QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia
Vol. 3 No. 2 Desember 2024
P-ISSN: 2964-6278 E-ISSN: 2964-1268

Pengaruh Pemberdayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pengurus dari Aspek Manfaat dan Dampak pada Koperasi Produsen di Kota Pekanbaru

Winda Anggraini[1] Machasin[2] Raden Lestari Garnasih[3]
Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia[1,2,3]
Email: windaanggraini1103@gmail.com[1]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pemberdayaan dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada Koperasi Produsen di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui apakah Pemberdayaan dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus pada Koperasi Produsen di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus pada Koperasi Produsen di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui apakah Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus melalui Komitmen Afektif pada Koperasi Produsen di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus melalui Komitmen Afektif pada Koperasi Produsen di Kota Pekanbaru. Pengujian Hipotesis menggunakan alat uji *Smart-PLS*. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur *(Path Analysis).* Hasil penelitian yaitu Pemberdayaan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pengurus. Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Secara tidak langsung, Pemberdayaan melalui Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pengurus, dan secara tidak langsung Kerjasama Tim melalui Komitmen Afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus.
Kata Kunci: Pemberdayaan, Kerjasama Tim, Komitmen Afektif, Kinerja Pengurus Koperasi

Abstract

This research aims to find out whether Empowerment and Teamwork influence Affective Commitment in Producer Cooperatives in Pekanbaru City. To find out whether Empowerment and Teamwork influence the Performance of Management in Producer Cooperatives in Pekanbaru City. To find out Affective Commitment influences the Performance of Management in Producer Cooperatives in Pekanbaru City. To find out whether Empowerment has an effect on Management Performance through Affective Commitment in Producer Cooperatives in Pekanbaru City. To find out how teamwork influences management performance through affective commitment in producer cooperatives in Pekanbaru City. Hypothesis testing uses the Smart-PLS test tool. The data analysis method uses Path Analysis. The results of the research are that Empowerment and Teamwork have a significant effect on Affective Commitment and Management Performance. Affective Commitment has a significant influence on Management Performance. Indirectly, Empowerment through Affective Commitment has a significant influence on Management Performance, and indirectly Teamwork through Affective Commitment has a significant influence on Management Performance.
Keywords: *Empowerment, Teamwork, Affective Commitment, Cooperative Management Performance*

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

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian Indonesia dipengaruhi oleh berbagai sektor. Adapun sumber perekonomian Indonesia masih didominasi oleh sektor industri, pertanian dan perdagangan. Salah satu upaya pemerintah dalam membangun sistem perekonomian negara yaitu dengan adanya koperasi dalam rangka membantu serta memperkuat ekonomi rakyat. Koperasi sendiri merupakan suatu badan usaha yang bergerak diberbagai bidang seperti

industri, pertanian, perdagangan, hingga jasa. Pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan bahwa dalam rangka pembangunan nasional dewasa ini koperasi harus menjadi wadah utama bagi perekonomian rakyat. Kebijakan tersebut benar - benar sesuai dengan isi dan jiwa UUD 1945 pasal 33 ayat 1, yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama, bangun usaha yang sesuai dengan itu adalah Koperasi. Maka dari itu, peranan koperasi menjadi sangat penting karena dalam pelaksanaannya ekonomi yang secara bersama - sama dapat menggalang kekuatan yang lebih besar untuk mencapai kesejahteraan rakyat yang lebih baik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan (Purwantini., 2016). Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dan masyarakat umum.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah koperasi aktif di Indonesia sebanyak 130.354 unit pada 2022. Jumlah koperasi aktif sempat mengalami penurunan pada tahun 2018. Hal ini terjadi seiring dengan pembubaran koperasi yang dilakukan Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM) yang dilakukan dalam rangka mengubah paradigma pemberdayaan koperasi dari kuantitas menjadi kualitas. Namun, jumlahnya kembali meningkat dalam tiga tahun terakhir. Adapun data koperasi tahun 2023 di Kota Pekanbaru yang bersumber dari Dinas Koperasi Kota Pekanbaru berjumlah 1,139. Koperasi – koperasi ini dikelompokkan menjadi beberapa jenis yakni koperasi produsen, koperasi simpan pinjam, koperasi jasa, koperasi pemasaran dan koperasi konsumen. Jumlah koperasi di Kota Pekanbaru memang tergolong banyak, namun dari data tersebut koperasi yang terdata aktif hanya berjumlah 482 koperasi dimana ini tidak mencapai setengahnya dari jumlah semua koperasi di Kota Pekanbaru. Selain itu koperasi yang dalam proses pembubaran juga masih tergolong banyak yaitu 316 koperasi. Salah satu jenis koperasi yang ada di Kota Pekanbaru yaitu koperasi produsen dengan jumlah 19 unit, namun hanya 17 koperasi yang terdata aktif. Koperasi produsen adalah koperasi yang kegiatannya bekerjasama dalam koperasi untuk menghasilkan dan memasarkan barang atau jasa dan para anggotanya tidak memiliki badan usaha sendiri. Kegiatan koperasi produsen menyediakan, mengoperasikan, mengelola produk yang dihasilkan serta memasarkan produk yang dihasilkan. Adapun dilihat dari jumlah koperasi produsen yang ada di Kota Pekanbaru tergolong sedikit dibanding jenis koperasi lainnya mengingat kota Pekanbaru sendiri memiliki beragam sumber daya yang dapat diolah dan diharapkan dengan adanya koperasi produsen dapat menjadi jembatan dalam membantu ekonomi anggota dan masyarakat sekitar.

