

Analisis Pengaruh Syariah Compliance dan Gaji Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kinerja Koperasi Syariah di Kabupaten Aceh Tamiang

Musyarrafah Itsnaini^{1*}, Chuzaimah Batubara², Nurhayati³, Sulaiman W⁴

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara

⁴ STAI-AT & Institut Agama Islam Negeri Langsa

*Email korespondensi: m.itsnaini88@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of Sharia Compliance and compensation on performance through organizational commitment for employees of the sharia cooperative in Aceh Tamiang. This research is quantitative descriptive. The population in this study were all employees of sharia cooperative as many as 42 respondents. Sampling used is purposive sampling with the technique taken is saturated sampling (census). The researcher gave questionnaires to the respondents and processed the data using the SPSS Version 22 application. The analytical method used is Path Analysis. The results showed that the variables of the compensation has no effect on the organizational commitment, while the variables of sharia compliance has an effect on the organizational commitment. Compensation variable have no effect on the performance variable. While the variables of Sharia compliance, and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance variable. And the organizational commitment variable can mediate the two independent variables on the dependent variable, namely the performance variable.

Keywords: Sharia Compliance, compensation, organizational commitment and performance

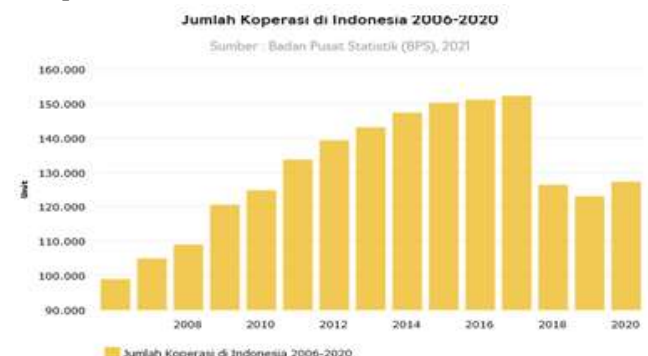
Saran sitasi: Itsnaini, M., Batubara, C., Nurhayati., & Sulaiman W. (2023). Analisis Pengaruh Syariah Compliance dan Gaji Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kinerja Koperasi Syariah di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*, 9(02), 3028-3036. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9015>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9015>

1. PENDAHULUAN

Data koperasi dari tahun 2010 hingga 2017 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan angka pertumbuhan koperasi mengalami kenaikan. Namun mulai tahun 2018 sampai 2022 terjadi penurunan yang tajam, sehingga koperasi mengalami kerugian yang luar biasa (BPS, 2021). Angka koperasi yang tidak aktif ini sangat besar, ditambah lagi banyak penyimpangan praktik koperasi dari jati dirinya. Terjadinya penyimpangan ini disebabkan: (1) Salah niat, koperasi hanya untuk mendapatkan bantuan semata, (2) Salah paham, badan hukum koperasi digunakan untuk kepentingan usaha pribadi, (3) Salah urus, minimnya pemahaman tentang tata kelola koperasi menjadikan koperasi tidak berkembang. (4) Salah bina, keterbatasan kompetensi dan komitmen dari pembina koperasi (Tim Reformasi Koperasi,

2015). Penurunan data koperasi mulai tahun 2018 sampai 2020 terlihat dalam tabel berikut ini.



Gambar 1

Jumlah Koperasi di Indonesia selama tahun 2008-2020

Dari data gambar pada grafik diatas menunjukan bahwa jumlah Koperasi yang aktif menurun cukup drastis pada tahun 2018 yakni menjadi 126.343 unit.

Begitu pula pada tahun berikutnya yang kembali menurun hingga menjadi 123.048 unit (Badan Pusat Statistik, 2021). Fadlullah & Mahmud (2017) memaknai tingkat non aktif koperasi, kasus banyaknya koperasi tidak aktif menjadi pertanda bahwa telah terjadi "koperasi disfungsi". Lebih lanjut dijelaskan, penyebab koperasi disfungsi karena ketidaksesuaian antara tujuan, fungsi, dan peran koperasi di Indonesia, dan telah terjadi politisasi dan intervensi pada koperasi yang hakikatnya sebagai lembaga dengan entitas ekonomi, sosial, dan budaya menjadi sulit berkembang, lupa dengan jati diri, dan tidak menjalankan prinsip dan kepatuhan koperasi.

