,5\%
 \end{aligned}$$

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 54,5 persen terhadap Kinerja Pegawai (Y) Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung secara bersamaan atau secara bersamaan. Nilai koefisien determinasi 100% lebih rendah dari 45,5%, menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 45,5%.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai, nilai standarized coefficient beta dapat dikalikan dengan korelasi zero-order. Metode penelitian ini digunakan untuk menentukan secara parsial atau total pengaruh variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

**Tabel 6.** Hasil Perhitungan Koefisien Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	3,878	5,568		,696	,491			
1 X1	,828	,204	,578	4,067	,000	,714	,572	,470
X2	,313	,190	,233	2,642	,001	,569	,271	,190

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah penulis 2023

Untuk memperoleh nilai uji koefisien determinasi parsial yaitu dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$KD = \text{Koefisien beta} \times \text{Zero order} \times 100\%$$

**Tabel 7.** Hasil Perhitungan Koefisien Parsial

Variabel Penelitian	Koefisien beta x Zero order	Hasil	%
Keterlibatan Kerja (X1)	0,578 x 0,714	0,413	41,3%
Kompensasi (X2)	0,233 x 0,569	0,132	13,2%
Total		0,545	54,5%

Sumber : data diolah penulis 2023

Tabel 7 di atas dapat diinterpretasikan bahwa Variabel Keterlibatan Kerja (X1) memberikan pengaruh sebesar 41,3% terhadap kinerja pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (Y). Variabel Kompensasi (X2) memberikan pengaruh sebesar 13,3% terhadap kinerja pegawai.

**Pembahasan**

Analisis deskriptif dan verifikatif akan dibahas setelah pengujian dari pengolahan analisis statistik yang telah diuraikan sebelumnya, serta hasil penelitian dari sumber data kuesioner. Hasil perhitungan didasarkan pada rumus slovin, dan metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sebelum masuk ke pembahasan, berikut ini akan dijelaskan tentang demografi responden: mereka adalah anggota Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, dan jumlah sampelnya adalah 37..

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 21 dari responden, atau 57%, adalah laki-laki. Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun didominasi oleh laki-laki, itu tidak membuat pegawai perempuan merasa dikucilkan, dan bahwa tidak ada diskriminasi antar pegawai perempuan ketika mereka bekerja di koperasi.

Di antara responden berdasarkan usia, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) terdiri dari 17 orang dengan rentang usia 31 hingga 40 tahun, dengan persentase 46%. Ini menunjukkan bahwa karyawan ini cukup dewasa dan mungkin memiliki banyak pengalaman kerja.

Karakteristik responden berdasarkan status pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) didominasi oleh karyawan yang sudah menempuh pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 26 orang atau dengan persentase 70%. Hal tersebut

dapat diartikan bahwa Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) merekrut karyawan yang mempunyai bidang keilmuan secara formal yang nantinya dapat diasumsikan karyawan tersebut mempunyai kompetensi untuk bekerja di organisasi. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa memang Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) sendiri mempunyai kualifikasi secara umum untuk kekaryawanan dengan meminimalkan calon karyawan yang sudah sarjana kepada divisi-divisi tertentu yang membutuhkan kompetensi yang cukup tinggi semisalnya divisi keuangan dan juga produksi, namun selain itu juga Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) menerima karyawan dengan lulusan yang lainnya dibawah sarjana dengan menempatkan karyawan tersebut kepada pekerjaan yang cocok dengan kualifikasi pendidikan dari karyawan itu sendiri.

