

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI BERBASIS SYARIAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI MARITIM JAKARTA

Purwanti Naratasati
STIES Gasantara Indonesia
e-mail; ziomajasari@gmail.com
Hafsah Hadianti
STIES Gasantara Indonesia
e-mail; zahraputriramadani03@gmail.com
Mega Permata Sari
STIES Gasantara Indonesia
e-mail; megapermatasari1414@gmail.com

Abstarksi

Penelitian bertujuan unntuk mengeratihui seberapa besar pengaruh kompensasi berbasis syariah terhadap kinerja karyawan pada koperasi maritime tanjung periok Jakarta. Dengan menggunakan metode kuantitatif melalui program aplikasi SPSS versi 2.0, Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi $r = 0,603$ menunjukan pengaruh positif yang kuat antara pengaruh kompensasi berbasis syariah terhadap kinerja karyawan Koperasi Maritim. Di mana koefisien determinasi sebesar 36,3 % berarti bahwa pengaruh kompensasi berbasis Syariah terhadap kinerja karyawan sebesar 36,3% dan selebihnya 63,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien Regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh persamaan $Y = 17,650 + 0,713X$, artinya maka hasil dari kinerja berbasis syariah sebesar 17,650 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika kompensasi berbasis syariah dinaikan atau diturunkan 1 % maka akan menaikan atau menurunkan kinerja karyawan nilai sebesar 0,713%.

Kata Kunci; *Kompensasi Berbasis Syariah, Kinerja karyawan, Koperasi, Jakarta*

I. PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting dan strategis di dalam koperasi dalam meraih tujuan prganisasi, pentingnya sumber daya manusia bagi kehidupan tatakelola koperasi dalam mengatur, mengelola dan memberdayakan karyawan, agar dapat berfungsi dengan baik dan meningkat produktifitasnya untuk tujuan koperasi. Maka upaya koperasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja dan berprestasi harus terus dilakukan, diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) dapat tercapai didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk tumbuh dan berkembang dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berbagai cara perusahaan untuk mewujudkan kinerja karyawan dapat dicapai dengan, pemberian kompensasi yang layak, dan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya. dengan satu harapan karyawan dan meningkatkan unjuk kerja dengan baik serta meningkatnya kinerja sesuai dengan harapan koperasi.

Sebagai wahana usaha untuk mengatasi berbagai permasalahan ekonomi secara bersama-sama, koperasi merupakan suatu badan yang mempunyai ciri sendiri. Koperasi adalah sebuah organisasi yang merupakan gerakan bersama untuk menolong diri sendiri dan bertumpuh pada kekuatan bersama. Koperasi tidak hanya terbatas pada kepentingan

ekonomi semata. Terkait itu koperasi mempunyai tiga aspek utama, yaitu (1) ekonomi (2) moral dan (3) bisnis. Namun jika diamati lebih jauh ketiga aspek ini merupakan sumber kekuatan utama untuk mengikat kerjasama anggota dalam koperasi dan sekaligus dapat memberikan rangsangan atau dorongan kepada peningkatan kegiatan ekonomi masyarakat (Noer Soetrisno, 2001).

Prinsip-prinsip koperasi yaitu memberikan kemudahan dalam pendanaan pinjaman kepada anggota koperasi. Dana pinjaman tersebut berasal dari anggota dan dana tersebut juga untuk anggota. Sehingga koperasi ini dapat mensejahterakan anggotanya pada khususnya. Dengan kata lain, tujuan utama koperasi ini bukanlah untuk memperoleh laba tetapi untuk memberikan manfaat bagi para anggotanya. Koperasi dikelola secara demokratis, di mana setiap keanggotaan koperasi bebas berpendapat yang berdasarkan atas kekeluargaan. Contohnya seperti dalam merekrut seorang pengelola dana koperasi ini yaitu dimana pengelola dana merupakan pengurus koperasi yang diangkat dari anggota koperasi dan teknis pelaksanaannya pengurus yang mengangkat karyawan. (Subagyo, 2017).