Kepatuhan terhadap prinsip syariah (*syariah compliance*) adalah syarat mutlak yang harus dilaksanakan oleh lembaga keuangan yang melaksanakan prinsip syariah. Dengan tegas bahwa menjalankan Kepatuhan syariah adalah *raison detre* bagi intitusi tersebut. Kepatuhan terhadap prinsip syariah adalah pemenuhan seluruh prinsip syariah dalam semua kegiatan yang dilakukan sebagai wujud dari karakteristik lembaga itu sendiri, termasuk dalam hal ini adalah koperasi Syariah.

Koperasi syariah sebagai perkumpulan untuk kesejahteraan bersama, melakukan usaha dan kegiatan di bidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotannya. Lahirnya koperasi syariah merupakan sebuah transformasi dari koperasi konvensional melalui pendekatan yang sesuai dengan ajaran Islam. Di Indonesia, sebenarnya koperasi berbasis nilai-nilai islami lahir pertama kali dalam bentuk paguyuban usaha bernama Sarikat Dagang Islam (SDI) yang didirikan oleh H. Samanhudi di Solo, Jawa Tengah. Koperasi syariah mulai *booming* seiring dengan perkembangan dunia industri syariah di Indonesia yang dimulai dari pendirian Bank Syariah pertama pada tahun 1992. Dalam Islam, landasan berkoperasi dapat ditemukan dalam Al-Quran Surat Al-Maidah ayat 2 yaitu :

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.” (Q.S. Al-Maidah [5]: 2).

Secara kuantitas koperasi syariah terus mengalami peningkatan. Hal ini dibuktikan dengan data yang dikeluarkan Kemenkop UKM, 2020 jumlah unit usaha koperasi di Indonesia tercatat sebanyak 150.223 unit usaha dan dari jumlah tersebut 1,5 persennya merupakan koperasi syariah sebanyak

2.253 unit. Peningkatan yang cukup pesat ini ternyata tidak sesuai dengan realita di lapangan dimana masih banyak koperasi yang usianya tidak lama sehingga mengalami *macet* di tengah perjalanannya. Seperti koperasi-koperasi yang ada di Provinsi Aceh.

Tabel 1.

Jumlah Koperasi Syariah

Tahun	Jumlah Koperasi Syariah yang Aktif di Prov. Aceh
2019	4115
2020	4176
2021	4102

Sumber: Data BPS

Adapun Angka dari grafik diatas menunjukan koperasi yang mati suri meningkat pada tahun 2021 karena kurangnya aspek permodalan dan kompetensi SDM, yakni pengurus, pengawas, DPS, dan pengelola (Widyani, 2015). Di sisi lain, minat serta kepercayaan masyarakat masih dirasa kurang, yaitu minat dalam menggunakan jasa koperasi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya anggota yang mengundurkan diri, banyaknya hutang atau pinjaman yang tidak dilunasi, dan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang muncul dari internal dan eksternal suatu lembaga. Oleh karena itu, perlu dikaji faktor-faktor yang menjadi penyebab lambatnya perkembangan koperasi syariah, serta apakah ada permasalahan lain yang juga berpengaruh terhadap keberlangsungan koperasi syariah.

Untuk menegakkan prinsip syariah secara baik dan benar, dibutuhkan penerapan sistem hukum yang baik. Teori sistem hukum yang terdiri dari 3 (tiga) unsur, yakni struktur hukum (aparatur penegak hukum), substansi hukum (peraturan perundang-undangan), dan budaya hukum (masyarakat yang menjalankan hukum). Dengan demikian jika ketiga unsur tersebut sudah berjalan sebagaimana mestinya maka tidak akan ada lagi pelanggaran yang ditemukan. Namun, dalam hal kepatuhan hukum koperasi syariah terhadap prinsip syariah aparatur penegak hukum di bidang pengawasan masih menemukan kendala. Kendala yang dihadapi adalah minimnya SDM yang dimiliki dinas koperasi setempat sehingga pola pengawasan terhadap keberlangsungan lembaga-lembaga di bawah naungan dinas tersebut menjadi tidak maksimal. Begitu pun dengan lembaga keuangan syariah dalam hal penegakkan prinsip syariah terkesan bertindak sendiri karena merasa tidak diawasi. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka prinsip syariah tidak

akan pernah ditegakkan sebagaimana mestinya. Persoalan lainnya adalah kesulitan pihak dinas koperasi dalam hal merekrut SDM yang berkualitas dan bersertifikasi, khusus untuk mengawasi lembaga keuangan syariah.