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 4-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau dengan persentase 73%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) mempunyai karyawan yang cenderung sudah memiliki masa kerja yang sangat lama. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai yang tergabung kedalam koperasi ini memang sudah memiliki masa kerja yang sudah lama, terlebih lagi data tersebut relevan dengan data yang sebelumnya yang menyebutkan dimana pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) didominasi oleh pegawai yang memiliki umur yang dewasa dan cenderung tua yang dapat diartikan bahwa pegawai tersebut udah memiliki masa kerja kepada organisasi yang sudah lama. Keterlibatan kerja adalah ketika seorang karyawan berkomitmen pada pekerjaannya dan merasa dibutuhkan dan dihargai di tempat kerjanya. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai keterlibatan kerja di Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), diperoleh hasil bahwa skor rata-rata keterlibatan kerja pada Pegawai tersebut berada pada kategori kurang baik. Variabel keterlibatan kerja memiliki sembilan pernyataan yang menjadi ukuran pada kuesioner penelitian ini, sembilan pernyataan tersebut terdiri dari pegawai merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan minat hidup pegawai, pegawai selalu ikut serta dalam mengungkapkan ide-ide baru saat dibutuhkan, pegawai mampu mengendalikan emosional saat bekerja, pegawai merasa sesuai dengan citra diri saat melakukan pekerjaan, pegawai merasa sesuai dengan status/jabatan saat ini, pegawai mampu meningkatkan karier pegawai, pegawai merasa fisik pegawai cukup untuk melaksanakan tugas, pegawai mampu mengembalikan emosi saat bekerja, pegawai selalu berusaha untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut juga terdapat indikator yang mendapat tanggapan dengan skor rendah atau nilainya di bawah rata-rata yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

Pegawai merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan minat hidup pegawai. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai merasa pekerjaan saat ini kurang sesuai dengan minat hidup pegawai. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai merasa bahwa pekerjaan yang sedang dikerjakan kurang sesuai dengan minat hidup pegawai dikarenakan pegawai memiliki minat pekerjaan yang lain selain yang sedang dikerjakan, hal tersebut dikarenakan pula bahwa pegawai berpendapat pekerjaan kurang dapat mengembangkan diri pegawai secara maksimal sehingga tidak jarang pegawai menginginkan pekerjaan lain yang lebih dapat memaksimalkan potensi dan minat dari pegawai itu, karena dengan minat yang tinggi terhadap pekerjaan dapat membuat pegawai dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Pegawai selalu ikut serta dalam mengungkapkan ide-ide baru saat dibutuhkan. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai kurang ikut serta

dalam mengungkapkan ide-ide baru saat dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa sebagai pegawai yang menjadi anggota dan bekerja di Koperasi kurang aktif dalam mengemukakan pendapat dan terkesan pasif walaupun sedang diadakan rapat untuk meminta pendapat dari seluruh anggota koperasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai kurang terlatih untuk menyampaikan pendapat sehingga merasa takut.

Pegawai mampu mengendalikan emosional saat bekerja. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai mampu mengendalikan emosional saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa tidak jarang yang ada kurang dapat mengendalikan emosi saat bekerja, hal tersebut dikarenakan tidak jarang pegawai kurang dapat memikirkan dengan kepala dingin apabila sedang terjadi perdebatan dengan pegawai lainnya dalam menghadapi suatu permasalahan, sehingga kejadian tersebut cukup berdampak pada hubungan antara pegawai yang kurang harmonis ketika diharuskan bekerja dalam tim.

Pegawai merasa sesuai dengan citra diri saat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai merasa kurang sesuai dengan citra diri saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai kurang memiliki kesesuaian antara diri dari pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai memiliki citra yang kurang sesuai dengan pekerjaannya dimana pegawai memiliki citra yang pegawai yang mungkin kurang mencerminkan bahwa pegawai tersebut merupakan pegawai koperasi, misalnya saja pegawai memiliki kesukaan dengan berpenampilan berantakan yang cukup bertolak belakang dengan pekerjaannya sebagai anggota koperasi yang mengharuskan anggota memiliki penampilan yang rapih dan formal.

Pegawai mampu meningkatkan karier pegawai. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai kurang mampu meningkatkan karir. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai kurang yakin pegawai mampu meningkatkan karir pegawai ketika bekerja di Koperasi, disebabkan untuk karir dan kenaikan jabatan didalam organisasi sudah memiliki prosedur tersendiri sehingga pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama memiliki kesempatan yang lebih tinggi dibandingkan yang selain dari kinerja dan kemampuan untuk mengemban tanggung jawab yang besar. Selain itu pegawai juga menuturkan bahwa karir yang ada di koperasi ini kurang fleksibel dan kurang cepat bagi karyawan untuk mencapai jabatan yang tinggi dikarenakan sudah terdapat prosedur dan sistem yang berlaku didalam koperasi itu sendiri.