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Maritim Jakarta, lembaga ini tumbuh dan perkembangan dengan baik. Perkembangan tersebut dapat dilihat dari usaha yang dijalankan dan peran karyawan dalam bekerja sangat baik ditunjukkan dengan jumlah karyawannya yang terus meningkat. Anggotanya yaitu berasal dari anggotanya sendiri karyawan kantor, tukang ojek, petugas kantin, pemadam kebakaran dan lain-lain yang semuanya terdaftar menjadi anggota Koperasi Maritim Jakarta.

II. LANDASAN TEORI

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan: (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.” (Sinambela, 2016:136) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Lasmini, 2014:13) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Ukuran secara kualitas dan kuantitas yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja individu dalam perusahaan dan faktor individu senantiasa diupayakan mengalami peningkatan sesuai program kerja telah ditetapkan. Pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang sistematis dan objektif untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat diandalkan dan konsisten. Metode pengukuran yang baik harus mampu menangkap berbagai dimensi kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tim. Penilaian kinerja yang adil dan transparan tidak hanya meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem manajemen tetapi juga membantu dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja. Dengan memanfaatkan data kinerja secara strategis, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam hal pengembangan karyawan dan perencanaan bisnis, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi

Kinerja karyawan merupakan pondasi kinerja koperasi. (Ivancevich M. John, 2007:85) Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya

tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168). Kinerja kartawan adalah proses yang melibatkan pengelolaan, pengukuran, dan pengembangan kinerja karyawan secara efektif. Hal ini mencakup aspek seperti perencanaan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat berkinerja tinggi, tetap termotivasi, dan siap menghadapi perubahan di masa depan. Tujuan dari manajemen kinerja adalah mengarahkan, menilai, dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal, serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, responsif, dan kompetitif.

Konsep kerja Islami memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dan kinerja berbasis Syariah mendorong karyawan untuk menaati perintah Allah SWT, bekerja sesuai dengan ajaran Islam, dan menghindari larangannya, sehingga meningkatkan kinerja memberikan tingkat atasan sampai tingkat paling bawah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ubay Dillah Moh, et all (2023; 55-59).

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلَكُلٌّ درجٌ مِّنَ عَمَلٍ وَلِيُوْقِيْمَ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١﴾

Artinya: "dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membala setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kompensasi adalah upaya untuk menyelesaikan perkara kedua belah pihak. Pekerja mendapatkan imbalan dari jeri payahnya yang bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan individu atau keluarga dan pemberi kerja mendapatkan produktivitas atau kinerja sebagai ganti yang dapat membantu meringankan beban pemberi kerja. Untuk itu, memastikan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan yang tidak adil dalam pembagian imbalan kepada karyawan.

Konsep kompensasi melampaui sekadar pembayaran gaji kepada karyawan. Kompensasi juga mencakup insentif, bonus, serta manfaat tambahan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Namun, yang menjadi kunci dalam konteks ini adalah kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Dalam perspektif manajemen yang memiliki nilai-nilai syariah, kompensasi harus dipandang sebagai cara mendapatkan kinerja terbaik karyawan dan efisiensi dari operasional perusahaan. Prinsip utama dalam kompensasi menurut syariah adalah keadilan dalam berbagi kekayaan. Artinya, pembayaran kompensasi harus didasarkan pada prinsip kesetaraan, proporsionalitas, dan keadilan sebagai mana dalam Surat Q.S An-nahl (16): 97 di mana setiap orang akan diberikan balasan yang lebih baik dari pada yang mereka kerjakan:

Pendapat Werther dan Davis mengemukakan dengan istilah "compensation", sebagai berikut: *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs administers employee compensation.* (Kadarisman, 2012:1) Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain". (Kadarisman, 2012:31) Jenis-jenis kompensasi terdiri dari; (1). Kompensasi finansial secara langsung, (2). Kompensasi finansial tidak langsung, (3). Kompensasi non finansial. (Sinambela, 2016:223) Pemberian kompensasi bertujuan untuk; (1). Ikatan Kerja Sama, (2). Kepuasan Kerja, (3). Pengadaan Efektif, (4). Motivasi, (5). Stabilitas Karyawan, (6). Disiplin, (7). Pengaruh Serikat Buruh, (8). Pengaruh Pemerintah. Azas-azas kompensasi terdiri dari; (1). Azas Adil.

