

---

# KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI KOPERASI SIMPAN PINJAM DI KABUPATEN JEPARA

Subadriyah <sup>1)</sup>

Fatchur Rohman <sup>2)</sup>

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

baddyjepara@gmail.com <sup>1)</sup>

fatchurstienu@gmail.com <sup>2)</sup>

**Kata kunci:**  
Knowledge, Skill,  
Ability, kinerja  
karyawan

**Abstrak**

*Koperasi saat ini masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia dan terbatasnya sumber dana yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Kualitas sumber daya manusia yang rendah berakibat pada kinerja koperasi itu sendiri yang dapat dilihat dari beberapa factor, diantaranya dari kesehatan koperasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah, apakah knowledge, skill dan ability berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dan variable manakah yang paling dominan. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi (knowledge, skill dan ability) terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan data yang diambil dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 36 karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara. Sampel diambil dengan menggunakan purposive sampling dan memenuhi kriteria pemilihan sampel. Regresi berganda digunakan untuk menilai dampak dari kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel knowledge mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, begitu juga dengan variabel skill and ability, dan variable skill merupakan variable yang berpengaruh paling dominan. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi KSP Di Kabupaten Jepara sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan terutama skill.*

**Keywords:**  
knowledge, skill,  
ability, workers  
performance

**Abstract**

*Cooperation currently is still facing the problem of low human resource quality and limited possessed financial resource in doing its operation activities. The low human resource quality affect the performance of cooperation itself which can be seen from several factors, one of them is the cooperation wealth. The problem in this research is do knowledge, skill and ability affect to the accounting division workers performance, and which variable is the most dominant affecting factor. Whereas the objective of this research is to analyze the effect of competency (knowledge, skill and ability) to the performance of accounting division workers, and analyze the most dominant variable affecting the performance. The research approach is quantitative by using the data which is taken from questioners provided to 36 workers of credit cooperation in Jepara regency. Sample is taken by using purposive sampling and has fulfilled the sample selection criteria. Multiple regression is used to assess the effect of human resource competency to the performance of accounting division workers. The research result reveals that knowledge variable affect workers performance significantly, so do the variable of skill and ability, and skill variable is the most dominant variable. This proves that the performance of accounting division workers credit cooperation in Jepara regency is affected by workers competency especially skill.*

## Pendahuluan

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (Permen No. 20, 2008). Koperasi memiliki peran penting dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, Susanti (2015) dalam penelitiannya di Kabupaten Kutai Barat menemukan bahwa Koperasi Serba Usaha Mitra Maju dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan meningkatkan kesejahteraan warga masyarakat anggotanya.

Anggota merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dan dilayani, sebab keberadaan anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu koperasi. Pelayanan terhadap anggota merupakan hal yang terpenting didalam koperasi, karena kekuatan koperasi ada pada anggota. Jika koperasi mampu memberikan pelayanan yang memuaskan pada anggota, maka akan mendorong anggota untuk dapat meningkatkan partisipasinya didalam koperasi, sehingga tujuan koperasi akan dapat tercapai sesuai target.

Hal ini tentunya perlu mendapatkan perhatian terutama jika koperasi ingin bersaing dengan lembaga lainnya. Solihin (2010) mengemukakan bahwa koperasi akan sulit bersaing dalam era perdagangan

bebas karena pada umumnya tidak memiliki kompetensi dalam bidang manajemen, permodalan, pemasaran dan lain-lain. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sukidjo (2008) mengemukakan bahwa koperasi memiliki kualitas SDM rendah, rawan terhadap penyimpangan, serta pengawasan yang buruk menyebabkan kinerja koperasi terpuruk dan mendapat stigma negative di masyarakat.

Salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah seleksi para pekerja dan pengurus di koperasi perlu diawasi, walaupun memang dalam hal ini terdapat keterbatasan koperasi mengingat pengurus koperasi berasal dari anggota koperasi itu sendiri. Langkah pasti yang perlu diambil adalah pendidikan dan pelatihan para pekerja dan pengurus koperasi dalam hal ini selain melatih *skill* mereka juga mencoba menambahkan *personal qualities* mereka.