Pada kasus yang lain, persoalan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki koperasi syariah khususnya pada Kabupaten Aceh Tamiang pun sangat terbatas. Hal ini menyebabkan pelaksanaan prinsip syariah menjadi tidak maksimal diterapkan. Kurangnya pengawasan dalam setiap transaksi sudah menjadi hal biasa sehingga kerugian pun tak bisa dihindari. Persoalan SDM dalam tubuh koperasi merupakan masalah yang sangat penting. Berbeda dengan bentuk usaha yang berdasarkan kumpulan modal, dimana anggota pemiliknya tidak termasuk di dalam manajemen. Hal ini jelas karena koperasi adalah konsentrasi anggota (SDM) bukan pada konsentrasi modal pemiliknya (Iin Emy, 2020).

Lebih lanjut, Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusialah sebagai penggerak, pemikir serta perencana dalam kegiatan perusahaan. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena pengaruhnya besar terhadap kualitas organisasi, khususnya bagi perusahaan profit yang senantiasa bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Pada umumnya perusahaan yang baik akan mengukur kinerja karyawannya secara berkala. Menurut Robbins (2017) kinerja adalah suatu hasil

yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Umumnya kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan manajer untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan sejalan dengan yang dikatakan oleh Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hasil evaluasi tersebut akan dimanfaatkan oleh para pengambil keputusan sebagai sumber informasi untuk memperbaiki tampilan kerja, upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan kebijaksanaan terhadap karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat mempertahankan kelangsungannya, oleh karena itu karyawan dituntut supaya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Budiyono, dkk, 2021).

Akibat turunnya kinerja karyawan menyebabkan sebuah organisasi perusahaan menurun. Oleh karena itu, inilah salah satu penyebab organisasi sebuah koperasi mengalami penurunan yang ada di Aceh Tamiang. Sebagaimana tergambar dalam tabel Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) berikut ini.

Tabel 2.

Daftar KSPPS/USPPS Kab. Aceh Tamiang

No.	Nama KSPPS/USPPS Kab. Aceh Tamiang	No Badan Hukum	Nilai	Keterangan
1.	Kopwan Bunga Anggrek	383/B/PAD/KD.1.4/I/IV/2003	55,75	Kurang Sehat
2.	Kopwan Kartini	328/BHP/PAD/KWK.1/XII/1996	75,75	Cukup Sehat
3.	Koperasi Mekar Barokah	18/BH/PAD/KOPERINDAG/X/2006	62	Cukup Sehat
4.	Kop. Dhamayuti	239/BH/PAD/KWK.1/V/1997	71,35	Cukup Sehat
5.	Kop Pengayoman LP	231/BH/PAD/KWK.1/VI/1997	70,10	Cukup Sehat
6.	Kopwan Cempaka Jaya	18/BH/1.19/PERINDAGKOP/XII/2010	61,40	Cukup Sehat
7.	Kopwan Mekar Indah	29/BH/KDK.1.1/III/2005	59,5	Kurang Sehat
8.	Primkopol Polres Atam	008/BH/KDK.1.1/II/2005	69,65	Cukup Sehat
9.	Kopwan Bina Bersama	16/BH/1.19/PERINDAGKOP/VII/2010	57,9	Kurang Sehat
10.	Kop. Putri Tamiang	12/BH/1.19/PERINDAGKOP/V/2010	59,9	Kurang Sehat

Sumber: Diskop.acehprov

Dinamika permasalahan koperasi sangatlah kompleks, sebagaimana yang diungkapkan oleh Susianto (Dinas Koperindag, 2022) menurutnya Koperasi yang berada di Aceh Tamiang, pada tabel diatas menunjukan bahwa terdapat 10 koperasi yang dinyatakan kurang/cukup sehat disebabkan kurangnya permodalan dan lemahnya pengelolaan manajemen koperasi. Kelemahan pengelolaan koperasi dilihat dari sisi prinsip keterbukaan (*transparancy*) hal ini terbukti dengan sedikit sekali koperasi yang melaporkan laporan keuangan kepada pihak dinas koperasi daerah (Dinas Koperindag Aceh Tamiang, 2022) (Hamdani, et., al, 2022). Selain itu menurutnya koperasi di Aceh Tamiang masih dikelola dengan sangat tradisional dengan sistem sangat sederhana bahkan menurutnya masih cenderung manual yang ketika terjadi permasalahan akan berakibat fatal pada koperasi.

