

Pengukuran Kinerja Pengurus Credit Union (CU) melalui Kompetensi pada Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara

Marisi Butarbutar, Efendi, Musa Fernando Silaen, Acai Sudirman*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

marisibutarbutar@stiesultanagung.ac.id, efendi@stiesultanagung.ac.id,

musa.silaen76en@gmail.com, acaivenly@gmail.com*

Abstract

The purpose of this research is to study, analyze and study the competencies and performance of the board, and improve competency towards the board's performance. Research on 109 administrators of the Credit Union (CU) in the Highlands Region under the PUSKOPDIT Bekatigade. Data were analyzed with qualitative and quantitative descriptive analysis. The results of the study were obtained from competence and good performance, and were positive results of competence on the management's performance.

Keywords: *Competence, Performance, Credit Union*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji secara mendalam tentang kompetensi dan kinerja pengurus, dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus. Penelitian pada 109 pengurus *Credit Union (CU)* Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Pusat Koperasi Kredit (PUSKOPDIT) Bekatigade di Sumatera Utara. Data dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi dan kinerja sudah baik, dan terdapat pengaruh yang positif dari kompetensi terhadap kinerja pengurus.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja, Koperasi

Permalink/DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1042
Cara Mengutip	: Butarbutar, Marisi., dkk. (2021). Pengukuran Kinerja Pengurus Credit Union (CU) melalui Kompetensi pada Wilayah Dataran Tinggi di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 6 (1), 1-10 doi: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1042
Sejarah Artikel	: Artikel diterima 5 Oktober 2020; direvisi 23 Oktober 2020; disetujui 10 November 2020

Alamat korespondensi :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Jl. Surabaya No.19, Kelurahan Dwikora, 21118, Pematangsiantar

Pendahuluan

Saat ini Koperasi di Indonesia dalam perkembangannya mengalami pasang dan surut. Padahal berbagai upaya dari pemerintah telah diberikan untuk koperasi-koperasi di Indonesia (Indonesia, 1992). Tumbuh kembangnya koperasi dalam lingkup nasional pada waktu mendatang diprediksi mengalami perkembangan signifikan, namun akan menghadapi kelemahan secara kualitas. Melihat pentingnya koperasi dalam kegiatan ekonomi nasional, berdasarkan data Data Kementerian Koperasi dan UKM dan BPS (Statistik and SUMUT, 2015; Statistik, 2019) yang telah diolah sampai tahun 2019 diperkirakan mencapai angka 6%. Untuk itu koperasi bukan sekedar entitas bisnis, tetapi juga tujuan sosial harus menjadi perhatian. Maka dari itu, untuk menyatukan suatu tujuan yang sama dari banyak orang, diperlukan suatu organisasi yang nantinya akan membentuk suatu tim kerjasama yang solid, terstruktur dan sistematis dalam mengambil keputusan untuk tujuan tertentu (Sahir et al., 2020).

Dalam menjalankan usahanya, tentunya koperasi membutuhkan modal yang cukup dalam menunjang usahanya sebagai koperasi simpan pinjam maupun koperasi serba usaha (Genta and Nababan, 2019). Terdapat berbagai permasalahan dalam koperasi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari permasalahan internal, seperti: kebanyakan pengurus lanjut usia, rangkap jabatan sebagai tokoh masyarakat sehingga fokus mengurus koperasi tidak optimal, keterbatasan dana sehingga volume usaha masih terbatas, kemampuan administratif belum memenuhi standar, kurangnya solidaritas anggota. Juga permasalahan dari eksternal, seperti:

persaingan dari berbagai badan usaha yang ditangani koperasi, persepsi dan tanggapan negatif dari masyarakat terhadap koperasi akibat adanya kegagalan pengelolaan koperasi.