Faktor lain yang perlu ditingkatkan bagi para karyawan dan pengurus koperasi adalah masalah pemahaman mereka mengenai organisasi koperasi. Seperti yang dibahas sebelumnya kelemahan koperasi adalah kurang sadarnya pemimpin, pengurus dan karyawan koperasi akan manfaat koperasi bagi kehidupan rakyat banyak. Hal ini sangat penting terutama ketika ingin memberikan pemahaman kepada para anggota, calon anggota atau nasabah tentang manfaat koperasi ini. Peran pemimpin dalam memberikan pemahaman

tentang manfaat koperasi sangat dibutuhkan. Para karyawan dan pengurus yang berkeahlian tinggi dan mempunyai *personal qualities* yang tinggi disertai dengan pemahaman mengenai pentingnya koperasi akan menjadi lebih termotivasi dan lebih profesional dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana kompetensi yang terdiri dari *knowledge, skill dan ability* yang dimiliki koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara?
2. Apakah kompetensi yang dimiliki koperasi simpan pinjam mempengaruhi kinerja koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara?
3. Dari beberapa variabel Kompetensi SDM koperasi simpan pinjam tersebut, variabel apa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui sejauh mana kompetensi SDM koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara
2. Untuk Mengetahui kompetensi SDM koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara dan pengaruhnya terhadap kinerja.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis

indikator kompetensi SDM koperasi simpan pinjam mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pemerintah sebagai informasi dalam mengambil keputusan, menetapkan kebijakan dan mengambil langkah-langkah konkrit dalam pembinaan SDM koperasi simpan pinjam di kabupaten Jepara khususnya dan pemerintah Indonesia umumnya. Disamping itu penelitian ini juga bermanfaat sebagai informasi dalam menentukan program pengembangan SDM pada kelompok-kelompok koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara dan kota-kota lain di Indonesia.

### **Kerangka Pemikiran Teoritis**

Palan (2007) mengatakan bahwa kompetensi meliputi jenis-jenis karakteristik yang berbeda dan mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara individu berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan pada yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Kompetensi sangat erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Mangkunegara (2005), kinerja

adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sinambela, dkk (2007) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Di samping itu, Robbins (2008) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal serta merupakan efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia untuk memainkan peran dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Winardi, 2008).

Putri dkk (2015) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas laporan keuangan pada 20 koperasi simpan pinjam di Kecamatan Buleleng, Bali.

Pristiyanto dkk (2013) dalam penilaiannya terhadap Koperasi Jasa

Keuangan Syariah (KJKS) Mardlotillah, merumuskan strategi pengembangan koperasi ke depan, dimana pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu pokoknya, secara lengkap rekomendasi pengembangannya yaitu (1) Peningkatan kualitas layanan dan pengelolaan usaha mengikuti ketentuan syariah; (2) Meningkatkan citra koperasi dengan peningkatan pengawasan internal dan akuntabilitas laporan keuangan; (3) Meningkatkan kualitas SDM yang handal dan tangguh; (4) Menjalin hubungan baik/kemitraan terhadap lembaga keuangan/donor; dan (5) Pengoptimalan pelayanan dan pembinaan/pendampingan usaha anggota agar memotivasi loyalitas dan minat menabung anggota.

Kompetensi SDM Koperasi Simpan Pinjam dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga hal pokok yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*).

Pengetahuan (*knowledge*), merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang, dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowledge*) dalam hal ini adalah pengetahuan manajemen bisnis, produk dan jasa, konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

Keterampilan (*skill*), adalah kapasitas khusus dalam memanipulasi objek

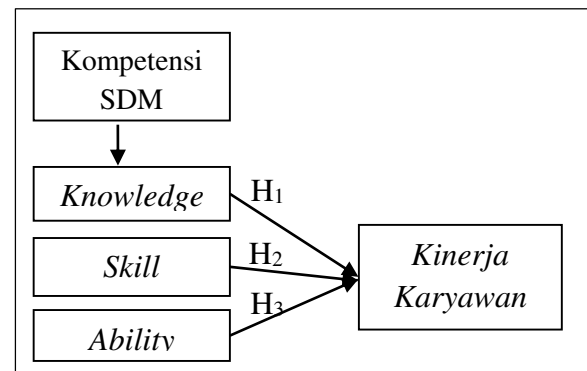
secara fisik. Indikator keterampilan meliputi: keterampilan produksi, komunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.

Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas. Indikator kemampuan meliputi : kemampuan pengelolaan bisnis, pengambilan keputusan, kepemimpinan, pengendalian, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Kinerja, adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dan merupakan sarana penentu dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi harus dapat diukur berdasarkan ukuran tertentu dan dalam kesatuan waktu. Indikator kinerja meliputi: keuntungan, kondisi keuangan, hasil produk mampu bersaing, jumlah pelanggan yang dimiliki, tingkat penjualan, kepuasan karyawan atas kompensasi dan motivasi karyawan.