Rendahnya kinerja koperasi seperti yang diuraikan di atas tidaklah terlepas dari peran Sumber Daya Manusianya (SDM) yakni karyawan di mana mereka bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam aktivitas bisnis koperasi. Beberapa ahli SDM mengajukan peran-peran tersebut sebagai peran baru SDM (Schuler & Jackson dalam Rivai, 2015) yang terkait dengan strategi organisasi. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kapabilitas sumberdaya manusia adalah sumberdaya potensial untuk *sustainable competitive advantage* bagi organisasi.

Masalah penurunan kinerja dari SDM karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti. Dalam penelitian ini beberapa faktor Manajemen Sumber Daya Manusia yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan komitmen organisasional.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi Rivai (2015). Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan “evaluasi pekerjaan”. Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena

dengan kompensasi berupa *Financial* para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dipandang sebagai salah satu faktor SDM yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Rivai (2011) bahwa kompensasi antara lain untuk menghargai kinerja karyawan. Sutrisno (2005) mengatakan bahwa ada semacam imbal balik harapan antara perusahaan pemberi kompensasi dengan karyawan yang menerimanya yakni tujuan seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi dan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya.

Dalam meningkatkan kinerja koperasi secara keseluruhan, Koperasi juga harusnya memprioritaskan kesejahteraan pengurus, pengawas, DPS, dan juga pengelola pengupahan karyawan koperasi syariah yang telah sesuai dengan peraturan perundangan daerah atau Upah Minimum Regional (UMR) dan Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Namun pada kenyataannya koperasi syariah di kabupaten Aceh Tamiang mengalami kendala lain yang dirasakan oleh pengurus dan pengelola adalah sebagian besar Koperasi syariah belum dapat menyesuaikan gaji dan honor karyawan dengan UMR. Kendala penyesuaian pengupahan karena masih minimnya permodalan serta belum memiliki sistem pengupahan di luar jam kerja. (Dinas Koperindag Aceh Tamiang, 2022).

Menurut Rahmadi (2019) permasalahan pengupahan di luar kerja dan teknisnya hendaknya diputuskan pada rapat pengurus dan anggota serta penting dituangkan sebagai tambahan kebijakan pada Anggaran Rumah Tangga koperasi. Tidak hanya pengupahan, hak-hak pengurus, pengawas dan pengelola yang bertanggung jawab penuh atas berjalannya koperasi perlu ditambahkan dengan menanggung perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan mengikutsertakan pada program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), baik jaminan sosial ketenagakerjaan dan juga kesehatan.

Selain faktor kompensasi, faktor komitmen organisasi juga menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja (Khan *et.al.* 2011). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins

dalam Rahmadi 2019). Komitmen organisasi dapat menunjukkan daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Komitmen organisasi itu sendiri menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh juga pada kelangsungan perusahaan. Pada kondisi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan konsumen, klien ataupun pelanggan. Membangun komitmen organisasi

karyawan merupakan aspek yang penting, jika karyawan berkomitmen mereka akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi atau perusahaan, sehingga hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha mencapai tujuan-tujuannya.

Pra Survey yang di lakukan pada objek penelitian menunjukkan bahwa permasalahan karyawan yang muncul pada perusahaan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) di Aceh Tamiang menunjukkan kurang memiliki komitmen, sehingga membawa dampak negatif pada perusahaan. Akibatnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, menurun. Dengan demikian karyawan selalu tidak mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan. Berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan.

Tabel 3.