Pegawai merasa fisik pegawai cukup untuk melaksanakan tugas. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai merasa fisik pegawai kurang mampu untuk melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai berpendapat dengan fisik yang dimiliki kurang dapat maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada pegawai, hal tersebut dapat diwajarkan dimana usia yang dominan di koperasi pegawai pemerintah kota bandung (KPKB) memiliki kriteria pegawai dengan usia 31-40 tahun termasuk usia produktif.

Penting bagi setiap karyawan untuk menerima kompensasi, karena membantu perusahaan menetapkan kebijakan baru dan meningkatkan kinerja. Baik kompensasi finansial maupun non finansial dapat diberikan kepada karyawan sesuai dengan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan mereka. Jika kompensasi finansial adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, setiap pekerja akan berusaha sebaik mungkin dan sungguh-sungguh di tempat kerja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompensasi di Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), diperoleh hasil bahwa skor rata-rata kompensasi pada Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berada pada kategori

kurang baik. Variabel kompensasi memiliki sepuluh pernyataan yang menjadi ukuran pada kuesioner penelitian ini, sepuluh pernyataan tersebut terdiri gaji yang pegawai terima sudah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, gaji yang pegawai terima selama ini dirasakan sesuai dengan tenaga, pikiran, dan waktu yang pegawai keluarkan selama bekerja, upah yang pegawai terima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, upah yang pegawai peroleh dari perusahaan membuat pegawai bekerja lebih giat dan optimal, pemberian insentif oleh Perusahaan menambah pendapatan pegawai, besarnya insentif membantu kebutuhan sehari-hari, pemberian tunjangan hari raya dan cuti dapat dirasakan manfaatnya, adanya tunjangan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi harapan pegawai, dan kendaraan operasional yang diberikan perusahaan cukup memuaskan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut juga terdapat indikator yang mendapat tanggapan dengan skor rendah atau nilainya di bawah rata-rata yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

Pemberian tunjangan hari raya dan cuti dapat dirasakan manfaatnya. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pemberian tunjangan hari raya dan cuti kurang dapat dirasakan manfaatnya. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa tujuan yang diberikan oleh koperasi ketika hari raya menurut pegawai sudah dapat dirasakan manfaatnya namun saja untuk bagian cuti koperasi kurang fleksibel dimana hanya memberikan cuti libur yang cukup singkat sehingga pegawai ketika ingin memanfaatkan cuti libur tersebut kurang dapat leluasa dalam menyusun rencana liburan yang panjang. Selain pegawai juga berpendapat bahwa ketika mendekati hari raya baru mendapatkan cuti, dikarenakan mengikuti peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan di koperasi.

Adanya tunjangan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa kurang adanya tunjangan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa koperasi kurang menyediakan tunjangan pendidikan untuk secara spesifik meningkatkan kemampuan kerja dari setiap individu pegawai, adapun pelatihan yang dilaksanakan setiap tahunnya yang dilakukan secara rutin, namun menurut pegawai bahwa pelatihan yang dilakukan tersebut kurang dapat meningkatkan kemampuan pegawai secara signifikan.

Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi harapan pegawai. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memenuhi harapan pegawai. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa fasilitas yang tersedia di kantor Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) kurang sesuai dengan harapan pegawai itu sendiri, dikarenakan fasilitas yang tersedia menurut pegawai kurang dapat mendukung pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, semisalnya saja kurang terdapat akses internet yang lancar sehingga ketika pegawai memerlukan akses internet tidak jarang pegawai menggunakan akses internet dari handphone pegawai masing-masing dikarenakan akses internet yang tersedia memiliki koneksi internet yang lambat.

Kendaraan operasional yang diberikan perusahaan cukup memuaskan. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa kendaraan operasional yang diberikan perusahaan kurang memuaskan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa kendaraan yang disediakan oleh perusahaan kurang memuaskan, hal tersebut dapat diketahui dikarenakan kendaraan yang tersedia tidak jarang terjadi kerusakan yang mengharuskan kendaraan tersebut memerlukan perbaikan terlebih dahulu apabila ingin digunakan untuk kepentingan koperasi. Selain pegawai

berpendapat bahwa pernah terjadi kendaraan yang tersedia tersebut mengalami mogok sehingga menghambat pegawai untuk bekerja.