Berdasarkan pembahasan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, penelitian rujukan serta pengembangan hipotesis maka dapat dibuat model empiris, sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Model Empiris**



### Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Kabupaten Jepara dengan objek penelitian adalah koperasi simpan pinjam. Populasi dalam penelitian ini meliputi koperasi simpan di Kabupaten Jepara yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara. Berdasarkan data Dinas Koperasi UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara tahun 2012, jumlah koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara sebanyak 18 koperasi. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam yang terdaftar di dinas koperasi yang dipilih berdasarkan *purposive sampling*. Adapun kriteria karyawan adalah karyawan tetap dan koperasi terdaftar di dinas koperasi, sehingga total sampel pada penelitian ini menjadi 36 (18 x 2) karena setiap koperasi memiliki 2 bagian akuntansi.

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan kompetensi populasi

atau fakta empiris. Keadaan yang didiskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi SDM (sumber daya manusia) koperasi simpan pinjam yang meliputi pengetahuan (*knowledge*),

signifikansinya kurang dari 0,05 (Ghozali, 2012). Apabila tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 berarti valid dan jika lebih besar dari 0,05 maka kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

		Kinerja	Knowledge	Skill	Ability
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.729	.849	.823
	Knowledge	.729	1.000	.621	.690
	Skill	.849	.621	1.000	.780
	Ability	.823	.690	.780	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Knowledge	.000	.	.000	.000
	Skill	.000	.000	.	.000
	Ability	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	36	36	36	36
	Knowledge	36	36	36	36
	Skill	36	36	36	36
	Ability	36	36	36	36

Sumber: data primer yang telah diolah

keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) terhadap kinerja koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner memiliki kemampuan dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji validitas dengan menghitung korelasi antara skor tiap pertanyaan dengan total skor, jika nilai

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa variable kinerja, *knowledge*, *skill*, dan *ability* menunjukkan signifikasi kurang dari 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variable adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang reliable atau tidak. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu - ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya akan dibandingkan

dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2012).

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang memberikan fasilitas pengukuran reliabilitas dengan uji statistik Alpha ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Alpha  $> 0,60$ . Tabel 2 menunjukkan bahwa *cronbach alpha*  $0.913 > 0,60$ , sehingga variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	4

Sumber: data primer yang telah diolah

c. Normalitas

Pengujian asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2012).

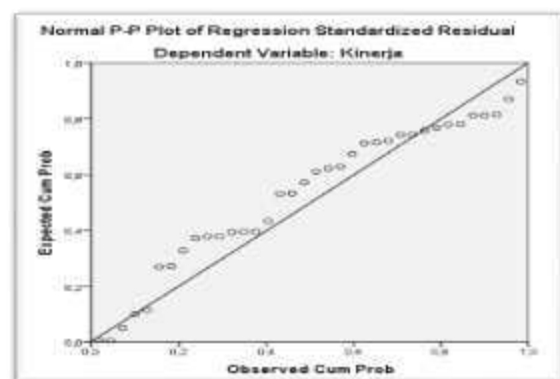
Dasar pengambilan

keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Gambar 2 berikut menunjukkan grafik p-plot untuk menunjukkan normalitas. Berdasarkan grafik tersebut terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal grafik, sehingga bias dikatakan bahwa data dalam penelitian ini adalah normal.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: data primer yang telah diolah

d. Uji *Multikolinearitas*

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi

tolerance diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF	
(Constant)	-4.906	1.274		-3.850	.001					
1 Knowledge	.298	.138	.231	2.162	.038	.729	.357	.165	.507	1.973
Skill	.724	.187	.481	3.882	.000	.849	.566	.296	.379	2.641
Ability	.429	.199	.289	2.152	.039	.823	.356	.164	.323	3.097

Sumber: data primer yang telah diolah

terdapat korelasi antar variabel independen. Jika ada korelasi, maka dinamakan multikol. Untuk mendeteksi terdapat tidaknya multikolinearitas didasarkan pada nilai *VIF (variance inflation faktor)* dan *Tolerance* (Ghozali, 2012).