Besarnya kompensasi dibayarkan kepada setiap karyawan dapat disesuaikan dengan besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. (2). Azas layak dan wajar. Kompensasi yang diterima

oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolokukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. (Hasibuan, 2008:121-122) Sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain: (1). Sistem Waktu. Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. (2). Sistem Hasil (*output*). Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. (3). Sistem Borongan. Sistem borongan merupakan cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. (Hasibuan, 2008:124)

Pentingnya kepatuhan terhadap prinsip syariah dalam kompensasi juga berarti bahwa unsur-unsur yang dilarang dalam ajaran Islam, seperti riba atau unsur-unsur haram, tidak boleh terlibat dalam proses pembayaran kompensasi. Hal ini mempertahankan prinsip-prinsip keadilan dan transaksi yang sah, memastikan bahwa jumlah dana dan mekanisme pembayaran kompensasi harus sesuai dengan hukum Islam. (Harahap, 2017).

Salah satu prinsip utama dalam pemberian kompensasi adalah kesebandingan antara imbalan dan kinerja individu. Dalam kerangka syariah, imbalan yang diberikan seharusnya mencerminkan kontribusi dan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Ini mengacu pada prinsip keadilan bahwa mereka yang memberikan kontribusi lebih besar layak mendapatkan imbalan yang sebanding. Selain itu, prinsip keadilan dalam pembagian laba menjadi penting dalam konteks kompensasi syariah. Ini menekankan bahwa laba yang dihasilkan oleh perusahaan seharusnya didistribusikan secara adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka, tanpa melanggar prinsip-prinsip moral Islam. Pemberian insentif dalam kerangka syariah juga membutuhkan kehati-hatian. Insentif yang diberikan harus mematuhi prinsip-prinsip moral Islam dan tidak melanggar larangan dalam ajaran agama, seperti larangan riba. Prinsip ini menekankan bahwa imbalan tambahan atau insentif harus diberikan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan etis Islam. Selanjutnya, pembayaran yang wajar dan ketepatan waktu adalah prinsip-prinsip penting dalam kompensasi Islam. Pembayaran yang memadai didasarkan pada investasi yang tepat dan proporsional, sementara waktu yang tepat sesuai dengan kemajuan dan kondisi investasi kepada karyawan. (Saskia, 2021). Hal ini sejalan dengan Al-Baqarah 2:195:

وَأَنْفَقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْمَنِكُمْ إِلَى الْهَلْكَهِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

Artinya :" Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik." dari ayat ini kita bisa pelajari bahwa jangan sampai kita tidak memberikan upah kepada orang yang telah bekerja dengan kita tidak secara layak.

Prinsip-prinsip ini tidak hanya menjadi pedoman dalam menentukan kompensasi, tetapi juga menjadi cara untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika Islam. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kompensasi yang sesuai dengan syariah, perusahaan dapat memastikan bahwa sistem kompensasi mereka sesuai dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi dalam agama Islam. Kompensasi yang adil memiliki implikasi yang signifikan, tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi keseluruhan perusahaan. Ketika karyawan menerima imbalan yang dianggap adil, mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi karyawannya memberikan dorongan emosional yang kuat, merangsang dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Penerimaan kompensasi yang adil secara langsung terhubung dengan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan ini berdampak positif pada retensi karyawan. Mempertahankan karyawan yang kompeten merupakan aset berharga bagi perusahaan, karena mereka mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta berkontribusi pada stabilitas

perusahaan. Selain itu, imbalan yang adil juga mendukung citra positif perusahaan di mata publik. Ketika organisasi memberikan kompensasi yang adil dan memperlakukan karyawan dengan hormat, maka dapat menciptakan citra yang baik di masyarakat. Hal ini dapat membantu organisasi menarik bakat-bakat terbaik dan membangun hubungan yang lebih baik dengan klien, mitra, dan komunitas sekitar (N Saskia, 2021).

Kompensasi harus mengandung prinsip keadilan (al-'adl), kesejahteraan (maslahah), serta menghindari eksploitasi tenaga kerja. Konsep ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Mutaffifin ayat 1-3, yang melarang pengurangan hak seseorang dalam transaksi dan kerja. Islam juga mengajarkan bahwa pembayaran upah kepada pekerja harus dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan, sebagaimana hadis Rasulullah yang menyebutkan, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."(HR. Ibn Majah).