Pada saat ini, sebagian besar organisasi mengutamakan peningkatan kinerja. Semua pengusaha atau pemberi kerja ingin pekerja mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Tetapi kemungkinan kinerja seperti itu akan terjadi lebih besar jika ada sistem manajemen kinerja yang baik. Organisasi memerlukan karyawan yang berprestasi tinggi dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal. Pada saat yang sama, pekerja membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman untuk tindakan yang akan datang, dan umpan balik seharusnya menggambarkan kinerja pekerja. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi kebutuhan kuantitas dan kualitas perusahaan. Dalam penilaian kinerja karyawan, data menunjukkan seberapa berkembang organisasi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), diperoleh hasil bahwa skor rata-rata kinerja pegawai pada Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berada pada kategori kurang baik. Variabel kinerja pegawai memiliki dua belas pernyataan yang menjadi ukuran pada kuesioner penelitian ini, dua belas pernyataan tersebut terdiri dari pernyataan pegawai selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti, skill yang pegawai miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang pegawai lakukan saat ini, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, pegawai merasa puas karena kuantitas kerja pegawai melebihi karyawan lain, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, hasil kerja pegawai melebihi target yang diberikan organisasi, pegawai mampu menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja, pegawai selalu kompak dengan pegawai yang lain, pegawai bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai, pegawai bersedia bertanggung jawab atas keputusan yang pegawai ambil, pegawai selalu memiliki inisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut juga terdapat indikator yang mendapat tanggapan dengan skor rendah atau nilainya di bawah rata rata yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini dapat menunjukan responden berpendapat bahwa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dikarenakan stamina yang dimiliki oleh pegawai sudah tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan sangat cepat, hal tersebut karena bersangkutan dengan usia yang dimiliki oleh pegawai yang cenderung sudah memiliki penurunan dalam tingkat kontribusi yang dapat diberikan pegawai kepada koperasi. Selain itu pegawai berpendapat bahwa kurang cepatnya pegawai kurang dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat dikarenakan pegawai memiliki motivasi untuk bekerja yang sudah menurun, sehingga pegawai sedikit acuh terhdap tugas dan tanggungjawabnya di koperasi. Alasan tersebut sangat berhubungan dengan usia yang dimiliki oleh pegawai, semakin tua usia yang dimiliki pegawai maka tingkat kontribusi yang dapat diberikan kepada koperasi dapat semakin menurun pula dengan seiring bertambahnya usia.

Pegawai merasa puas karena kuantitas kerja pegawai melebihi karyawan lain. Hal ini dapat menunjukan responden berpendapat bahwa pegawai merasa kurang puas karena kuantitas kerja pegawai tidak melebihi karyawan lain. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai kurang puas dengan kuantitas yang dapat dikerjakan oleh pegawai lain, hal tersebut dikarenakan pegawai yang sudah memiliki usia yang cenderung tua terkadang merasa tidak puas dengan hasil

pekerjaannya dikarenakan jumlah yang dapat dikerjakan lebih sedikit dengan pegawai yang memiliki usia yang lebih muda.

Hasil kerja pegawai melebihi target yang diberikan organisasi. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa hasil kerja pegawai kurang melebihi target yang diberikan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai menghasilkan pekerjaan yang kurang dari target yang ditentukan dikarenakan hal tersebut kemampuan dari pegawai yang sudah menurun untuk mengashilkan pekerjaan yang sesuai dengan target koperasi. Kemampuan dari pegawai yang sudah menurun tersebut menyebabkan tingkat stamina, ketelitian, dan fokus pegawai yang sudah menurun sehingga hasil pekerjaan yang diberikan oleh koperasi kurang dapat dicapai ataupun melebihi target yang ditentukan.

Pegawai mampu menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai kurang mampu menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai kurang dapat menjalin kerjasama dengan rekan kerja lain ataupun pimpinan, hal tersebut dikarenakan koperais yang kurang memiliki budaya kekeluargaan yang erat sehingga tidak jarang setiap pegawai memiliki tingkat egonya masing-masing yang menyebabkan tingkat ego tersebut menghambat dalam bekerjasama antar pegawai koperasi.