Hasil Sampel Pra-Survey Komitmen Organisasi terhadap Karyawan
Koperasi Syariah yang berada di Kab. Aceh Tamiang

No.	Pernyataan Komitmen Organisasi	Ya	Persentase (%)	Tidak	Persentase (%)
1.	Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini	9	60	6	40
2.	Saya merasa masalah perusahaan ini merupakan masalah saya juga	8	53,3	7	46,7
3.	Saya tidak mau pindah ke tempat lainnya karena tempat saya bekerja lebih baik	6	40	9	60
4.	Meninggalkan perusahaan akan mempengaruhi hidup saya	10	66,7	5	33,3
5.	Menjadi kewajiban saya untuk tetap setia pada perusahaan ini	8	53,3	7	46,7
6.	Saya sulit untuk meninggalkan perusahaan ini	10	66,7	5	33,3

Sumber: Data hasil pra-survey, data diolah

Dari Tabel 3 dapat kita lihat bahwa dari semua aspek yang ditanyakan hasilnya belum maksimal. Sebanyak 60 persen karyawan bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan, sedangkan 40 persen tidak bahagia. Kemudian masih hanya sebanyak 53,3 persen karyawan yang merasa masalah perusahaan adalah masalah mereka juga. Kemudian hanya sekitar 40 persen karyawan yang tidak mau pindah bekerja ke tempat lain dan selebihnya yakni sebesar 60 persen mau bekerja di di tempat lain, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa masih ada tempat bekerja yang lebih baik dibanding perusahaan. Selanjutnya 66,7 persen karyawan merasa rugi bila meninggalkan perusahaan dan 33,3 persen tidak merasa rugi. Kemudian sebesar 53,3 persen karyawan yang merasa wajib untuk tetap setia pada perusahaan dan 46,7

persen merasa tidak wajib untuk tetap setia pada perusahaan. Kemudian sebanyak 66,7 persen karyawan merasa meninggalkan perusahaan akan mempengaruhi hidupnya dan 33,3 persen tidak. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan masih cenderung rendah sehingga masih harus dimaksimalkan.

Oleh sebab itu berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan sebelumnya maka pentinglah untuk mencari tahu dan menganalisis apakah syariah *compliance* dan gaji berpengaruh terhadap kinerja koperasi syariah yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel pemedorasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pengurus, Pengelola dan Karyawan Koperasi Syariah yang ada di Aceh Tamiang. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan desain analisis jalur (Path Analysis). penelitian ini mengkaji besaran kontribusi variabel Syariah *Compliance* (X1), Gaji (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Populasi responden yang menjadi objek penelitian berjumlah 42 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2012). Uji validitas instrumen (Imam Ghazali, 2013) dilakukan untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid dan Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka butiran pertanyaan tersebut tidak valid. . Nilai derajat bebas dari 42 responden dapat di hitung melalui $df = N-2 = 40$ (N =jumlah responden). Nilai $r \text{ tabel}$ dua arahnya pada $df=40$ dan $p=0,05$ sebesar 0,2573.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
(X1) Syariah Compliance	1	0,818	0,2573	Valid
	2	0,818	0,2573	Valid
	3	0,818	0,2573	Valid
	4	0,855	0,2573	Valid
	5	0,791	0,2573	Valid
	6	0,855	0,2573	Valid
	7	0,791	0,2573	Valid
	8	0,521	0,2573	Valid
	9	0,352	0,2573	Valid
(X2)	10	0,771	0,2573	Valid
	11	0,324	0,2573	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Gaji	12	0,521	0,2573	Valid
	13	0,404	0,2573	Valid
	14	0,312	0,2573	Valid
	15	0,757	0,2573	Valid
	16	0,795	0,2573	Valid
	17	0,320	0,2573	Valid
	18	0,547	0,2573	Valid
	19	0,524	0,2573	Valid
	20	0,362	0,2573	Valid
(Z) Komitmen Organisasi	21	0,454	0,2573	Valid
	22	0,571	0,2573	Valid
	23	0,742	0,2573	Valid
	24	0,437	0,2573	Valid
	25	0,499	0,2573	Valid
	26	0,817	0,2573	Valid
	27	0,741	0,2573	Valid
	28	0,734	0,2573	Valid
(Y) Kinerja	29	0,833	0,2573	Valid
	30	0,868	0,2573	Valid
	31	0,806	0,2573	Valid
	32	0,582	0,2573	Valid
	33	0,791	0,2573	Valid
	34	0,575	0,2573	Valid
	35	0,791	0,2573	Valid
	36	0,560	0,2573	Valid
	37	0,352	0,2573	Valid
	38	0,524	0,2573	Valid
	39	0,362	0,2573	Valid
	40	0,499	0,2573	Valid
	41	0,817	0,2573	Valid
	42	0,830	0,2573	Valid
	43	0,734	0,2573	Valid