Kompensasi dalam pandangan syari'at islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban bagi memperkerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) yang disepakati dengan akad ijarah (Muhammad Tahmid Nur; 2015). Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada seorang tenaga kerja. Upah (*ujrah/ajrūn*) dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrūn musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrūl mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya, upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah

Gerakan koperasi merupakan fenomena unik dalam sejarah sosial-ekonomi, dalam rangka mewujudkan keinginan masyarakat untuk bekerjasama dengan tujuan kebaikan Bersama. Koperasi merupakan bagian penting dari struktur perekonomian sebagaimana entitas bisnis lainnya. Koperasi memiliki peran dalam mendorong untuk mencapai kehidupan yang sejahtera baik untuk anggotanya maupun bagi masyarakat sekitarnya. Koperasi sebagai organisasi yang tujuan pendiriannya adalah untuk kepentingan bersama, melakukan usaha untuk pemenuhan kebutuhan para anggotanya. Koperasi memainkan peran yang cukup penting karena mengelola usaha secara kolektif anggota-anggota yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas (Sitepu & Hasyim, 2018).

Koperasi sangat cocok menjadi salah satu penopang perekonomian Indonesia. Koperasi merupakan badan usaha yang menghimpun usaha-usaha kecil menjadi satu kekuatan bersama yang berasaskan rasa kekeluargaan dan gotong-royong. Tujuan koperasi adalah kegiatan usaha bersama untuk memakmurkan anggotanya. Dengan prinsip kekeluargaan dan gotong royong, koperasi melatih anggotanya untuk memiliki kesadaran harga diri dan kepercayaan diri karena setiap anggota memiliki hak dan satu suara dalam menentukan bagaimana jalannya roda operasi koperasi. Apabila dikelola dengan baik, koperasi dapat tumbuh menjadi raksasa-raksasa ekonomi, sebagaimana lahirnya beberapa raksasa ekonomi dunia yang awalnya dari kegiatan koperasi. Banyak dari koperasi besar dunia berada di negara dengan sistem ekonomi kapitalis yang bergerak di beberapa sektor usaha/produksi. Walaupun koperasi merupakan soko guru perekonomian namun dalam prakteknya keadaan koperasi tidak lebih maju dibandingkan dengan bentuk badan usaha lainnya. Koperasi di Indonesia sempat mengalami pertumbuhan yang pesat, pada saat orde baru, di mana pemerintah Indonesia mendorong berdirinya Badan Usaha Unit Desa/Koperasi Unit Desa menjadikan koperasi sebagai pendorong perekonomian di desa (M Idris, 2021).

Undang-undang mengenai perkoperasian juga telah mengalami beberapa kali perubahan agar perkoperasian dapat berkembang sesuai zamannya. Pada pembentukan Undang-Undang (UU) Cipta Kerja, yaitu UU No 11 tahun 2020, pemerintah mempermudah pembentukan koperasi yaitu dengan menetapkan bahwa untuk pembentukan koperasi primer cukup didirikan oleh minimal 9 orang. Apa yang dicanangkan oleh Bung Hatta dan upaya pemerintah dalam mendorong tumbuhnya koperasi melalui berbagai kemudahan dalam regulasi belum memberikan dampak signifikan bagi perkembangan perekonomian di Indonesia, tetap saja badan usaha dengan sistem ekonomi kapitalis yang menguasai perekonomian. Koperasi tidak hanya menghadapi tantangan dari sisi internal namun juga sisi eksternal.