Pegawai selalu kompak dengan pegawai yang lain. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai kurang kompak dengan pegawai yang lain. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai kurang kompak dengan pegawai lainnya dikarenakan pegawai memiliki tingkat egois yang tinggi dan cenderung pegawai memiliki kecenderungan lebih senang bekerja secara individu dibandingkan secara berkerjasama, hal tersebut dapat dikarenakan bahwa hubungan antar rekan kerja dan juga pimpinan yang kurang dekat sehingga menghasilkan budaya organisasi yang kurang baik untuk bekerjasama. Selain itu pegawai juga berpendapat bahwa selain alasan-alasan tersebut yang membuat pegawai kurang kompak dengan rekan kerja yang lainnya, pegawai berpedapat bahwa ada rasa sungkan dan segan untuk berbaur untuk dengan rekan kerja yang lainnya sehingga antar rekan kerja menjadi canggung dan kurang kompak karena tidak terjalinnya ikatan diantara pegawai koperasi.

Pegawai bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai. Hal ini dapat menunjukkan responden berpendapat bahwa pegawai kurang bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa pegawai kurang mau bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai dikarenakan pegawai memiliki tingkat egois yang tinggi pula sehingga ketika hasil pekerjaan pegawai kurang baik pegawai mempertahankan terlebih dahulu hasil pekerjaan yang pegawai hasilkan dengan pembelaan yang diberikan pegawai, selain itu pegawai kurang juga dapat diartikan kurang mau mendengarkan masukan-masukan yang diberikan oleh orang lainnya. Selain itu menurut pegawai tidak jarang terdapat pegawai yang lepas tangan atas pekerjaan yang pegawai hasilkan dan lebih memilih untuk melimpahkan tanggungjawab tersebut kepada orang lain, ataupun pegawai tidak jarang juga acuh terhadap pekerjaannya sendiri sehingga dapat digolongkan kepada pegawai yang lebih dari tanggungjawab.

Berdasarkan uji hipotesis simultan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka diketahui bahwa keterlibatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Dari hasil analisis koefisien determinasi secara simultan keterlibatan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keterlibatan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ketika

keterlibatan kerja dan kompensasi yang dilaksanakan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmarazisa (2019) menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMKN Batan Kepulauan Riau. Pada penelitian yang dilakukan Riza et al., (2017) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian building management sebuah pusat perbelanjaan di kota malang. Keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja koperasi. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan produktif. Pada gilirannya, ini dapat membantu koperasi memberikan layanan yang lebih baik kepada anggotanya dan masyarakat luas. Menurut (Brown dalam Styorini et al., 2012) Keterlibatan kerja merujuk pada seberapa banyak karyawan terlibat, terlibat, dan berinteraksi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi. Hal ini menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Marani, 2018).

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi secara parsial keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ketika keterlibatan kerja dilaksanakan baik maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoyo et al., 2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, juga selaras dengan penelitian (Riza et al., 2017) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja, karena seseorang yang lebih terlibat dalam pekerjaannya akan dihargai lebih tinggi oleh atasan dan rekan kerjanya, sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan kinerja.

Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di koperasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai koperasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi secara parsial kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 13,2%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ketika kompensasi dilaksanakan baik maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mulyadi (2005) menyatakan kurangnya pemberian kompensasi dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian Lesmana (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan di KUD Pakis dipengaruhi positif oleh kompensasi. Penelitian Suhaila et al., (2018) menghasilkan model yang sama berkesimpulan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tetapi juga mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen koperasi perlu mempertimbangkan strategi kompensasi yang lebih baik untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dengan variabel keterlibatan kerja berada dalam kategori kurang baik atau keterlibatan kerja pegawai kurang dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada koperasi. Terdapat beberapa tanggapan dari responden yang memperoleh nilai di bawah rata-rata, yaitu pegawai merasa pekerjaan saat ini sesuai

dengan minat hidup pegawai, pegawai selalu ikut serta dalam mengungkapkan ide-ide baru saat dibutuhkan, pegawai mampu mengendalikan emosional saat bekerja, pegawai merasa sesuai dengan citra diri saat melakukan pekerjaan, pegawai mampu meningkatkan karier pegawai, dan pegawai merasa fisik pegawai cukup untuk melaksanakan tugas.