Tabel 4 menjelaskan kuesioner pernyataan seluruh variabel valid karena nilai $r \text{ hitung}$ pernyataan 1 sampai 43 $>$ dari pada $r \text{ tabel}$.

3.2. Uji Reabilitas

Uji ini digunakan untuk menjelaskan sejauh mana konsistensi responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan peneliti. Untuk mengetahui kuesioner tersebut reliabel maka digunakan uji reliabilitas dengan batasan metode sebesar nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ dengan signifikan sebesar 5%. Hasil uji realibilitas dari penelitian ini yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Ket
Syariah Compliance	0,643	0,60	Reliabel
Gaji	0,630	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,916	0,60	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,653	0,60	Reliabel

Tabel hasil uji realibilitas menggunakan uji *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa semuavariabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi responden menggunakan variabel lingkungan kerja, religiusitas, kepemimpinan, pelatihan, etos kerja Islami dan kinerja dapat dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Normalitas

Untuk memenuhi persyaratan model regresi dilakukanlah uji normalitas agar peneliti dapat mengetahui apakah data setiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dipakai adalah *one sample kolmogorov smirnov test* dengan melihat signifikansi variabel sebesar 0,05. Nilai signifikansi data harus sebesar 0,05 agar terdistribusi normal.

Tabel 6

Hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	42
Normal Mean	,0000000
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	1,77228797
Most Extreme Absolute	,152
Differences Positive	,152
Negative	-,149
Test Statistic	,152
Asymp. Sig. (2-tailed)	,016

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 6 menjelaskan bahwa besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* yaitu 0,16 maka kesimpulannya data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi >0,05.

Tabel 7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	42
Normal Mean	,0000000
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	1,65051084
Most Extreme Absolute	,103
Differences Positive	,056
Negative	-,103
Test Statistic	,103
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pada tabel 7 terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada kolom *Unstandardized Residual* sebesar 0,168 dan lebih besar dari 0,05 (0,2>0,05). Bermakna bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal.

3.4. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Model I

Penggunaan analisis ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan hubungan antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *intervening* (terikat). Adapun persamaan struktural pada analisis regresi model I adalah: $Y_1 = a + \rho X_1 + \rho X_2 + \rho X_3 + \rho X_4 + \epsilon$.

Tabel 8

Uji Regresi Berganda Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-33,670	33,106		-1,017	,315
Syariah Compliance	1,474	,720	,309	2,048	,047
Gaji	,127	,113	,170	1,129	,266

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima sedangkan ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Kesimpulan dari pengaruh pada setiap variabel tersebut adalah variabel Syariah Compliance berpengaruh terhadap Komitemen Organisasi, sementara variabel Gaji tidak berpengaruh terhadap Komitemen Organisasi.

Tabel 9
Uji Regresi Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	123,025	31,646		3,888	,000
Syariah Compliance	-1,919	,714	-,336	2,686	,011
Gaji	,138	,108	,155	1,278	,209
Komitmen Organisasi	,775	,151	,648	5,128	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel coefficients dapat disimpulkan bahwa variabel variabel Syariah Compliance dan Komitemen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, sementara variabel Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

3.5. Analisis Jalur

Tabel 10
Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

Indirect effect	Z _{hitung}	T _{tabel}	Simpulan
X1 terhadap Z melalui Y	1,685570382	0,3160	Tidak signifikan
X2 terhadap Z melalui Y	1,4296741766	0,3160	Tidak signifikan

Tabel 10 di atas menginformasikan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi antara variabel independen yaitu syariah compliance, gaji terhadap variabel kinerja organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 22.0 serta pembahasan yang dijabarkan oleh peneliti, maka didapatkanlah kesimpulan bahwa:

- Syariah compliance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikan 0,047<0,05.
- Gaji tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikan 0,266>0,05.
- Syariah Compliance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan 0,011<0,05.