Credit Union (CU) merupakan gerakan koperasi dunia yang didirikan untuk memberikan kesempatan kepada para anggotanya memperoleh pinjaman dengan mudah dan biaya bunga yang ringan (Munaldus and Dkk, 2015). Sampai saat ini *Credit Union* (CU) masih tetap bertahan dan lebih stabil dibanding koperasi lainnya dalam perjalanan koperasi secara umum. Adapun permasalahan utama koperasi kredit, seperti: ketergantungan pada pihak lain, informasi keuangan yang membingungkan, produk dan pelayanan yang membingungkan, citra publik yang buruk, tidak konsisten dengan komitmen, analisis peminjaman yang dibagi sama (seperti pemotongan kue), filosofis sosial di atas citra bisnis. Secara nasional *Credit Union* (CU) di negara ini bukan hanya sebagai lembaga keuangan, tetapi sudah menjadi gerakan ekonomi, karena kontribusinya baik dari sisi jumlah dan dampak yang dihasilkannya. Saat ini Induk Koperasi Kredit (Inkopdit memiliki jaringan 30 Pusat Koperasi Kredit (Puskopdit) / BK3D (Badan Koordinasi Koperasi Kredit Daerah) yang tersebar di beberapa Provinsi di seluruh Indonesia. Puskopdit merupakan koperasi sekunder yang didirikan oleh dan beranggotakan koperasi primer (Sitanggang, 2016).

Perusahaan dikatakan baik apabila memiliki aset yang berupa sumber daya manusia yang berkualitas dan bertransformasi optimal dalam menjalankan kegiatan di perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai (Sahir et al., 2020). Berdasarkan hasil

wawancara dengan pengurus Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara, juga pra survei melalui wawancara dan kuesioner yang dilakukan pada beberapa pengurus koperasi primer di wilayah dataran tinggi di bawah naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara, diperoleh fenomena kinerja pengurus pada kategori kurang baik sekitar 25% dan tidak baik 20%. Hal ini disebabkan pelayanan pengurus pada anggota belum optimal, masih terdapat masalah kredit macet yang tidak dikelola dengan baik karena analisis kredit belum menerapkan prinsip kredit 5C (*character, capacity, condition, capital dan collateral* dengan optimal, pelaksanaan aturan dan ketentuan koperasi yang tidak konsisten, pendelegasian wewenang kepada pengelola yang tidak efektif, panggilan hati sebagai pengurus yang didasari kerja keras, ulet dan tanggungjawab atau nilai dasar *Credit Union* (CU) berupa integritas, tanggungjawab dan profesionalisme belum sepenuhnya ada dalam diri pengurus. Selain itu kinerja yang belum optimal juga dapat disebabkan kualifikasi pendidikan pengurus tidak sesuai dengan bidangnya (misalnya bendahara tidak mengetahui sistem pembukuan yang baik sesuai standar keuangan koperasi), manajemen tidak profesional, terjadinya niat tidak baik antara manajemen/staf dengan pengurus dalam hal saham anggota fiktif. Pengurus yang tidak bekerja *full time*, periodisasi kepengurusan yang cukup lama karena diperbolehkan berulang tanpa batasan yang jelas untuk beberapa koperasi primer.

Untuk mengoptimalkan kinerja pengurus dapat ditinjau dari beberapa faktor dan variabel yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki oleh

pengurus dalam menjalankan tugas kepengurusannya. Jika individu memiliki kompetensi yang baik, maka individu dapat membangun hubungan dan kerjasama dengan orang lain. Demikian halnya dengan pengurus koperasi diharapkan memiliki dan menggunakan kompetensi yang dimilikinya dalam bekerjasama sebagai tim dalam kepengurusan koperasi. Berdasarkan hasil wawancara dan pra survei yang dilakukan, diketahui fenomena kompetensi pengurus koperasi pengurus koperasi primer di wilayah dataran tinggi di bawah naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara, 30% pada kategori kurang baik dan 20% kategori tidak baik. Penyebab kompetensi pengurus belum optimal dapat disebabkan masih terdapat pengurus dengan kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan keahlian dibidangnya, atau dengan kata lain masih terdapat pengurus yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup baik tentang manajemen dan sistem yang berjalan dalam koperasi kredit. Sementara salah satu pilah dari *Credit Union* (CU) adalah pendidikan. Belum optimalnya kompetensi juga menyangkut dengan prinsip dan nilai dasar perkoperasian seperti kerja keras, keuletan dan kejujuran belum dimiliki pengurus. Selain itu minat dan keinginan pengurus untuk *update* informasi tentang perkoperasian belum maksimal. Juga nilai dasar *Credit Union* (CU) dalam hal profesionalisme belum dimiliki pengurus secara menyeluruh.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Zanke dalam (Palan, 2007), mengatakan bahwa: “model

kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisannya”. Teori ini menunjukkan bahwa definisi dari kompetensi memiliki arti yang berbeda tergantung dari makna yang dikandungnya dan akan dipergunakan kedalam bidang apa. Demikian dengan pendapat Boulter et.al. dalam Ambar dan Rosidah (2003:11), bahwa setiap individu pasti memiliki kompetensi yang menyatu dalam dirinya yang harus digali dan dikembangkan agar menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari dalam dirinya. Karakteristik kompetensi yang lebih mendakati untuk dijadikan dasar analisis nantinya, yang dikemukakan oleh Palan (2007), bahwa kompetensi terdiri dari 5 jenis karakteristik, yaitu: 1) Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. 2) Keterampilan, keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3) Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. 4) Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. 5) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Juga pendapat Gordon dalam (Sutrisni, 2011), yang mengemukakan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut: pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, minat. Teori ini menambahkan tentang pemahaman dalam unsur karakteristik kompetensi, dimana dengan pemahaman yang baik maka individu tersebut akan lebih mudah melakukan tugasnya.

Kinerja

Menurut (Mondy, 2008), menyatakan bahwa kinerja adalah: “proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan akhirnya organisasi”. Pendapat ini selain melihat kinerja sebagai proses, juga mempertimbangkan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan yang ada sehingga menghasilkan hasil kerja yang individu dan kelompok yang berdampak pada organisasi. Didukung dengan pendapat (Mathis and Jackson, 2006), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah: “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Pendapat ini menunjukkan bahwa untuk melihat kinerja individu maka yang diperhatikan adalah apa yang dilakukan individu sesuai dengan standart dan apa yang tidak dilakukannya dalam aktivitas usaha di organisasi. Untuk mengukur kinerja pengurus koperasi dengan dimensi sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pengurus koperasi sesuai dengan (Indonesia, 1992), pencapaian rancang bangun dan kunci sukses *credit union* oleh pengurus, sebagai berikut: 1) Tugas pengurus, terdiri dari: pengelolaan koperasi dan usahanya, mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi, menyelenggarakan rapat anggota, mengajukan laporan keuangan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas, menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib, memelihara daftar buku anggota dan pengurus. 2) Wewenang pengurus, terdiri dari: mewakili koperasi di dalam dan diluar pengadilan, memutuskan penerimaan

dan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar, melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan kemanfaatan koperasi sesuai dengan tanggung jawab nya dan keputusan rapat anggota. 3) Tanggung jawab pengurus, terdiri dari: bertanggung jawab mengenai segala kegiatan pengelolaan koperasi dan usahanya kepada rapat anggota atau rapat anggota luar biasa, mengangkat pengelola yang diberi wewenang dan kuasa untuk mengelola usaha, dalam Pengurus Koperasi bermaksud untuk mengangkat pengelola. 4) Citra CU di pasar: yaitu sebagai lembaga yang aman, produk dan pelayanan yang berkualitas, diurus dan dikelola oleh orang-orang yang terpercaya. 5) Sistem terpadu – Monitoring dan evaluasi: yaitu disiplin keuangan dan sistem pengendalian administrasi, sistem informasi pasar dan pengembangan produk, sistem pengembangan sumber daya manusia. 6) Kepuasan anggota: diharapkan paling tidak 30% anggota dan pengguna produk serta layanan CU puas.

Metode

Penelitian ini dilakukan terhadap 109 Pengurus *Credit Union (CU)* di bawah naungan PUSKOPDIT bekatigade Sumatera Utara yang tersebar di 8 kabupaten dan kota. Desain penelitian yang digunakan melalui survey. Dengan data kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data dengan wawancara pengurus, dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan pendekatan *mixmethods* dengan analisis kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2013). Analisis

data dibantu dengan program aplikasi SPSS versi 23.