Tanggapan responden yang membahas hasil penelitian variabel kompensasi berada dalam kategori kurang baik, dapat di deskripsikan kondisi pemberian kompensasi pegawai belum sesuai dengan kontribusi pegawai yang telah diberikan kepada koperasi. Terdapat tanggapan dari responden yang memperoleh nilai dibawah rata-rata, yaitu pemberian tunjangan hari raya dan cuti dapat dirasakan manfaatnya, adanya tunjangan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi harapan pegawai, dan kendaraan operasional yang diberikan perusahaan cukup memuaskan.

Tanggapan responden dalam hal pembahasan kinerja pegawai berada dalam kategori kurang baik berakibat pegawai tidak memberikan kinerja yang baik kepada koperasi. Terdapat tanggapan dari responden yang memperoleh nilai dibawah rata-rata yaitu, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, pegawai merasa puas karena kuantitas kerja pegawai melebihi karyawan lain, hasil kerja pegawai melebihi target yang diberikan organisasi, pegawai mampu menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja, pegawai selalu kompak dengan pegawai yang lain, pegawai bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.

Besarnya pengaruh secara simultan berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa keterlibatan kerja dan kompensasi secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,5% sedangkan sisanya sebesar 45,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian. Berdasarkan koefisien determinasi parsial diketahui bahwa pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 41,3%, dan pengaruh berdasarkan koefisien determinasi parsial diketahui bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 13,2%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. (2021). Strategi Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dikoperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang. Institut Agama Islam Negeri Madura.
- Anastasia, M., & Ardeansyah, N. D. (2020). Analisis Kinerja Laporan Keuangan Pada Koperasi Tani Catur Karya Desa Sari Mulya Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu Periode 2012-2017. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1), 54–59.
- Asmarazisa, D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 162 Batam Kepulauan Riau. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 6(1).
- Avianti, W., & Pitaloka, E. (2023). Evaluation Of Education And Training In Ministry Of Public Works And Public Housing. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 383–392.
- Avianti, W., Wahyudi, Martin, A., Jumali, Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Fahrudin, & Yufrinalis, M. (2023). Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT). PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Handoko, W. (2013). Strategi Pengembangan Masyarakat (Comunity Development) Melalui Program Pengembangan Koperasi dan UMKM Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, 1(2), 245–259.

- Handoyo, A., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2017). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 188–203.
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Muhammadiyah, M., Nursanty, E., & Lolang, E. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Lesmana, J. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marani, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan BMT Marhamah).
- Matondang, Zulaika, and Hamni Fadlilah Nasution. *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Merdeka Kreasi Group, 2022.
- Mulyadi. (2005). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Novarinda, R., & Iqbal, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(2), 56–65.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Riza, F. A., Prohimi, A. H. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOBIS - Ekonomi Bisnis*, 22(1), 58–66.
- Sabban, Y. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 189–199.
- Safitri, Meliana Ayu. *Distribusi pupuk subsidi kepada petani tebu dalam perspektif manajemen publik (Studi pada koperasi unit desa di Sumberpucung Kabupaten Malang)*. Diss. Brawijaya University, 2011.
- Sijal, Mutakallim. "PENELITIAN, HIPOTESIS." *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis* (2024): 23.
- Styorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1).
- Suhaila, A., Chusminah, & Haryati, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*.
- Susetyo, B., Susilawati, A. D., Yunita, E. A., Herwinarni, Y., Amalia, M. R., & Wijayanti, S. (2024). Pelatihan Pengelolaan Bagi Anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Sejahtera Dinas Pendidikan Kota Tegal. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi IPTEKS*, 2(2), 505–512.

- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* , 4(2), 36-49.
- Widodo, Z. D., Purwaningrum, J. P., Purbasari, I., Rini, G. P., Putra, A. R., Uran, B. E. K., Mulyani, Soegoto, A. S., Nugroho, L., Nurzianti, R., Nugroho, H., Sudirman, A., Santosa, S., Novianti, R., Pattiapon, M. L., Pinem, D., & Ridwan, N. H. (2022). *Manajemen Koperasi dan UMKM*. Widina Bhakti Persada.\_