- Gaji tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan 0,209>0,05.
- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan 0,000<0,05.
- Syariah compliance berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi dengan nilai signifikan 1,685>0,3160.
- Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi dengan nilai signifikan 1,429>0,3160.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut rekomendasi dari hasil penelitian yang dapat diambil oleh para pemangku kebijakan dan seluruh stakeholder pegawai koperasi syariah yang ada di Aceh Tamiang. Rekomendasi yang dapat diberikan diantaranya adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian yang ada, variabel gaji menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan begitu dapat diketahui, bahwa penerimaan gaji yang rendah memiliki kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu, sebaiknya pihak perusahaan dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawan-karyawan untuk memberikan gaji yang pantas dan wajar sehingga berpengaruh terhadap kinerja koperasi.
- Penelitian ini memberikan kontribusi manajerial kepada pemerintah sebagai sebagai pihak regulator yang memastikan penerapan Tata kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada koperasi secara umum dan khususnya koperasi syariah untuk melindungi para pemangku kepentingan dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip syariah serta nilai-nilai etika yang berlaku umum pada lembaga yang melakukan pengelolaan dan masyarakat khususnya anggota koperasi.
- Penelitian ini memberikan kontribusi manajerial Dewan Pengawas Syariah serta jajarannya bahwa perannya dalam melakukan pengarahan, evaluasi, pengawasan, konsultasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi syariah. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar penguatan pengawasan kepatuhan syariah pada koperasi syariah.
- Menunjuk pada hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa Pengawas intern, DPS,

serta pengurus koperasi syariah yang telah menerapkan syariah compliance dan komitmennya dalam berorganisasi maka berpengaruh terhadap kinerja organisasi koperasi syariah, oleh karena itu disarankan kepada pemerintah sebagai regulator dan pihak yang diamanatkan untuk membantu lembaga-lembaga koperasi dalam menjaga keberlangsungan usahanya, dan penting untuk pemerintah mengambil upaya: (1) Mensosialisasikan fungsi pengawasan, DPS, Penerapan Manajemen Risiko kepada koperasi syariah (2) Memberikan bantuan teknis, pedoman, petunjuk dan teknis (Juknis) pada para pengawas, pendampingan dan bimbingan teknis bagi gerakan koperasi syariah; (3) Menyelenggarakan pelatihan dan peningkatan keterampilan tentang Tata Kelola yang Baik bagi Perusahaan (*Good Corporate Governance*) dan Manajemen Risiko bagi koperasi syariah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2021). Jumlah Koperasi Aktif Menurut Provinsi Tahun 2021.
- Budiyono, Muhammad Tho'in, Dewi Muliasari, Serly Andini Restu Putri. (2021). An Analysis of Customer Satisfaction Levels in Islamic Banks Based on Marketing Mix as a Measurement Tool. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 2004–2012. Retrieved from <https://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/318>
- Edi, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fadlullah, M., & Mahmud, M. A. (2017). Pemberdayaan ekonomi jama'ah masjid melalui koperasi. *Lisan Al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 11(2), 361-382.
- Hamdani, M. M., Fadlia, F., & Ahmady, I. (2022). Implementasi Kebijakan Pemerintah dalam Pembinaan Pedagang Kaki Lima di Pasar Kualasimpang Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik*, 7(1).
- Iin Emy Prastiwi., Anik. 2020. The Impact of Credit Diversification on Credit Risk and Performance of Indonesian Banks. *Jurnal GRIEB: Global Review of Islamic Economics and Business*. Vol 8, No. 1, hlm 13-21
- Khan, R.A.G., Khan, F.A., & Khan, M.A. (2011) Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Mangkunegara, A.A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmadi, S., & Parmadi, P. (2019). Pengaruh Ketimpangan Pendapatan dan Kemiskinan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Antar Pulau di Indonesia. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14 (2), 55-66.
- Rivai, V. (2011). *Performance Appraisal*, Edisi kedua Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins., Stephen, P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Pearson India.
- Suharsimi, A. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, S. (2005). *Analisis kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja para montir mobil PT. Kilat Mega Pusaka* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Widayani, I. P. (2015). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah di Indonesia* (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).
- Zainal & Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.