Hasil

Untuk memperoleh gambaran kompetensi pengurus dilakukan analisis sebaran jawaban responden dari setiap dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi sebagai berikut:

Tabel 1. Sebaran Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Pengetahuan	3,169
2	Keterampilan	3,325
3	Konsep Diri dan Nilai-nilai	3,327
4	Karakteristik Pribadi	3,349
5	Motif	3,369
Rata-rata		3,3078

Sumber: pengolahan data (2020)

Kompetensi Pengurus dikategorikan tidak baik menuju sangat baik. Dapat diisyaratkan bahwa sebagian besar atau mayoritas Pengurus *Credit Union (CU)* di bawah naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara menyatakan kompetensinya belum optimal, sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kompetensi Pengurus. Pada dimensi pengetahuan pengurus masih cukup baik. Hal ini disebabkan indikator pengetahuan para pengurus dari segi pengetahuan umum yang dimiliki, pengetahuan khusus tentang perkoperasian, kemampuan untuk mencari informasi yang bermanfaat terhadap koperasi, dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas yang dimiliki para pengurus juga cukup baik.

Kompetensi pengurus dari dimensi Ketrampilan masih cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa ketrampilan para pengurus dalam kondisi cukup Baik. Hal ini disebabkan indikator ketrampilan para pengurus dari ketrampilan menganalisis masalah, ketrampilan menyelesaikan masalah, kemampuan konseptual mengelola koperasi, ketrampilan menjalankan tugas yang berhubungan dengan fisik sudah cukup baik. Kompetensi pengurus dari dimensi Konsep Diri dan Nilai-nilai juga cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa konsep diri dan nilai-nilai yang dianut para pengurus sudah cukup Baik. Hal ini disebabkan indikator konsep diri dan nilai-nilai para pengurus berupa rasa percaya diri menjalankan tugas cukup baik, kemampuan mengontrol diri sudah baik, prinsip bekerja sesuai nilai yang dianut pengurus sudah baik, citra diri yang ditunjukkan pada orang lain juga cukup baik.

Kompetensi pengurus dari dimensi Karakteristik Pribadi juga masih cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pribadi para pengurus sudah cukup Baik. Hal ini disebabkan indikator insiatif yang dimiliki pengurus dan kemampuan kerjasama sudah baik, kemampuan membangun kebersamaan dan kemampuan mengembangkan orang lain masih cukup baik. Kompetensi pengurus dari dimensi Motif masih cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa motif yang dimiliki para pengurus sudah cukup Baik. Hal ini disebabkan indikator orientasi pencapaian tugas dan pengaruh pengurus terhadap koperasi cukup baik, kemauan mempengaruhi orang lain dan tanggungjawab menyelesaikan tugas sudah baik.

Hasil Analisis Kualitatif Kinerja Pengurus

Untuk memperoleh gambaran kinerja pengurus dilakukan analisis sebaran jawaban responden dari setiap dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 2. Sebaran Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Tugas	3,504
2	Wewenang	3,426
3	Tanggungjawab	3,363
4	Citra <i>Credit Union</i>	3,408
5	Sistem Terpadu – Monitoring dan Evaluasi	3,335
6	Kepuasan Anggota	3,242
Rata-rata		3,3797

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Kinerja pengurus diukur melalui dimensi Tugas masih cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas pengurus sudah baik. Hal ini disebabkan indikator pengurus ikut terlibat dengan baik dalam mengelola koperasi, menyusun rencana kerja, menyusun anggaran pendapatan dan belanja koperasi, kemampuan memimpin rapat, menyusun laporan keuangan koperasi. Sedangkan keterlibatan menyusun laporan pertanggungjawaban tugas masih cukup baik, kemudian pemahaman pengurus tentang pembukuan juga cukup baik, cukup baik terlibat dalam penyelenggaraan inventaris, penataan buku anggota dan buku pengurus.

Kinerja pengurus dari dimensi Wewenang sudah baik, hal ini mengindikasikan bahwa wewenang pengurus masih cukup baik. Hal ini disebabkan indikator pengurus cukup baik melakukan kewenangan pengurus

mewakili koperasi di dalam dan di luar pengadilan, kewenangan dalam menerima anggota baru sudah baik, kewenangan menolak anggota baru sesuai ketentuan cukup baik, kewenangan memberhentikan anggota sesuai ketentuan sudah baik, pengurus cukup baik bertanggungjawab bertindak untuk kepentingan dan kebermanfaatan koperasi, dan upaya merealisasikan hasil keputusan rapat sudah baik. Kinerja pengurus dari dimensi Tanggungjawab masih cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa tanggungjawab pengurus masih cukup baik. Hal ini disebabkan indikator pertanggungjawaban pengelolaan dan usaha koperasi sudah baik, pertanggungjawaban hal lain dalam rapat luar biasa masih cukup baik, pengurus cukup baik memilih dan mengangkat pengelola, pengajuan pengangkatan pengelola dalam rapat anggota masih cukup baik.

Kinerja pengurus dari dimensi Citra *Credit Union* sudah baik, hal ini mengindikasikan bahwa citra *credit union* sudah baik. Hal ini disebabkan indikator penilaian nama baik koperasi di mata masyarakat sudah baik, produk yang ditawarkan dibanding pesaing baik, pelayanan pada anggota juga baik, penilaian masyarakat terhadap pengurus sudah baik, penilaian masyarakat terhadap manajemen/pengelola dan pengawas masih cukup baik. Kinerja pengurus dari dimensi Sistem Terpadu – Monitoring dan Evaluasi masih cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa sistem terpadu, monitoring dan evaluasi yang dilakukan pengurus masih cukup baik. Hal ini disebabkan indikator disiplin pengurus mengelola keuangan masih cukup baik, sistem pengendalian administrasi sudah baik, sistem informasi pasar yang dimiliki koperasi cukup tersedia, sistem

pengembangan produk cukup berkembang dan sistem pengembangan sumber daya manusia sudah baik.

Regresi Linier Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus. Adapun hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	25.006	5.590	
1 Kompensasi	1,686	,083	,401

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3. diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 25,006 + 1,686X$, artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus koperasi, dimana semakin baik kompetensi pengurus maka akan semakin baik kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fu'ad, 2016) dan (Goncalves, 2015), bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk melihat keeratan hubungan kompetensi dengan kinerja pengurus melalui analisis korelasi dan melihat kontribusi kompetensi terhadap tinggi rendahnya kinerja pengurus melalui analisis determinasi. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.892 ^a	.795	.793

Sumber: hasil pengolahan data (2020)

Dari hasil korelasi pada tabel 3.3. diperoleh nilai $r = 0,892$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompetensi dengan kinerja pengurus koperasi. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,795$, artinya tinggi rendahnya kinerja pengurus (Y) koperasi sebesar 79,5% dapat dijelaskan oleh kompetensi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis melalui uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Adapun syarat pengujian dengan melihat signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil analisis pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Coefficients^a</i>	
<i>Model</i>	<i>Sig</i>
<i>Constant</i>	.000
Kompetensi	.000

Sumber: hasil pengolahan data (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian (Fu'ad, 2016) dan (Goncalves, 2015), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan pengurus.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengurus

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi dari kompetensi sebesar 1,686. Artinya jika ada upaya peningkatan atau perbaikan dari kompetensi pengurus sebesar 1 satuan maka akan diikuti kenaikan sebesar 1,686 satuan kinerja pengurus. Dengan kata lain semakin baik kompetensi pengurus akan berdampak pada peningkatan kinerja pengurus. Demikian dengan nilai korelasi dan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pengurus sangat kuat dan positif dengan nilai r sebesar 0,892. Dengan kontribusi naik turunnya kinerja sebesar 79,5 dipengaruhi oleh kompetensi.

Demikian juga dengan pembuktian hipotesis dari uji t yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, ditunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Maka dari itu, hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramularso, 2018), (Shaputra and Hendriani, 2015), (Pakpahan *et al.*, 2019), (Sumual, 2015), (Yunus, 2012), (Ataunur and Ariyanto, 2015), (Genta and Nababan, 2019). Dengan kompetensi yang dimiliki pengurus baik dari dimensi motif, konsep diri dan nilai, karakteristik pribadi, dan motif yang ada dalam diri pengurus akan membantunya dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan dari koperasi sebagai wujud nyata dari kinerjanya sebagai pengurus. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Purwanto, Asbari and Santoso, 2019),

(Pattisahusiwa, 2013), (Salju, Rismawati and Bachtiar, 2016) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dan pembahasan yang sudah diuraikan maka ditemukan bahwa:

1. Pada pendekatan kualitatif diperoleh hasil yang menggambarkan kompetensi dan kinerja pengurus sudah baik. Namun demikian perlu upaya peningkatan kompetensi pengurus sesuai dengan kebutuhan dan kelemahan dari tiap dimensi kompetensi yang ada, seperti: penyusunan dan penerapan standar pendidikan minimal yang memadai bagi setiap pengurus, memfasilitasi kegiatan pendidikan atau pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi dalam mengelola koperasi, studi banding ke koperasi yang berkembang. Juga upaya untuk mengoptimalkan kinerja pengurus perlu terus dilakukan seperti: menerapkan nilai-nilai dasar koperasi kredit, pembuatan perencanaan strategis kopdit, pengelolaan kopdit secara professional, dan menerapkan manajemen partisipasi yang transparan.
2. Pada pendekatan kuantitatif terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pengurus.
3. Pada pendekatan kuantitatif hubungan kompetensi dengan kinerja pengurus sangat tinggi dan kompetensi memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan kinerja pengurus.

Daftar Pustaka

- Ataunur, I. and Ariyanto, E. (2015) 'Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk', *Telaah Bisnis*, 16(2), pp. 135–150.
- Fu'ad, E. N. (2016) 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Jepara', *University Research Colloquium*, 3, p. 217.
- Genta, F. K. and Nababan, D. (2019) 'Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Kapasitas Kerja Koperasi dan Jumlah Kredit Terhadap Kinerja Keuangan', *Fairvalue: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), pp. 180–208.
- Goncalves, L. M. (2015) 'Pengaruh Kompetensi Manajer Manajemen Keanggotaan dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja Koperasi di Timor Leste', *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, VI, p. 83.
- Indonesia, P. R. (1992) *Undang-undang No. 25 RI Tentang Perkoperasian*. Indonesia.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2006) *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Jakarta: Erlangga.
- Munaldus and Dkk (2015) *Credit Union: Kendaraan Menuju Kemakmuran Praktik Bisnis Sosial Model Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pakpahan, G. E. et al. (2019) 'Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi

- guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar', *Jurnal Kinerja*, 16(2), pp. 131–138. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Palan, R. K. (2007) *Competency Management*. Jakarta: PPM.
- Pattisahusiwa, S. (2013) 'Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses', *Jurnal Akuntabel*, 10(1), pp. 57–65.
- Pramularso, E. Y. (2018) 'Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta', *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), pp. 40–46.
- Purwanto, A., Asbari, M. and Santoso, P. B. (2019) 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif', *Jurnal Produktivitas* 6, 5, pp. 91–96. Available at: www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp.
- Sahir, S. H. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Salju, S., Rismawati, R. and Bachtiar, M. D. (2016) 'Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur', *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), pp. 100–123. doi: 10.35906/je001.v4i2.98.
- Shaputra, A. rahyu and Hendriani, S. (2015) 'Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), pp. 1–17. Available at: <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>.
- Sitanggang, P. M. (2016) *Mentalitas Masyarakat Indonesia Untuk Membangun*. Pematangsiantar: Kalangan Sendiri.
- Statistik, B. P. (2019) *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi Oktober 2019*. Jakarta.
- Statistik, B. P. and SUMUT (2015) *Sumatera Utara Dalam Angka*. Medan.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T. E. (2015) 'Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado', *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 31(1), pp. 71–80. doi: 10.29313/mimbar.v31i1.1296.
- Sutrisni, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yunus, E. (2012) 'Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya', *Ekuitas: Ekonomi dan Keuangan*, 16(3), pp. 368–387.