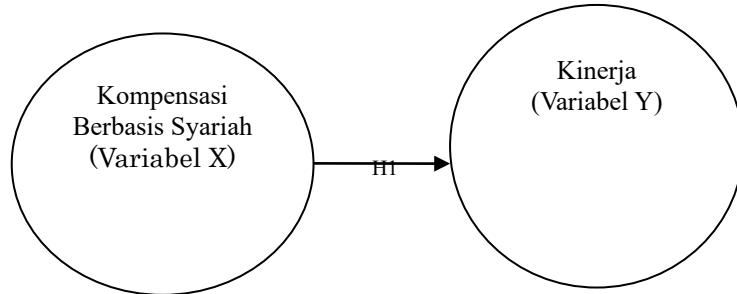
Tugas masing-masing perangkat koperasi ditinjau dari fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Rapat Anggota
 - a) Planning : Menyiapkan draft Rapat Anggota Tahunan (RAT)
 - b) Organizing : Seluruh perangkat kerja dibagi tugas
 - c) Actuating : Melakukan tugas masing-masing sesuai tenggak waktu
 - d) Controlling : Diawasi setiap saat, khususnya 1 bulan terakhir.
2. Pengurus
 - a) Planning : Merencanakan waktu pelaksanaan tugas
 - b) Organizing : Membagi tugas
 - c) Actuating : Melaksanakan tugas sesuai fungsi
 - d) Controlling : Mengawasi pelaksanaanya
3. Pengawas
 - a) Planning : Merencanakan pengawasan
 - b) Organizing : Sesuai fungsi, berbagi tugas
 - c) Actuating : Melaksanakan tugas masing-masing
 - d) Controlling : Mengawasi tugas karyawan
4. Manajer
 - a) Planning : Merencanakan tugas tahunan, bulanan, maupun harian
 - b) Organizing : Membagi tugas karyawan sesuai SOP karyawan

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka. penelitian ini dibantu dengan aplikasi SPSS versi 2.0, melakukan uji korelasi, determinasi, uji anova dan persamaan regresi.

Kerangka berpikir yang terangkum dalam konstilasi penelitian berikut ini.



Gambar 1. Konstilasi Kompensasi Berbasis Syariah Terhadap Kinerja

- Berdasarkan model penelitian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:
- H0: Tidak ada Pengaruh Kompensasi berbasis Syariah Terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Maritim Jakarta.
- H1: Ada Pengaruh Kompensasi berbasis Syariah Terhadap Kinerja pada Koperasi Pegawai Maritim Jakarta.

Tabel 1. Indikator-indikator Kompensasi dan Kinerja

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X) (Kadarisman, 2012:31)	Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya,	1. Gaji 2. Insentif 3. tunjangan kesehatan 4. tunjangan hari raya
Kinerja (Y) (Lasmini, 2014:13)	Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut	1. tujuan 2. standar 3. umpan balik 4. alat atau sarana 5. kompetensi 6. motif 7. peluang

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Dalam penelitian ini populasi sebanyak 60 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016:81). Berdasarkan teori Roscoe dalam Sugiyono (2016:90) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian adalah ukuran sampel yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500. Sampel yang digunakan oleh penulis adalah *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok yang penulis ambil sebanyak 37 responden.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitaif, menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 2.0. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 37 karyawan tetap Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok Jakarta. Kuesioner diberikan langsung sehingga peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner menggunakan skala likert. Skala Likert satu dari sekian alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:93)

Metode analisa data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 2.0. Perhitungan sebagai dasar dalam analisa data meliputi: Uji Koefisien Korelasi. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan dua variabel itu yaitu hubungan antara kompensasi terhadap kinerja. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

x = Variabel Bebas (kompensasi)

y = Variabel Tetap (kinerja)

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu. Maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel

Tabel 3. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016:184)

Uji Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi merupakan satuan yang menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Besarnya Koefisien Penentu (determinan)

r = Koefisien Korelasi

Persamaan Regresi. Hasil dari perhitungan persamaan regresi digunakan untuk membuat keputusan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (Sugiyono, 2016:153) persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk melihat hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan regresi tersebut, maka nilai a dan b harus dicari terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

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

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

keterangan:

Y = Variabel terikat/Nilai yang diramalkan

a = nilai konstanta jika $X = 0$

b = koefisien regresi

X = variabel bebas

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah 60 orang karyawan, sampel yang diambil dari populasi sebanyak 37 orang karyawan di Koperasi Pegawai Maritim. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* yaitu *Accidental Sampling*.