Keberhasilan dari berdirinya sebuah koperasi dapat dilihat dari adanya peningkatan anggota koperasi dan setiap anggota dapat merasakan nilai tambah seperti SHU (Sisa Hasil Usaha) dari koperasi tersebut. Pengurus dan anggota koperasi dalam hal ini menjadi Sumber Daya Manusia yang jadi tonggak penggerak organisasi/koperasi. Maka dari itu, setiap SDM dalam hal ini anggota koperasi didalamnya diharapkan memiliki kemampuan manajerial dan dapat memberikan kontribusi maksimal untuk koperasi guna meningkatkan kinerja koperasi. Kinerja koperasi diukur untuk melihat perkembangan dan pertumbuhan koperasi. Menurut Moeheriono dalam Muplihah & Arifiana (2022) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan Peraturan Menteri No.6/Per/M.KUKM/V/2006 dalam penilaian sebuah kinerja koperasi dapat dinilai berdasarkan 4 aspek yaitu aspek organisasi,

tatalaksana dan manajemen, produktivitas serta manfaat dan dampak, dan dalam penelitian ini akan dilakukan penilaian kinerja koperasi ditinjau dari aspek manfaat dan dampak. Permasalahan yang cukup sering ditemui saat ini pada koperasi dikutip dari Muplihah & Arifiana (2022) pada umumnya adalah sumber daya manusia yang kurang memadai, baik masalah pengetahuan perkoperasian, keterampilan dan mengelola koperasi maupun kemampuan dalam menjalankan bisnis. Adapun berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa koperasi produsen yang ada di Kota Pekanbaru, diperoleh informasi terkait kinerja koperasi dimana beberapa kinerja koperasi yang baik ditandai dengan tercapainya kesejahteraan yang dirasakan setiap anggotanya dan kontribusi yang aktif dari setiap anggota. Namun, belum semua koperasi produsen di Kota Pekanbaru menunjukkan kinerja yang relatif sangat baik, hal ini dapat dilihat dari belum semuanya aktif dalam pelaksanaan RAT, kurangnya penyerapan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan produksi di Koperasi, masih belum terlalu tingginya komitmen serta kerjasama dan kontribusi yang terjalin sesama pengurus maupun anggota, kemudian terkait pemberdayaan yang belum maksimal seperti pelatihan dan pembinaan yang belum merata pada setiap koperasi, dimana hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja koperasi.

Sebagian besar koperasi produsen di Kota Pekanbaru belum aktif dalam pelaksanaan RAT, hal ini dapat disebabkan karena koperasi baru didirikan sehingga belum mengadakan RAT. Salah satu indikator dari aspek penilaian kinerja koperasi berdasarkan Peraturan Menteri No.6/Per/M.KUKM/V/2006 yaitu dilihat dari pelaksanaan RAT. Rapat Anggota Tahunan tentu dilakukan untuk membahas pencapaian dan pertanggungjawaban untuk keberlanjutan kegiatan sebuah koperasi. Maka dari itu RAT sangat berguna untuk mengevaluasi kinerja dari sebuah koperasi. Namun, dilihat dari masih banyaknya koperasi yang belum mengadakan ataupun melaporkan RAT dikhawatirkan menjadi penyebab menurunnya kinerja koperasi. Selain itu, salah satu indikator penilaian kinerja koperasi berdasarkan aspek manfaat dan dampak yaitu penyerapan tenaga kerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa koperasi produsen di kota pekanbaru ditemukan masih ada beberapa koperasi yang belum memaksimalkan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk keberlangsungan kegiatan koperasi. Rata-rata nilai kinerja koperasi dari 7 koperasi yang masih berada dikategori cukup sehat dengan nilai 3,26. Penilaian kinerja koperasi dilakukan oleh pengurus dimana hal ini dianggap menggambarkan kinerja koperasi secara keseluruhan. Dengan nilai kinerja koperasi yang masih berada dikategori cukup sehat, maka selanjutnya untuk kepentingan penelitian dan analisis data akan dilakukan penilaian kinerja pengurus dari persepsi anggota serta untuk mengetahui bagaimana kinerja pengurus berdasarkan persepsi anggota dalam meningkatkan kinerja koperasi. Dengan baiknya kinerja pengurus diharapkan mampu meningkatkan kinerja koperasi dan dapat memberikan kesejahteraan kepada anggotanya. Salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen afektif dalam organisasi. Komitmen pada koperasi, lebih ditujukan pada kekuatan dalam kesadaran diri seorang individu agar tugas dapat terlaksana serta tanggung jawab pada anggota maupun masyarakat dapat berjalan dengan baik (Perawati & Badera, 2018). Adapun Robbin & Judge mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan perasaan emosional karyawan untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya (Dian & Hermawan, 2013). Oleh karena itu seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya berdasarkan rasa cintanya terhadap Perusahaan dan akan mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut (Yandi & Havidz, 2022).

Seseorang yang masuk dan bergabung dalam sebuah koperasi tentu harus mengenal koperasinya serta tujuan perusahaan tersebut agar tumbuh komitmen pada setiap individu. Adapun fenomena terkait dengan komitmen afektif pada Koperasi Produsen di Kota

Pekanbaru berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti pada beberapa pengurus dan anggota koperasi yaitu dapat dilihat dan diukur salah satunya dari keterikatan secara emosional dan rasa komit pada koperasi. Beberapa hal terkait komitmen afektif pada koperasi produsen seperti dari tanggung jawab emosional dari para pengurus dan anggota dalam membayar simpanan tepat waktu, namun masih ada beberapa anggota yang belum membayar tepat waktu serta masih belum semua anggota aktif dalam kegiatan koperasi dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa belum semua anggota maupun pengurus memiliki komitmen afektif yang terlalu tinggi dalam dirinya. Melalui komitmen yang tinggi terhadap koperasi tentu output yang diharapkan yaitu mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja koperasi. Variabel lain yang diindikasi menjadi faktor dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja koperasi yaitu pemberdayaan. Pemberdayaan dan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (A. Arifin, D. Hamid dan M. Hakam, 2014). Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin et al., 2014). Koperasi sebaiknya memberdayakan pengurus, karyawan ataupun anggotanya sehingga diharapkan memberi dampak pada kinerja koperasi. Pemberdayaan dapat diukur melalui kemampuan yang dimiliki, bisa didapat dari pembinaan dan pelatihan yang diberikan ataupun perasaan percaya diri yang dimiliki dalam mengambil sebuah keputusan, namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan masih belum maksimalnya pelatihan dan pembinaan yang diberikan sehingga dapat mengganggu kinerja serta percaya diri pengurus maupun anggota koperasi.

Variabel lainnya dalam penelitian ini yang menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja koperasi yaitu kerjasama tim. Menurut Davis dalam (K. Badriyah, E. Syahputra, dan A.S. Dewi, 2022) kerjasama tim adalah sejumlah orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan secara individu. Kerjasama tentu sangat diperlukan dalam sebuah koperasi karena sesuai dengan asas koperasi yaitu kekeluargaan dimana hal ini diperlukan kerjasama setiap anggotanya untuk dapat membersamai rasa kekeluargaan itu sendiri. Berdasarkan penjelasan hasil wawancara sebelumnya terkait pemberdayaan dan kerjasama tim dapat disimpulkan bahwa masih belum maksimalnya komitmen organisasi yang ada pada masing-masing pengurus maupun anggota di beberapa koperasi produsen yang ada di Kota Pekanbaru. Pemberdayaan seperti pembinaan dan pengembangan koperasi melalui pendidikan dan pelatihan, pengawasan terkait dengan operasional dan lingkungan kerja koperasi serta arahan dari berbagai pihak terutama pemerintah merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja operasi. Dengan kinerja koperasi yang baik di suatu daerah tentu dapat berdampak pada kualitas perekonomian masyarakat golongan ekonomi menengah dan pemerataan pembangunan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik melakukan penelitian terkait dengan kinerja koperasi yaitu dengan judul "Pengaruh Pemberdayaan Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pengurus Dari Aspek Manfaat dan Dampak Pada Koperasi Produsen Di Kota Pekanbaru". Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut: Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen? Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen? Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pengurus koperasi produsen? Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja koperasi pengurus produsen? Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja

pengurus koperasi produsen? Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pengurus koperasi melalui komitmen afektif pada koperasi produsen? Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pengurus koperasi melalui komitmen afektif pada koperasi produsen? Dari rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah untuk mengetahui pengaruh: Pemberdayaan terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen. Kerjasama tim terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen. Pemberdayaan terhadap kinerja pengurus koperasi produsen. Kerjasama tim terhadap kinerja pengurus koperasi produsen. Komitmen afektif terhadap kinerja pengurus koperasi produsen. Pemberdayaan terhadap kinerja pengurus koperasi melalui komitmen afektif pada koperasi produsen. Kerjasama tim terhadap kinerja pengurus koperasi melalui komitmen afektif pada koperasi produsen.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan gambaran umum mengenai pengaruh variabel independen yaitu pemberdayaan dan kerjasama tim terhadap variabel dependen yaitu kinerja koperasi melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening, sehingga memudahkan peneliti untuk menguraikan secara sistematika pokok permasalahan yang dikaji. Adapun kerangka pemikiran tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Afektif. Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang harus dibangun dalam rangka membangun kepercayaan dan manajemen. Sementara itu, komitmen afektif merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seseorang dengan organisasinya. Mento, et al dan Liden et al., dalam (Rohman & Mandayanti, 2012) berpendapat bahwa dimensi makna dalam pemberdayaan memberikan kontribusi ke dalam Tingkat yang lebih tinggi terhadap organisasinya yaitu berupa komitmen afektif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Elleny Puspitaningdyah (2020) yang menunjukkan hasil pengaruh Pemberdayaan dalam bentuk pemberian otonomi, motivasi, pelatihan serta kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif karyawan. Penelitian lainnya oleh Djamilah & Surenggono (2022) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi dimana salah satu indikator nya yaitu komitmen afektif.
2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Afektif. Kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang dilakukan guna mewujudkan tujuan dari organisasi secara Bersama-sama. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide dan dilaksanakan dengan komitmen yang tinggi maka diharapkan dapat mengantarkan pada kesuksesan. Selanjutnya faktor lainnya dalam mempengaruhi komitmen afektif yaitu kerjasama tim. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif antara lain ialah karakter pribadi, maka berdasarkan definisi tersebut terdapat beberapa faktor pendukung komitmen afektif antara lain kemampuan dalam bekerjasama *(teamwork)* sebagai salah satu faktor karakteristik personal atau pribadi (Auromiqo et al., 2019). Penelitian oleh C. Auromiqo, I. Indarto, D. Santoso (2019) terkait Kerjasama tim dan komitmen afektif menunjukkan hasil bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen afektif. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif juga ditunjukkan hasil penelitian oleh Nur Shikhatul Ulya (2019).
3. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. Koperasi mesti memberdayakan anggotanya apabila ingin memiliki kerjasama serta komitmen organisasi yang baik, sehingga berdampak pada kinerja koperasi.. Fadzilah dalam (Putra et al., 2021) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan sangat penting dan memberikan

kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya Adapun hasil Penelitian oleh Kadek Rama Subawa Putra dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Ni Putu Rosa Ekayanti (2022) bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. Teamwork dapat memberikan dampak yang positif dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya teamwork hasil kinerja yang diperoleh akan lebih baik daripada kinerja yang dilakukan per individu. Sopiah dalam (Putri et al., 2023) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya– upaya individual nya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu–individu. Hal ini juga dibuktikan melalui penelitian oleh Khoifatul Badriyah dkk (2022) dan Rahmat Laan (2022) yang menunjukkan hasil Teamwork berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Gatot Hartoko dkk (2022) juga menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Simpan Pinjam Parodana "M".
5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. Setiap karyawan yang memiliki komitmen afektif adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk bekerja dan berusaha demi kepentingan organisasi. Melalui komitmen yang tinggi terhadap koperasi tentu output yang diharapkan yaitu mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja koperasi. Oleh karena itu seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya berdasarkan rasa cintanya terhadap Perusahaan dan akan mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut (Yandi & Havidz, 2022). Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ariani & Sudaryana (2023) dan D. Agustin, A. Widyani., N. Utami (2021) dan dimana hasil penelitian keduanya menunjukkan hasil bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya melalui komitmen yang tinggi dari masing-masing individu maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang secara bersamaan juga meningkatkan kinerja organisasi.
6. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Melalui Komitmen Afektif. Pemberdayaan terjadi ketika kepercayaan diberikan dan kekuasaan dimiliki karyawan, maka karyawan akan mengalami rasa kepemilikan serta punya kontrol atas pekerjaan mereka. Dalam koperasi, karyawan, pengurus maupun anggota yang memiliki komitmen berarti mereka memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan berusaha demi kepentingan koperasi dan diharapkan hal ini berdampak pada kinerja koperasi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dwiarta (2016) menunjukan hasil bahwa Terdapat pengaruh pemberdayaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja Koperasi. Namun hasil penelitian oleh (Setyawan, 2017) menunjukkan hasil yang berbeda dimana variabel komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.
7. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Melalui Komitmen Afektif. Komitmen dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang individu dalam sebuah organisasi. Salah satunya dengan komitmen afektif yang tinggi maka akan membuat individu tersebut dapat melakukan interaksi dengan baik seperti salah satunya kerjasama dengan individu lainnya. Dengan terjalinnya kerjasama yang baik maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Shikhatul Ulya (2019) menunjukkan hasil bahwa Komitmen afektif merupakan variabel intervening antara kerjasama tim terhadap kinerja sumber daya

manusia. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian oleh C. Auromiqo, I. Indarto, D. Santoso (2019) Dimana menunjukkan hasil komitmen afektif bukan sebagai variabel intervening hubungan antara variabel teamwork terhadap kinerja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen di Kota Pekanbaru.
2. H2: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen di Kota Pekanbaru
3. H3: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi produsen di Kota Pekanbaru.
4. H4: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi produsen di Kota Pekanbaru
5. H5: Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi produsen di Kota Pekanbaru
6. H6: Pemberdayaan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi produsen melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening.
7. H7: Kerjasama Tim berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi produsen melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Koperasi Produsen yang ada di Kota Pekanbaru, sedangkan waktu yang digunakan selama melakukan penelitian ini dimulai dari bulan September 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek, subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan anggota di koperasi produsen aktif yang terdaftar dalam data Dinas Koperasi & UKM di Kota Pekanbaru yang berjumlah 17 Koperasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitiannya (Sugiyono, 2016). Sebelumnya jumlah koperasi produsen aktif yang terdaftar dalam data Dinas Koperasi & UKM di Kota Pekanbaru yang berjumlah 17 Koperasi. Namun karena keterbatasan waktu dan biaya dan tenaga serta melihat langsung keadaan di lapangan maka selanjutnya dilakukan penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling yaitu dengan menentukan kriteria dalam penarikan sampel penelitian. Adapun kriteria penentuan sampel yang digunakan yaitu: Koperasi produsen yang masih aktif dan bersedia menjadi sampel dalam penelitian. Koperasi produsen yang secara aktif terlibat dalam proses produksi dan pemasaran produk-produk anggotanya. Berdasarkan kriteria tersebut maka didapat 7 koperasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Selanjutnya, pertimbangan utama dalam pemilihan sampel mencakup keanggotaan yang bersifat homogen, mempertimbangkan proporsionalitas (penarikan sampel yang merata) sehingga memberikan kesempatan yang sama pada semua koperasi. Namun, mengingat kondisi setelah turun ke lapangan seperti kesulitan akses terhadap responden dan ketidaklengkapan data pribadi anggota, keterbatasan jumlah sampel maka untuk memenuhi syarat pengolahan data dengan *Smart PLS* serta menilai dari kepentingan anggota dalam persepsinya terhadap kinerja pengurus maka ditarik 5 anggota koperasi dari masing-masing 7 koperasi untuk menjadi responden. Sehingga total responden dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data akurat untuk memperoleh hasil penelitian yang valid. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya dan diamati dicatat untuk pertama kalinya. Data primer seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dan mewawancarai pihak-pihak terkait, serta data lain yang ada hubungannya dengan penelitian. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dan telah diolah, telah tersaji serta terdokumentasi. Jenis data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data statistic yang diperoleh dari Dinas Koperasi & UKM Kota Pekanbaru, dan data sosial lainnya yang diperoleh dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS).