Dengan kriteria pengambilan keputusan suatu model regresi bebas multiko adalah sebagai berikut:

- Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10.
- Mempunyai angka Tolerance diatas 0,1

Berdasarkan tabel 3 berikut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variable dibawah 10 dan angka

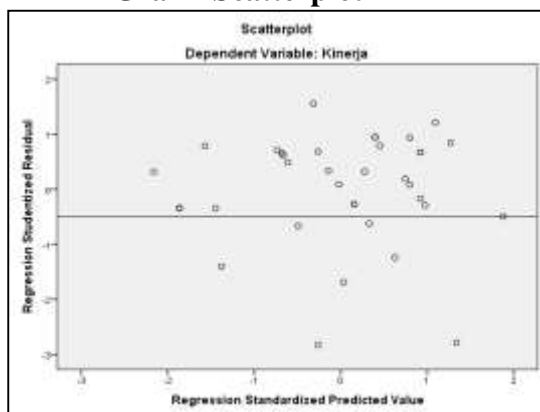
e. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain atau satu responden dengan responden lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (Z PRED) dan dengan residualnya (S RESID). Jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik - titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.



Berdasarkan gambar 3 dibawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

**Gambar 3**  
**Grafik Scatterplot**



Sumber : data primer yang telah diolah

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,797, hal ini berarti 79,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi *knowledge*, *skill* dan *ability*. Sedangkan sisanya sebesar 20,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Ini membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki koperasi simpan pinjam di Jepara cukup besar yaitu 79,7% sehingga H3 diterima, yaitu kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara cukup besar.

#### Hasil Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.797	1.22347	.814	46.762	3	32	.000

a. Predictors: (Constant), Ability, Knowledge, Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data sekunder yang diolah dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

Sejauh mana pengaruh antara ketujuh variabel independen secara simultan dengan variabel dependen dapat diukur dari nilai F hitung. Pada dasarnya nilai F turunan dari ANOVA (*analysis of variance*). Adapun hasil uji F dapat dilihat di tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Uji Signifikansi (Uji Statistik F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.989	3	69.996	46.762	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.900	32	1.497		
	Total	257.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ability, Knowledge, Skill

Sumber: Data sekunder yang diolah

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 46.762 dengan probabilitas sebesar 0,000, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model digunakan untuk memprediksi *knowledge*, *skill* dan *ability* berpengaruh terhadap Kinerja. Ini membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia

variasi variabel dependen. Nilai t hitung di dalam analisis regresi digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil pengujian regresi menunjukkan hasil signifikan, hal ini dapat

**Tabel 6.**  
**Uji Signifikansi Model Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Partial Tolerance	VIF		
(Constant)	-4.906	1.274		-3.850	.001						
1	Knowledge	.298	.138	.231	2.162	.038	.729	.357	.165	.507	1.973
	Skill	.724	.187	.481	3.882	.000	.849	.566	.296	.379	2.641
	Ability	.429	.199	.289	2.152	.039	.823	.356	.164	.323	3.097

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data sekunder yang diolah

mempengaruhi kinerja terbukti dan H2 diterima yaitu kompetensi yang dimiliki koperasi simpan pinjam mempengaruhi kinerja koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara hal ini juga didukung.

Hasil Uji Signifikansi t

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individu menerangkan

dilihat dari probabilitas atau signifikansi variabel *knowledge* sebesar 0,038, variabel Skill 0,000, variabel *ability* sebesar 0,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge*, *skill* dan *ability* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pada hasil pengujian sebagaimana disajikan dalam tabel 6, maka dapat dirumuskan persamaan

regresinya, sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -4.906 + 0.298 \text{ Knowledge} + 0.724 \text{ Skill} + 0.429 \text{ Ability}$$

### Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji empiris yang dilakukan, menunjukkan bahwa dari ketiga hipotesis semua diterima. Secara ringkas hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

	Hipotesis	Hasil
H1	Kompetensi yang terdiri dari <i>knowledge</i> , <i>skill</i> dan <i>ability</i> yang dimiliki koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara cukup besar.	Diterima
H2	Kompetensi yang dimiliki karyawan koperasi simpan pinjam mempengaruhi kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara	Diterima
H3	Ada variabel kompetensi SDM koperasi simpan pinjam tersebut, yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara.	Diterima

Sumber: Data sekunder yang diolah

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,797, hal ini berarti 79,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi *knowledge*, *skill* dan *ability*. Sedangkan sisanya sebesar 20,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Ini membuktikan bahwa kompetensi sumber

daya manusia yang dimiliki koperasi simpan pinjam di Jepara cukup besar yaitu 79,7% sehingga H3 diterima, yaitu kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara cukup besar. Kompetensi yang dimiliki karyawan koperasi simpan pinjam mempengaruhi kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara.

Berdasarkan analisis perhitungan dihasilkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t dari masing-masing variabel kompetensi yaitu nilai t variable *knowledge* sebesar 2,162 > 1,690, *skill* sebesar 3,882 > 1,690, *ability* sebesar 2,152 > 1,690, dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Dan didukung juga dengan uji F dengan nilai sebesar 46,762 > 3,28 dengan tingkat signifikansi 0,00. Ini membuktikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki koperasi simpan pinjam mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi KSP di Jepara.

Terdapat variabel kompetensi SDM koperasi simpan pinjam tersebut, yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap perubahan kinerja karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam di kabupaten Jepara adalah variabel kompetensi *skill*. Hal tersebut bisa dilihat dari besarnya nilai t hitung yaitu sebesar 3.882

sekaligus membuktikan hipotesis yang ketiga yaitu ada variabel kompetensi sumberdaya manusia koperasi yang mempunyai pengaruh dominan.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam secara signifikan, dengan *knowledge*, *skill* dan *ability* sebagai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masing-masing memiliki hubungan positif dengan kinerja. Hal ini akan membantu koperasi simpan pinjam dalam meningkatkan kinerja dari koperasi, jadi semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam akan meningkatkan kinerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki koperasi simpan pinjam di Jepara sudah cukup baik hal ini didukung dengan banyaknya karyawan bagian akuntansi yang memiliki jenjang pendidikan yang sesuai. Peningkatan kompetensi akan menaikkan kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa akan ada perubahan positif dalam kinerja karyawan bagian akuntansi sebagai akibat dari peningkatan variabel kompetensi. Mengindikasikan kompetensi sumber daya manusia akan meningkat, hal ini akan membantu koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi akan menaikkan kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa akan ada perubahan positif dalam kinerja karyawan bagian akuntansi sebagai akibat dari peningkatan variabel kompetensi. Mengindikasikan kompetensi sumber daya manusia akan meningkat, hal ini akan membantu koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan..

Hipotesis ketiga bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dari kompetensi adalah variabel *skill*. Peningkatan *skill* karyawan akan menunjang untuk peningkatan kinerja yang ditunjukkan dengan hasil yang signifikan.

### **Saran**

Perlu dilakukannya analisis lebih lanjut tentang ukuran kinerja yang digunakan, termasuk memasukkan faktor-faktor ekonomi yang diduga berkontribusi terhadap ukuran kinerja. Penelitian mendatang perlu memasukkan hasil wawancara dengan pihak manajemen koperasi khususnya manajer koperasi.

### **Daftar Pustaka**

- Ghozali, I., 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mangkunegara, A.A., dan Anwar P., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Palan, R., 2007, *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis*

- Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 20/Per/M.KUKM/2008, *Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam Dan Unit Simpan Pinjam Koperasi: Menteri Negara Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia*
- Pristiyanto, Bintoro, M. H., Soekarto, S. T., 2013, Strategi Pengembangan Koperasi Jasa Keuangan Syariah dalam Pembiayaan Usaha Mikro di Kecamatan Tanjungsari Sumedang, *Manajemen IKM* vol. 8 no. 1 hal. 27-35
- Putri, N. K. R., Darmawan, N. A. S., dan Werastuti, D. N. S., 2015, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng*, E-journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha vol. 3 no. 1, [https://www.google.co.id/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=32&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwit9tC\\_y8nMAhXEG6YKHVBAAjA4HhAWCB8wAQ&url=http%3A%2F%2Fjournal.undiksha.ac.id%2Findex.php%2FS1ak%2Farticle%2Fdownload%2F5243%2F3973&usg=AFQjCNGYGoHVskQYXICW0GHXaCIRGbhvAA](https://www.google.co.id/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=32&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwit9tC_y8nMAhXEG6YKHVBAAjA4HhAWCB8wAQ&url=http%3A%2F%2Fjournal.undiksha.ac.id%2Findex.php%2FS1ak%2Farticle%2Fdownload%2F5243%2F3973&usg=AFQjCNGYGoHVskQYXICW0GHXaCIRGbhvAA) (20 Januari 2015)
- Robbins, S. P., 2008, *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, L. P., 2007, *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Solihin, S. A., 2010, Peran Koperasi Dalam Perekonomian Nasional (Antara Komitmen dan Pelaksanaannya), *Coopetition* vol. 1 no. 1 hal. 22-31
- Sukidjo, 2008, Membangun Citra Koperasi Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* vol. 5 no.2 hal. 193-203
- Susanti, M. I., 2015, Peran Koperasi Serba Usaha (KSU) “Mitra Maju” dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota di Kampung Sumber Sari Kabupaten Kutai Barat, *Ejournal Ilmu Pemerintahan* vol. 3 no. 2 hal. 558-570
- Winardi, J., 2008, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Yogyakarta, PT. Raja Grafindo Persada.