Tabel 4. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	22	59,46%
	Perempuan	15	40,54%
	Total	37	100%
Usia			
2.	Usia < 20 tahun	-	
	Usia 21 – 29 tahun	7	18,92%
	Usia 30 – 39 tahun	14	37,84%
	Usia 40 – 49 tahun	11	29,73%
	Usia 50 – 59 tahun	5	13,51%
	Total	37	100%
Penghasilan			
3.	2 – 3 juta	6	16,22%
	3,1 – 4 juta	16	43,24%
	4,1 – 5 juta	11	29,73%
	5,1 – 6 juta	4	10,81%
	> 6 juta	-	
	Total	37	100%
Pendidikan			
4.	SMA/SMK	12	32,43%
	Diploma 3	4	10,81%
	Strata 1	21	56,76%
	Strata 2	-	
	Strata 3	-	
	Total	37	100%

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa responden yang ada sebagai berikut Berdasarkan Jenis Kelamin. Objek penelitian lebih banyak laki-laki dibanding perempuan. Laki-laki sebanyak 22 orang dengan presentase 59,46% dan perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase 40,54%. Berdasarkan Usia. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 21-29 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 18,92%, usia 30-39 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 47,837%, usia 40-49 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 29,73%, usia 50-59 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 13,513%. Dengan responden terbanyak pada usia 30-39 tahun dengan presentase 47,837%. Berdasarkan Penghasilan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan penghasilan 2-3 juta sebanyak 6 orang dengan presentase 16,216%, 3,1-4 juta sebanyak 16 orang dengan presentase 43,243%, 4,1-5 juta sebanyak 11 orang dengan presentase 29,73%, 5,1-6 juta sebanyak 4 orang dengan presentase 10,811%. Berdasarkan Pendidikan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan akhir SMA sebanyak 12 orang dengan presentase 32,432%, Diploma 3 sebanyak 4 orang dengan presentase 10,811%, dan Strata 1 sebanyak 21 orang dengan presentase 56,757%. Dengan responden terbanyak dengan pendidikan akhir Strata 1 sebanyak 21 orang dengan presentase 56,757%.

Pada pengujian ini penulis akan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja di Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap uji koefisien korelasi.

Tabel 5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Uji koefisien korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.

Tabel 6. Tabel Koefisien

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,650	5,274		3,347	,002
Kompensasi	,713	,160	,603	4,471	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

H0 : tidak ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan kinerja.

H1 : ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan kinerja.

Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan senilai $0,000 < 0,001$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 dapat diterima, yang dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kerja. Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi:

Tabel 7. Tabel Koefisien Korelasi

Correlations					
Kompensasi	Pearson Correlation		Kompensasi	Kinerja	
	Sig. (2-tailed)	N		,603**	,000
			37	37	37
Kinerja	Pearson Correlation		,603**	1	
	Sig. (2-tailed)		,000		
	N		37	37	37

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

Uji koefisian korelasi merupakan korelasi yang hanya menunjukkan sekedar hubungan dalam korelasi variabel tidak tergantung dan variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh Kompensasi terhadap kinerja di KOPEGMAR. Hasil pengujian ini nantinya akan menunjukkan hasil yang bervariasi dari -1 s/d 1 ($-1 \leq r \leq 1$) yang mempunyai arti sebagai berikut:

1. Apabila $r = 0$ mendekati 0, maka hubungan antara X (kompensasi) dan Y (kinerja) dinyatakan tidak ada hubungan sama sekali atau sangat lemah.
2. Apabila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan antara variabel X (kompensasi) dan Y (kinerja) dinyatakan sangat kuat dan positif.
3. Apabila $r = -1$ atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel X (kompensasi) dan Y (kinerja) dinyatakan negatif yang kuat.

Analisa korelasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang diketahui adalah Berdasarkan tabel 7 serta perhitungan secara manual yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai r sebesar 0,603. Dapat diartikan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1. Dengan demikian, semakin tinggi perusahaan memberikan kompensasi kepada para karyawan akan semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi berdasarkan pada hipotesis berikut ini adalah:

- H0 : Tidak ada hubungan signifikan antara kompensasi berbasis Syariah dengan kinerja pada Koperasi Pegawai Maritim Jakarta.
- H1 : Ada hubungan signifikan antara kompensasi berbasis Syariah dengan kinerja pada Koperasi Pegawai Maritim Jakarta.

Tabel 8. Tabel Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162,234	1	162,234	19,987	,000 ^b
Residual	284,090	35	8,117		
Total	446,324	36			

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

Berdasarkan tabel Anova di atas dapat diketahui bahwa nilai Signifikan senilai $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y.

Tabel 9. Tabel Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,603 ^a	,363	,345	2,849	,363	19,987	1	35	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Uji koefisien Determinasi secara sederhana dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r). Rumusnya adalah:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi.