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket/Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke responden, sumber utama data dan informasinya diperoleh oleh responden dengan mengisi kuesioner berisi pertanyaan terkait variabel yang diteliti sebagai sampel, dengan kata lain kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen di Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baiknya pemberdayaan yang dilakukan oleh koperasi diharapkan dapat mendorong semakin terbangunnya komitmen afektif didalam diri setiap anggota maupun pengurus koperasi dalam mendorong tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh koperasi sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Hal ini diperkuat dengan dengan analisis deskriptif tanggapan responden bahwa pemberdayaan sudah dalam kategori baik, artinya dengan pemberdayaan yang dilakukan semakin baik dalam hal kehidupan setiap anggotanya sesuai dengan peran serta perilaku serta kemampuan pada anggota dan pengurus untuk membangun komitmen yang lebih baik. Hasil deskriptif tanggapan responden tertinggi menjelaskan bahwa anggota koperasi merasa yakin apabila dengan pembinaan maupun pelatihan yang diberikan dapat menambah kompetensi mereka. Sementara deskriptif tanggapan responden terendah menjelaskan bahwa setiap anggota yang memiliki pengaruh yang cukup dalam pengambilan keputusan bagi kemajuan koperasi. Sesuai dengan faktor loading yang dihasilkan memperjelas hasil penelitian dimana pada pemberdayaan faktor loading tertinggi pada pernyataan nomor 5 mengenai saya mempunyai otonomi serta kontrol dalam menentukan nasib sendiri pada setiap kewajiban yang dilakukan, yang artinya dengan adanya otonomi dan kontrol yang dimiliki oleh setiap anggota koperasi dapat mempengaruhi pelaksanaan kewajiban yang dilakukan koperasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan faktor loading terendah pada pernyataan nomor 6 mengenai saya merasa sebagai anggota yang cukup berpengaruh dalam pengambilan keputusan, artinya setiap anggota koperasi memiliki pengaruh dalam pengambilan sebuah keputusan didalam kegiatan yang dilakukan oleh koperasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan koperasi dalam meningkatkan pemberdayaan anggotanya dengan memberikan program – program pembinaan dan pelatihan yang dapat menumbuhkan sikap percaya diri di dalam diri setiap anggotanya untuk mengambil sebuah keputusan. Sehingga dengan adanya pemberdayaan yang diberikan, diharapkan dapat membangun tingginya komitmen yang diharapkan dari setiap anggotanya dalam membantu mencapai tujuan dari koperasi sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elleny Puspitaningdyah (2020) yang menunjukkan hasil pengaruh Pemberdayaan dalam bentuk pemberian otonomi, motivasi, pelatihan serta kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif karyawan. Penelitian lainnya oleh Djamilah & Surenggono (2022) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi dimana salah satu indikator nya yaitu komitmen afektif.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada koperasi produsen di Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa kerjasama tim merupakan faktor yang sangat penting di dalam menjalankan sebuah koperasi. Tentunya kerjasama tim dapat mempengaruhi komitmen kerja dari anggotanya, karena kerjasama tim merupakan elemen yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan di dalam menjalankan sebuah koperasi. Maka dari itu kerjasama tim harus dibangun dengan sangat baik dengan harapan dapat meningkatkan komitmen anggota maupun pengurus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah koperasi. Hal ini diperkuat dengan dengan analisis deskriptif tanggapan responden bahwa kerjasama tim sudah dalam kategori baik, artinya dengan adanya kerjasama tim yang baik dapat membantu setiap anggota dan pengurus untuk menyelesaikan tanggung jawab kepada koperasi. Kerjasama tim yang baik juga memiliki kontribusi untuk mengembangkan koperasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan secara maksimal. Hasil deskriptif tanggapan responden tertinggi menjelaskan dengan adanya kerjasama yang baik maka dapat membantu setiap anggota untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh koperasi secara bersama – sama dengan harapan untuk meningkatkan pencapaian koperasi. Sementara deskriptif tanggapan responden terendah menjelaskan bahwa setiap anggota memiliki kontribusi dan perannya masing – masing di dalam koperasi baik yang dilakukan dengan tenaga maupun dengan pikiran yang diharapkan dapat membantu perkembangan koperasi. Sesuai dengan faktor loading yang dihasilkan memperjelas hasil penelitian dimana faktor loading tertinggi pada pernyataan nomor 5 terkait mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam bekerja sama, yang artinya setiap anggota dalam menyelesaikan tanggung jawab secara bersama-sama telah mengerahkan kemampuannya secara maksimal dengan harapan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan faktor loading terendah pada pernyataan nomor 6 mengenai saya senantiasa menciptakan komunikasi yang efektif antar sesama anggota koperasi, artinya setiap anggota koperasi harus membangun komunikasi yang baik dan efektif antar sesama anggota dengan harapan untuk mendorong pencapaian tujuan dari koperasi. Maka dari itu kerjasama tim harus dibangun dengan sangat baik dengan harapan dapat meningkatkan komitmen anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah koperasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh C. Auromiqo, I. Indarto, D. Santoso (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen afektif. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif juga ditunjukkan hasil penelitian oleh Nur Shikhatul Ulya (2019).

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Hasil ini menjelaskan bahwa pemberdayaan merupakan proses mengembangkan kepercayaan, motivasi, partisipasi dan pengambilan keputusan serta menghilangkan batasan antara anggota dan koperasi dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal. Tentunya pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan oleh sebuah koperasi

dengan merancang program-program yang dapat meningkatkan kemampuan setiap anggotanya sehingga dapat memanfaatkan setiap potensi dari sumber daya yang ada untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini selanjutnya diperkuat dengan dengan analisis deskriptif tanggapan responden bahwa pemberdayaan sudah dalam kategori baik, artinya pemberdayaan yang dilakukan oleh koperasi kepada anggotanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dari setiap anggotanya yang berindikasi juga pada kinerja pengurus karena dengan pemberdayaan yang dilakukan oleh pihak koperasi salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada anggotanya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, sehingga anggota koperasi memiliki pengaruh dalam menentukan keputusan yang tepat bagi kemajuan koperasi. Hasil deskriptif tanggapan responden tertinggi menjelaskan bahwa anggota koperasi merasa yakin apabila dengan pembinaan maupun pelatihan yang diberikan dapat menambah kompetensi mereka. Sementara deskriptif tanggapan responden terendah menjelaskan bahwa setiap anggota yang memiliki pengaruh yang cukup dalam pengambilan keputusan bagi kemajuan koperasi. Sesuai dengan faktor loading yang dihasilkan memperjelas hasil penelitian dimana pada pemberdayaan faktor loading tertinggi pada pernyataan nomor 5 mengenai saya mempunyai otonomi serta kontrol dalam menentukan nasib sendiri pada setiap kewajiban yang dilakukan, yang artinya dengan adanya otonomi dan kontrol yang dimiliki oleh setiap anggota koperasi dapat mempengaruhi pelaksanaan kewajiban yang dilakukan koperasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan faktor loading terendah pada pernyataan nomor 6 mengenai saya merasa sebagai anggota yang cukup berpengaruh dalam pengambilan keputusan, artinya setiap anggota koperasi memiliki pengaruh dalam pengambilan sebuah keputusan didalam kegiatan yang dilakukan oleh koperasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Kadek Rama Subawa Putra dkk (2021) dan Ni Putu Rosa Ekayanti (2022) yang menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa pemberdayaan merupakan proses mengembangkan kepercayaan, motivasi, partisipasi dan pengambilan keputusan serta menghilangkan batasan antara anggota dan koperasi dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Hasil ini menjelaskan bahwa kerjasama tim akan berhasil jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Kemampuan memecahkan masalah dan ketepatan dalam mengambil sebuah keputusan merupakan ciri khas positif yang terbentuk oleh kerjasama tim yang efektif. Keefektifan dari sebuah kerjasama tim menjadi harapan besar bagi banyak pihak karena dianggap dapat membangun serta memajukan organisasi di masa depan. Hal ini diperkuat dengan analisis deskriptif tanggapan responden bahwa kerjasama tim sudah dalam kategori baik, artinya dengan adanya kerjasama tim yang baik diharapkan dapat mendorong setiap individu dalam menyelesaikan tugas dan perannya didalam koperasi dengan harapan dapat membantu mencapai tujuan dari koperasi. Maka dari itu kerjasama tim menjadi salah satu diantara banyak faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pada koperasi. Hasil deskriptif tanggapan responden tertinggi menjelaskan dengan adanya kerjasama yang baik maka dapat membantu setiap anggota untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh koperasi secara bersama – sama dengan harapan untuk meningkatkan pencapaian koperasi. Sementara deskriptif tanggapan responden terendah menjelaskan bahwa setiap anggota memiliki kontribusi dan perannya masing – masing didalam koperasi baik yang

dilakukan dengan tenaga maupun dengan pikiran yang diharapkan dapat membantu perkembangan dan kinerja koperasi. Sesuai dengan faktor loading yang dihasilkan memperjelas hasil penelitian dimana faktor loading tertinggi pada pernyataan nomor 5 terkait mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam bekerja sama, yang artinya setiap anggota dalam menyelesaikan tanggung jawab secara bersama-sama telah mengerahkan kemampuannya secara maksimal dengan harapan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan faktor loading terendah pada pernyataan nomor 6 mengenai saya senantiasa menciptakan komunikasi yang efektif antar sesama anggota koperasi, artinya setiap anggota koperasi harus membangun komunikasi yang baik dan efektif antar sesama anggota dengan harapan untuk mendorong pencapaian tujuan dari koperasi. Penelitian oleh Hartoko et al., (2022) juga menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Simpan Pinjam Parodana "M". Hasil ini menjelaskan bahwa kerjasama tim akan berhasil jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Kemampuan memecahkan masalah dan ketepatan dalam mengambil sebuah keputusan merupakan ciri khas positif yang terbentuk oleh kerjasama tim yang efektif. Keefektifan dari sebuah kerjasama tim menjadi harapan besar bagi banyak pihak karena dianggap dapat membangun serta memajukan organisasi di masa depan.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen, yang menggambarkan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi terutama didalam membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka semakin besar komitmen yang terbangun diharapkan dapat mendorong anggota untuk bekerja lebih maksimal bersama-sama dengan pengurus dalam mencapai target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini juga diperkuat dengan dengan analisis deskriptif tanggapan responden bahwa komitmen afektif sudah dalam kategori baik, artinya semakin tingginya komitmen yang dimiliki setiap anggota diharapkan dapat menimbulkan rasa senang bergabung dengan koperasi. Selain itu komitmen afektif yang tinggi juga dapat membantu anggota dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja serta membangun komitmen untuk selalu setia dan bermanfaat dalam membantu mencapai tujuan koperasi. Hasil deskriptif tanggapan responden tertinggi menjelaskan bahwa anggota merasa menjadi bagian dari koperasi sehingga menimbulkan keinginan untuk membantu mencapai tujuan dari organisasi. Sementaa deskriptif tanggapan responden terendah menjelaskan bahwa dengan adanya komitmen afektif diharapkan dapat membangun ikatan emosional antara anggota dan koperasi untuk saling bekerjasama untuk memberikan manfaat bagi kehidupan setiap anggotanya dan kemajuan koperasi. Sesuai dengan faktor loading yang dihasilkan memperjelas hasil penelitian dimana faktor loading tertinggi pada pernyataan nomor 8 mengenai rasa kepemilikan yang kuat pada koperasi, yang artinya bahwa timbulnya komitmen yang tinggi salah satunya rasa kepemilikan pada koperasi diharapkan menjadi faktor yang mendorong setiap anggota dan pengurus untuk menjalankan fungsinya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan faktor loading terendah pada pernyataan nomor 1 mengenai saya merasa sangat senang bergabung di koperasi, artinya bahwa dengan bergabung di koperasi diharapkan juga tumbuh komitmen afektif yang tinggi didalam diri setiap anggota sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pengurus koperasi. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ariani & Sudaryana (2023) dan D. Agustin, A. Widyani., N. Utami (2021) dan dimana hasil

penelitian keduanya menunjukkan hasil bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen, yang menggambarkan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi terutama didalam membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka semakin besar komitmen yang terbangun diharapkan dapat mendorong anggota untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai target kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Melalui Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus melalui komitmen afektif. Hasil ini menjelaskan komitmen afektif merupakan ikatan emosional setiap anggota dan pengurus koperasi yang dianggap sebagai penentu yang penting dari dedikasi, merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dengan nilai perusahaan atau sebuah organisasi yang membentuk ikatan emosional pada diri seorang pekerja dengan organisasi. Adanya komitmen afektif dari organisasi tentunya dapat mendorong seseorang dalam koperasi untuk bekerja berdasarkan kemampuannya. Hal ini diperkuat dengan dengan analisis deskriptif tanggapan responden bahwa kinerja pengurus sudah dalam kategori baik, artinya kinerja merupakan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh sebuah koperasi. Maka dengan melakukan pemberdayaan kepada setiap anggota dan pengurus diharapkan dapat menumbuhkan komitmen didalam diri sehingga hal ini dapat mendorong pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh koperasi. Hasil deskriptif tanggapan responden tertinggi menjelaskan bahwa manfaat yang dirasakan dari kerjasama yang terjalin di koperasi baik kerjasama dengan badan usaha maupun kerjasama lainnya sudah terlaksana dengan baik sehingga manfaat dari kerjasama itu juga dirasakan oleh anggota untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal. Sementara deskriptif tanggapan responden terendah menjelaskan bahwa pengelola koperasi harus memiliki sistem perekrutan yang baik terhadap tenaga kerja, hal ini bertujuan agar tenaga kerja yang direkrut dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan faktor loading yang dihasilkan memperjelas hasil penelitian dimana faktor loading tertinggi pada pernyataan nomor 3 mengenai kerjasama antar anggota/pengurus yang dilakukan dengan Badan Usaha (BU) Lainnya sdh berjalan sesuai dengan harapan, yang artinya semakin baiknya kerjasama yang terbangun dari setiap anggota koperasi diharapkan dapat mendorong pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh koperasi. Sedangkan faktor loading terendah pada pernyataan nomor 5 mengenai penyerapan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan koperasi, artinya masih belum terpenuhinya tenaga kerja yang seharusnya dibutuhkan untuk kegiatan koperasi demi tujuan yang diharapkan. Maka dari itu, diharapkan koperasi dapat mengelola bagaimana sistem tenaga kerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dwiarta (2016) menunjukan hasil bahwa Terdapat pengaruh pemberdayaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja koperasi. Namun hasil penelitian oleh (Setyawan, 2017) menunjukkan hasil yang berbeda dimana komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu sebuah organisasi harus memiliki sebuah program yang bertujuan untuk mengembangkan kepercayaan anggotanya dalam bekerja sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Melalui Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi melalui komitmen afektif. Hasil ini menjelaskan komitmen afektif merupakan komponen yang dikaitkan dengan keterikatan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan seorang pekerja dengan organisasi. Tentunya komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap perilaku seorang anggota dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja dari organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dengan terbangunnya komitmen diharapkan dapat mendorong peningkatan kerjasama tim untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan capaian kinerja yang dihasilkan. Hal ini diperkuat dengan dengan analisis deskriptif tanggapan responden bahwa kinerja koperasi sudah dalam kategori baik, artinya kinerja merupakan hal yang ingin dicapai oleh sebuah koperasi sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Maka dari itu setiap anggota harus meningkatkan kemampuan dalam bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh koperasi. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Shikhatul Ulya (2019) menunjukkan hasil bahwa Komitmen afektif merupakan variabel intervening antara kerjasama tim terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil ini menjelaskan komitmen afektif merupakan komponen yang dikaitkan dengan keterikatan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan seorang pekerja dengan organisasi. Tentunya komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap perilaku seorang anggota dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja dari organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dengan terbangunnya komitmen diharapkan dapat mendorong peningkatan kerjasama tim untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan capaian kinerja yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Semakin baiknya pemberdayaan melalui program-program pembinaan dan pelatihan dapat mendorong semakin terbangunnya komitmen afektif di dalam diri anggota dan pengurus koperasi dalam membantu mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Kerjasama tim dapat mempengaruhi komitmen kerja dari anggotanya, karena kerjasama tim merupakan elemen yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan didalam menjalankan sebuah koperasi.
3. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Pemberdayaan dianggap sebagai proses mengembangkan kepercayaan, motivasi, partisipasi dan pengambilan keputusan serta menghilangkan batasan antara anggota maupun pengurus dengan koperasi yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang lebih maksimal.
4. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Hasil ini menjelaskan bahwa kerjasama tim akan berhasil jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.
5. Komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Semakin besar komitmen afektif yang terbangun dapat mendorong anggota dan pengurus untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai target kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

6. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi melalui komitmen afektif. Hasil ini menjelaskan melalui program pemberdayaan seperti pembinaan dan pelatihan yang diimbangi dengan komitmen afektif berupa ikatan emosional anggota dan pengurus dianggap sebagai penentu dalam peningkatan kinerja koperasi .
7. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi melalui komitmen afektif. Hasil ini menjelaskan Kerjasama tim melalui komitmen afektif yang dikaitkan dengan keterikatan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan seorang anggota maupun pengurus dengan koperasi pata meningkatkan capaian kinerja yang maksimal.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan setiap koperasi dapat lebih memberdayakan anggota dan pengurusnya salah satunya dengan memberikan ruang serta kesempatan dalam pengambilan sebuah keputusan sehingga setiap individu merasa menjadi bagian dalam keanggotaan koperasi dimana hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang maksimal.
2. Pengurus dan anggota koperasi diharapkan bersama-sama dapat lebih interaktif serta dapat menciptakan suasana yang lebih baik dalam koperasi seperti melalui ruang diskusi dan program bermanfaat sehingga membuat setiap anggota senang bergabung di koperasi dan dapat meningkatkan komunikasi yang efektif dan komitmen setiap anggota.
3. Koperasi produsen juga disarankan dapat meningkatkan pemberdayaan kepada setiap anggota dan pengurus dengan memberikan program pelatihan yang sesuai dengan bidang produksi anggota yang bertujuan untuk meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan komitmen dan capaian kinerja dari koperasi seperti variabel budaya organisasi ataupun gaya kepemimpinan pengurus, sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang jawabannya berdasarkan persepsi atau tanggapan dari responden penelitian sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden sehingga mengandung unsur jawaban yang subjektif terhadap hasil penelitian
2. Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel intervening sehingga memungkinkan masih banyaknya variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif dan kinerja pengurus koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Malikussaleh

Adiawaty, S. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. Jurnal Manajemen Bisnis, 23(3), 397–403.

Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. Values, 2(3), 772–781.

Aji, G. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren. Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19(1), 231.

Alfarizi, A., & Haryadi, D. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. JurnalMantik,6(2),1892–1902. www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/index

Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. Jurnal Emas, 3(1), 51–70.

Ariani, N. K., & Sudaryana, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kryawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Di Desa Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Xi(2), 353–360.

Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV . Catur Perkasa Manunggal). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8(2), 1–8.

Auromiqo, C., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Peran Teamwork Dan Time Pressure Terhadap Kinerja Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 12(3), 191. https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1799

Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi, 8(1), 84–98.

Aziz, A., & Abadiyah, R. (2022). The Effect of Trust and Teamwork on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Company. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 18(1), 10.21070/ijler.v18i0.878.

Dian, R., & Hermawan, F. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Studi Pada Perawat Di Rs Fatima Ketapang). Bina Ekonomi, 17(2), 45–56.

Djamilah, S., & Surenggono. (2022). Pengaruh pemberdayaan (empowerment) dan karakteristik pekerjaan pada komitmen organisasional 1*. Jurnal PERKUSI, 2(April), 198–210.

Dwiarta, I. M. B. (2016). Kontribusi Pemberdayaan Dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya. … : Journal of Management Studies, 1, 1–14.

Fatra, M., & Haryana, G. (2015). Pengaruh Faktor Modal Dan Pembinaan Manajemen Terhadap Kinerja Koperasi Di Kota Pekanbaru. In Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Keguruan dan Ilmu Pendidikan (Vol. 2, Issue 1, pp. 1–12).

Ghozali, I (2016). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0 Pdf. Universitas Diponegoro

Gunawan, H., Haming, M., Zakaria, J., & Djamareng, A. (2017). Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management. IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267), 8(1), 17. https://doi.org/10.21013/jmss.v8.n1.p3

Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 14(2).

Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. Procedia - Social and BehavioralSciences, 229, 298–306. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140

Hartoko, G., Kusmini, & Munawaroh. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Parodana "M" Tambak Kabupaten Serang. National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET) Universitas Bina Bangsa.

Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, Kediri. Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa, 4(3), 36–54. https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389

Kurniawan, I. S., & Rahmadani, A. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. Sains Manajemen, 6(2), 149–160. https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898

Laan, R., Syarifuddin, & Mustari, V. H. (2022). Pengaruh Kerja Sama Dan Ketenangan Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. 6(2).

Ma, R., Jazilatul, & 2019. (2019). Budaya organisasi sebagai variabel pemediasi: pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan (studi pada pt petrokimia gresik). 7(2014), 571–578.

Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.

Muhyi, Herwan (2021) Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Di Kota Sukabumi, Jawa Barat. VL - 6 10.24198/adbispreneur.v6i1.32494. AdBispreneur

Muplihah, W. S., & Arifiana, F. (2022). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Koperasi. Jurnal Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 85–89.

Ni Putu Rosa Ekayanti, P., Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata, 2(1), 178–189.

Peraturan Menteri. (2006). Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Tentang Pedoman Penilaian Koperasi Berprestasi.

Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. E-Jurnal Akuntansi, 25, 1856. https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p09

Purwantini, S.Kom., M.Si, K. (2016). Akutansi Koperasi (Vol. 15, Issue 2).

Puspitaningdyah, Elleny (2020) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pt. Combine Will Industrial Indonesia. S1 Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Putra, K. R. S., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Uuo Sp Taman Artha. Jurnal Emas, 2(1), 51–70.

Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(3), 1–17.

Rohman, F., & Mandayanti, N. (2012). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram). In Jurnal Aplikasi Manajemen.

Sari, S. N. I. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Lama Mengelola Dan Pendapatan Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm). Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 8(1), 45–57.

Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 14(2), 133. https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229

Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. Jurnal Akses, 12(24), 99–106.

Sinambela, P. D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sujiman, Aminuyati, & A. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus di Koperasi Karyawan Himpun PT.(Persero) Pos Indonesia Cabang Pontianak. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Universitas Tanjungpura Pontianak, 6(3), 1–13.

Suriadnyana, I. G. (2020). The Effect of Employee Empowerment and Work Stress on Employee Organizational Commitment Mediated by Job Satisfaction (Case Study of Financial Services Cooperatives in Denpasar). Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA, 7(2), 92–103. https://doi.org/10.22225/jj.7.2.2156.92-103

Susanto, L., Yanti, Y., Viriany, V., & Wirianata, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uskad. Jurnal Bina Akuntansi, 7(2), 124–141.

Tahir, T., Hasan, M., Ilyas, M., & Tahir, T. (2023). Study of Affective , Continuance and Normative Commitment of Entrepreneurs in the Development of MSMEs in the Culinary Sector. 2(5), 791–808.

Ulya, Nur Shikhatul (2019) Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kerjasama Tim Dan Motivasi Intrinsik Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak). Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung.

Widyaswari, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 37(2), 28–37.

Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). Dinasti International Journal of Management Science, 3(3), 547–565. https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. In Makassar: Nas Media Pustaka