Dari rumus tersebut dapat dihitung besarnya koefisien penentu yaitu:

$$\begin{aligned}
 KP &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,603)^2 \times 100\% \\
 &= 0,363 \times 100\% \\
 &= 36,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel Model Summary di atas dan perhitungan secara manual yang telah dilakukan dapat diketahui Nilai r Square sebesar 0,363 atau 36,3%, artinya kompensasi dipengaruhi oleh kinerja sebesar 36,3% sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pemberian motivasi.

Uji Persamaan Regresi. Analisa ini digunakan untuk pembuktian besar pengaruh kompensasi (X) yang diberikan oleh Koperasi Pegawai Maritim Jakarta terhadap kinerja (Y).

Tabel 10. Tabel Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,650	5,274		3,347	,002
Kompensasi	,713	,160	,603	4,471	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi yang dapat dibentuk yaitu: $Y = a + bX$

$$Y = 17,650 + 0,713 X$$

$a = 17,650$ artinya jika $X = 0$ atau tanpa adanya kenaikan, maka kinerja sebesar 17,650.

$b = 0,713$ artinya jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan atau penurunan angka sebesar 1 satuan maka akan menaikan atau menurunkan kinerja sebesar 0,713. Hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif atau searah antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Pembahasan

Dari hasil penelitian di dapat pengaruh yang sangat signifikan kompensasi berbasis syariah terhadap kinerja karyawan koperasi Maritim kompensasi Jakarta, bahwa setiap kenaikan 1 poin kompensasi berbasis syariah dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi Maritim, hal ini membuktikan begitu kuat membuktikan bahwa terdapat hubungan langsung kompensasi berbasis syariah dengan kinerja karyawan koperasi Maritim. Hasilnya menyatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif dan signifikan. Artinya indikator variabel kompensasi berbasis Syariah yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi Maritim.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka didapat hasil $r = 0,603$ yang berarti menunjukan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Koperasi Maritim. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang telah diperoleh hasil 36,3% yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 36,3% dan selebihnya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti seperti pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pemberian motivasi. Berdasarkan perhitungan Koefisien Regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh persamaan $Y = 17,650 + 0,713X$ yang menunjukan bahwa tanpa adanya kompensasi, maka hasil dari kinerja sebesar 17,650 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika kompensasi dinaikan atau diturunkan 1% maka akan menaikan atau menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,713%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gana. Ali Baba, (2011), The Effect of Motivation on Workers Performance (A case Study of Maiduguriflour Mill Ltd. Borno State, Nigeria). *Continental J. Social Sciences, Willolud Journal 4 (2)*, ISSN: 2141-4265, p. 8-13.
- Hasibuan. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Idris, M. (2021, 10 20). [www.kompas.com/](https://money.kompas.com/read/2021/03/20/000600826/mengenal-bapak-koperasi-indonesia-dan-sejarah-lengkapnya?page=all). Retrieved from <https://money.kompas.com/read/2021/03/20/000600826/mengenal-bapak-koperasi-indonesia-dan-sejarah-lengkapnya?page=all>

- Ivancevich. M John dkk. (2007) Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Lasmini. Ira (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laksana Matra Sedaya Bogor.
- Mathis. Robert L dan John H Jackson, (2006), Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Moh. Ubay Dillah et al.(2023), "Internalisasi Etos Kerja Islam Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Siliragung," *Hijaz2*, no. 4: 55–59
- Nur. Muhammad Tahmid, Kompensasi Kerja Dalam Islam," *Jurnal Muamalah* v, no. 2 (2015): 120–128.
- Program aplikasi SPSS versi 20.0
- Robbin. P, Stephen, (2001), Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta
- Saskia, N. (2021). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Sinambela, dkk, (2016). Reformasi Pelayanan Publik. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sitepu, C. F., & Hasyim. (2018). Perkembangan Ekonomi Koperasi di Indonesia. *Jurnal Niagawan Vol 7 No 2*.
- Soetrisno. Noer. (2001) Rekonstruksi Pemahaman Koperasi, Merajut Kekuatan Ekonomi Rakyat Peenerbit Intrans, Jakarta
- Subagyo. A. (2017). Tata Kelola Koperasi Yang Baik. Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sumarsono. Sonny. (2004). Metode Riset Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta