

EFFECT ON THE PERFORMANCE MANAGEMENT SKILLS WORK WOMEN'S COOPERATIVE PADANG TERUBUK PEKANBARU

Jamilah¹, Gimin², Fenny Trisnawati³

Email : jamilah2303@yahoo.com, gim_unri@yahoo.co.id, fenny_try@yahoo.com

No. Hp : 085274772990

***Study Program Economic Education
Faculty of Teachers Training and Education
Riau University***

Abstract : *The socio-economic development and cooperation development alone will require the cooperative to be able to increase the role and function if it does not want to match with other businesses. Therefore, one way to be able to maintain the existence of the cooperative is to improve the performance of cooperative management. One of the factors that affect the performance of the board is the personal factor. The personal factors includes: knowledge, skills, confidence, motivation and commitment of the individual. Board was given the mandate by the members for manage the cooperative to reach the objectives it has set. They are responsible for the actions and efforts for the interests and benefits of cooperative in accordance with the decision the "Meeting Members". With it, the cooperative board has the capacity and skills demanded adequate employment. One of the facts found in the Women's Cooperative Padang Terubuk Pekanbaru is the number of cooperative members fluctuated, the low interest of members to attend a meeting of members held each month and the annual meeting of the cooperative. In interviews for this research, many members of the cooperative who revealed that the explanation of the board members' meeting is often difficult to understand. The purpose of this research was to determine the effect on performance management skills Women's Cooperative in Padang Terubuk Pekanbaru. In a test of t is known that $t (6.448) > t \text{ table } (2.024)$ and $\text{Sig. } (0,000) < 0.05$. it means that, work skills variables significantly influence the performance of the board. Then, on the test R square known value of R square of 0.522. The meaning that the contribution of occupational skills influence on the performance of the board is 52.2% and 47.8% for influenced by other variables is not included in this regression model.*

Keywords: *skill of work, Performance Management*

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI WANITA PADANG TERUBUK PEKANBARU

Jamilah¹, Gimin², Fenny Trisnawati³

Email : jamilah2303@yahoo.com, gim_unri@yahoo.co.id, fenny_try@yahoo.com

No. Hp : 085274772990

**Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau**

Abstrak : Perkembangan sosial ekonomi masyarakat serta perkembangan koperasi sendiri akan menuntut koperasi untuk mampu meningkatkan peran dan fungsinya jika tidak ingin tersaingi dengan pelaku usaha lainnya. Oleh karena itu salah satu cara untuk dapat mempertahankan eksistensi koperasi adalah dengan meningkatkan kinerja pengurus koperasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus adalah faktor personal. Dimana faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki individu. Pengurus diberi amanah oleh para anggota untuk mengelola koperasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Mereka bertanggung jawab melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan kemanfaatan koperasi sesuai dengan keputusan Rapat Anggota. Dengan begitu, pengurus koperasi dituntut mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja yang memadai. Salah satu fakta yang ditemui dalam Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru adalah jumlah anggota koperasi yang bersifat fluktuatif, masih rendahnya minat anggota untuk menghadiri rapat anggota yang diadakan setiap bulan dan rapat tahunan koperasi. Dalam wawancara yang dilakukan, banyak anggota koperasi yang mengungkapkan bahwa penjelasan pengurus dalam rapat anggota seringkali sulit dimengerti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru. Dalam uji t diketahui bahwa $t_{hitung} (6,448) > t_{tabel} (2,024)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Selanjutnya pada uji R square diketahui nilai R square sebesar 0,522. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pengurus adalah sebesar 52,2 %. Sedangkan sisanya 47,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kata kunci : Keterampilan Kerja, Kinerja Pengurus

PENDAHULUAN

Koperasi simpan pinjam (KSP) dibentuk atas dasar kesamaan persepsi dan kebutuhan masyarakat akan kemudahan untuk mendapatkan pinjaman dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Pada masa yang akan datang peran koperasi akan semakin penting dan banyak tantangan mengingat koperasi sebagai wadah pengembangan ekonomi rakyat. Perkembangan sosial ekonomi masyarakat serta perkembangan koperasi sendiri akan menuntut koperasi untuk mampu meningkatkan peran dan fungsinya jika tidak ingin tersaingi dengan pelaku usaha lainnya. Oleh karena itu salah satu cara untuk dapat mempertahankan eksistensi koperasi adalah dengan meningkatkan kinerja pengurus koperasi.

Pengertian kinerja atau *performance* dalam Moehriyono (2009) merupakan gambaran mengenai proses pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk mengetahui dan menilai kinerja pengurus koperasi dalam proses pencapaian tujuan koperasi diperlukan adanya pengukuran terhadap kinerja pengurus koperasi. Menurut Dedi Mufdi Mawardi dalam Dimas Poernomo Putro (2011) kinerja pengurus memiliki peranan yang sangat menentukan dalam mengarahkan seluruh kegiatan koperasi, baik yang menyangkut kelembagaan, usaha maupun terhadap anggota koperasi. Pengukuran kinerja merupakan alat bagi manajemen yang berbasis kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan. Penilaian kinerja menurut Yuwono dalam RA.Reza (2010) adalah tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi. Sedangkan Zamkhani mendefinisikan penilaian kinerja sebagai berikut, penilaian kinerja merupakan salah satu komponen dasar dari manajemen kinerja. Ukuran kinerja didesain untuk menilai seberapa baik aktivitas dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

Tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam usaha untuk mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil seperti yang diinginkan. Standar perilaku tersebut bisa berupa kebijakan manajemen ataupun rencana formal yang nantinya dituangkan dalam anggaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja tersebut dilakukan untuk menilai perilaku yang tidak semestinya dilakukan dan untuk merangsang timbulnya perilaku yang semestinya dilakukan. Rangsangan timbulnya perilaku yang semestinya dapat dilakukan dengan memberikan *reward* atas hasil kinerja yang baik. Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh pihak manajemen perusahaan sendiri (intern) atau pihak luar (ekstern). Sistem pengukuran kinerja berperan dalam usaha-usaha pencapaian keselarasan tujuan (*goal congruence*) dalam konteks wewenang dan tanggung jawab. Sayangnya, cita-cita yang mulia tersebut belum termanifestasi dalam tataran praktis. Beberapa penyimpangan, disadari atau tidak disadari, justru sering dilakukan oleh para pengurus dan pengelola yang semestinya membangun dan mengembangkan koperasi. Sebagai akibatnya, masyarakat yang menjadi anggota koperasi menjadi apatis dan menilai keberadaan koperasi tidak menolong kesulitan mereka.

Menurut Mahmudi dalam Dimas Purnomo Putro (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus adalah faktor personal. Dimana faktor personal

meliputi pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki individu. Dari penjelasan Mahmudi dapat diketahui bahwa keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus. Menurut Bambang Wahyudi dalam Yanti Sriwulan Polak (2012) keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Pengurus diberi amanah oleh para anggota untuk mengelola koperasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Mereka bertanggung jawab melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan kemanfaatan koperasi sesuai dengan keputusan Rapat Anggota. Dengan begitu, pengurus koperasi dituntut mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja yang memadai.

Salah satu fakta yang ditemui dalam Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru adalah jumlah anggota koperasi yang bersifat fluktuatif, masih rendahnya minat anggota untuk menghadiri rapat anggota yang diadakan setiap bulan dan rapat tahunan koperasi. Dalam wawancara yang dilakukan, banyak anggota koperasi yang mengungkapkan bahwa penjelasan pengurus dalam rapat anggota seringkali sulit dimengerti. Jadi berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru** ”.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di Koperasi Wanita Simpan Pinjam Padang Terubuk Pekanbaru yang terletak di jalan Melur Bawah Pekanbaru. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan April 2016. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah menggunakan metode statistika. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Koperasi Wanita Padang Terubuk yang berjumlah 43 orang termasuk pengurus koperasi. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Adapun teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* yaitu teknik dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Taraf signifikansi menggunakan 0,05. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ maka tidak ada pengaruh signifikansi. Sedangkan $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$ maka ada pengaruh signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Tingkat Pengumpulan Kuesioner

Pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada anggota Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 40 kuesioner.

Tabel 1.1 Tingkat Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Tidak kuesioner yang disebarkan	40	100%
Total kuesioner yang terkumpul kembali	40	100%
Total kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Total kuesioner yang dapat diolah	40	100%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 40 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 40 atau 100% sehingga total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner disebarkan adalah 40 kuesioner atau 100%.

2. Analisis Deskriptif

a. Variabel Keterampilan Kerja

Berikut ini dideskripsikan keterampilan kerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru.

Tabel 2.1 Rata-rata skor dan standar deviasi keterampilan kerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru.

No	Indikator	Mean skor	Standar deviasi	Keterangan
1	Keahlian pengurus dalam mengelola koperasi dan usahanya	13,63	3,973	Tinggi
2	Keahlian pengurus dalam mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi	12,13	3,042	Tinggi
3	Keahlian pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota	9,73	3,185	Rendah

4	Keahlian mengajukan keuangan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas	pengurus laporan dan	8,55	2,118	Tinggi
5	Keahlian menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib	pengurus	6,23	1,467	Tinggi
6	Keahlian memelihara daftar anggota dan pengurus	pengurus dalam buku	6,55	1,460	Sangat Tinggi
	Total		57,70	15,245	
	Rata – rata		9,62	2,541	

Berdasarkan tabel 2.1 keterampilan kerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru pada aspek keahlian pengurus dalam mengelola koperasi dan usahanya dengan mean 13,63 dan standar deviasi 3,973 masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian keterampilan kerja pada aspek keahlian pengurus dalam mengelola koperasi dan usahanya perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Kemudian pada aspek keahlian pengurus dalam mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi dengan mean 12,13 dan standar deviasi 3,042 masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian keterampilan kerja pada aspek keahlian pengurus dalam mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi perlu dipertahankan.

Pada aspek keahlian pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota dengan mean 9,73 dan standar deviasi 3,185 masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian keahlian pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota harus diperbaiki agar menjadi lebih baik lagi.

Berkaitan dengan keahlian pengurus mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dengan mean 8,55 dan standar deviasi 2,118 masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian keahlian pengurus mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas harus dipertahankan.

Berdasarkan keahlian pengurus menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib diketahui mean 6,23 dan standar deviasi 1,467 masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian keahlian pengurus menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib harus dipertahankan.

Selanjutnya berdasarkan keahlian pengurus dalam memelihara daftar buku anggota dan pengurus dengan mean 6,55 dan standar deviasi 1,460 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian keahlian pengurus dalam memelihara daftar buku anggota dan pengurus harus dipertahankan.

Berdasarkan analisis deskriptif dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dari 6 indikator keterampilan kerja secara umum rata-rata keterampilan kerja memiliki mean skor 9,62 termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian keterampilan kerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru harus dipertahankan.

b. Variabel Kinerja Pengurus

Berikut ini dideskripsikan kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru.

Tabel 2.2 Rata-rata skor dan standar deviasi kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru.

No	Indikator	Mean skor	Standar deviasi	Keterangan
1	Proses pengurus dalam mengelola koperasi dan usahanya	37,03	7,599	Tinggi
2	Proses pengurus dalam mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi	12,58	3,283	Tinggi
3	Proses pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota	12,22	3,221	Rendah
4	Proses pengurus mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas	10,01	2,027	Sangat Tinggi
5	Proses pengurus menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib	6,61	1,197	Sangat Tinggi
6	Proses pengurus dalam memelihara daftar buku anggota dan pengurus	6,58	1,437	Sangat Tinggi
	Total	85,58	18,764	
	Rata – rata	14,26	3,127	

Berdasarkan tabel 2.2 kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru pada aspek proses pengurus dalam mengelola koperasi dan usahanya dengan mean 37,03 dan standar deviasi 7,599 masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian kinerja pengurus pada aspek proses pengurus dalam mengelola koperasi dan usahanya perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Kemudian pada aspek proses pengurus dalam mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi dengan mean 12,58 dan standar deviasi 3,283 masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian kinerja pengurus pada aspek proses pengurus dalam mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi perlu dipertahankan.

Pada aspek proses pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota dengan mean 12,22 dan standar deviasi 3,221 masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian proses

pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota harus diperbaiki agar menjadi lebih baik lagi.

Berkaitan dengan proses pengurus mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dengan mean 10,01 dan standar deviasi 2,027 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian proses pengurus mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas harus dipertahankan.

Berdasarkan proses pengurus menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib diketahui mean 6,61 dan standar deviasi 1,197 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian proses pengurus menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib harus dipertahankan.

Selanjutnya berdasarkan proses pengurus dalam memelihara daftar buku anggota dan pengurus dengan mean 6,58 dan standar deviasi 1,437 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian proses pengurus dalam memelihara daftar buku anggota dan pengurus harus dipertahankan.

Berdasarkan analisis deskriptif dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dari 6 indikator kinerja pengurus secara umum rata-rata kinerja pengurus memiliki mean skor 14,26 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru harus dipertahankan.

3. Analisis Kuantitatif

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Metode yang digunakan yaitu metode statistic Kolmogorov – Smirnov. Apabila angka signifikan uji kolmogorov – smirnov sig > 0.05 maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika angka signifikan uji kolmogorov – smirnov sig < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3.1 One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterampilan Kerja	Kinerja Pengurus
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.9170	3.0817
	Std. Deviation	.54279	.51135
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.086	.096
	Negative	.086	.071
		-.069	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.547	.606
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926	.856

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 3.1 diperoleh nilai signifikansi uji Kolmogorov Smirnov variabel keterampilan kerja sebesar 0,926 dan kinerja pengurus sebesar 0,856. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel memiliki data yang normal.

b. Persamaan regresi linear sederhana

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 1,095 + 0,681 X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

Nilai konstanta (a) sebesar 1,095. Artinya adalah apabila variabel keterampilan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja pengurus bernilai 1,095. Nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja sebesar 0,681. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan keterampilan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pengurus sebesar 0,681 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 3.2 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.522	.510		.35799	1.832

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Dari tabel 3.2 diketahui nilai R Square sebesar 0,522. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pengurus adalah sebesar 52,2 %. Sedangkan sisanya 47,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

d. Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Tabel 3.3 Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.095	.313		3.497	.001
	Keterampilan Kerja	.681	.106	.723	6.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Dari tabel 3.3 diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (1-tailed) dengan Persamaan berikut :

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha$$

$$= 40 - 1 - 1 : 0,05$$

$$= 38 : 0,05$$

= 2,024

keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dari tabel diatas diketahui t hitung (6,448) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

e. Uji F

Tabel 3.4 Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.328	1	5.328	41.571	.000 ^b
	Residual	4.870	38	.128		
	Total	10.198	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja

Diketahui F hitung sebesar 41.571 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

F tabel = n – k – 1 ; k

= 40 – 1 – 1 ; 1

= 38 ; 1

= 4,098

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (41.571) > F tabel (4,098) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini berarti bahwa semakin baik keterampilan kerja yang dimiliki, maka pengurus semakin mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mencapai kinerja yang diharapkan oleh koperasi.

Untuk melihat variabel terikat yaitu kinerja pengurus dan variabel bebas keterampilan kerja maka dilakukan pembuktian hipotesis apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diketahui $Y = 1,095 + 0,681 X$. Nilai konstanta (a) sebesar 1,095. Artinya apabila variabel independen diasumsikan nol (0) maka kinerja pengurus sebesar 1,095. Nilai koefisien regresi variabel keterampilan sebesar 0,681. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan kinerja pengurus sebesar 0,681 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian hipotesis terjawab bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk.

Besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,522. Artinya adalah bahwa keterampilan mempengaruhi kinerja pengurus sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melihat besarnya pengaruh keterampilan terhadap kinerja pengurus koperasi diharapkan untuk dapat meningkatkan keterampilan dalam bekerja guna untuk meningkatkan kinerja pengurus dalam memberikan pelayanan yang lebih baik lagi.

Penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Hadi Pranata AF dalam Rino Yanuardi (2013) yang menyatakan bahwa keahlian kerja (profesional) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja karyawan. Keterampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga. Dengan demikian berarti keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hal serupa juga dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono dalam Rino Yanuardi (2013) yang menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah keterampilan kerja.

Pada indikator keahlian pengurus dalam mengelola/menjalankan koperasi ada 2 item pernyataan yang memiliki nilai rendah. Pada item keahlian pengurus memotivasi anggota untuk melakukan simpan pinjam, 17 responden atau 42,5% menjawab rendah. Hal ini bisa dilihat dari laporan keuangan koperasi yang menunjukkan masih sangat sedikit anggota untuk melakukan simpan pinjam dikoperasi. Selanjutnya pada item keahlian pengurus dalam mempertahankan anggota agar tidak keluar dari koperasi sebesar 35,0% atau 14 responden menjawab rendah. Hal ini terlihat dari jumlah anggota yang naik turun setiap tahunnya.

Pada indikator keahlian pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota ada 2 item pernyataan yang memiliki nilai yang rendah. Pada item keahlian pengurus dalam mengajak anggota untuk ikut serta menghadiri rapat, 19 responden atau sebesar 47,5% menjawab rendah. Hal ini terlihat dari buku absen anggota koperasi dimana jumlah anggota koperasi yang menghadiri rapat masih sedikit. Kemudian pada item keahlian pengurus dalam memberikan penjelasan materi rapat kepada anggota sebesar 40,0% atau 16 responden menjawab rendah. Hal ini menyatakan bahwa masih banyak anggota yang tidak faham terhadap materi rapat yang dijelaskan pengurus selama rapat berlangsung.

Pada indikator keahlian pengurus mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas ada 1 item pernyataan yang memiliki nilai rendah. Pada item keahlian pengurus menjelaskan isi laporan keuangan koperasi, sebanyak 15 responden atau 37,5% menjawab rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada anggota koperasi yang belum faham tentang isi laporan keuangan koperasi.

Pada indikator proses pengurus dalam mengelola koperasi dan usahanya ada 2 item pernyataan yang memiliki nilai rendah. Pada item pengurus selalu menghimbau agar anggota aktif melakukan simpan pinjam dikoperasi, sebanyak 16 responden atau 40,0% menjawab rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengurus untuk selalu menghimbau agar anggota aktif melakukan simpan pinjam masih rendah. Selanjutnya pada item jawaban responden terhadap anggota merasa nyaman menjadi anggota koperasi, diketahui sebanyak 21 orang atau 52,5% menjawab rendah. Hal ini

membuktikan bahwa masih ada anggota yang kurang merasa nyaman berada dikoperasi tersebut.

Pada indikator proses pengurus dalam mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi ada 1 item pernyataan yang memiliki jawaban rendah, yaitu pada item jawaban responden terhadap rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi dapat diterima oleh anggota sebanyak 17 orang atau 42,5% menjawab rendah. Hal ini bermakna bahwa masih ada anggota yang belum bisa menerima rancangan anggaran pendapatan belanja koperasi.

Pada indikator proses pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota ada 4 item pernyataan yang memiliki nilai rendah. Pada item rapat anggota koperasi dilaksanakan selambat-lambatnya bulan Februari, sebanyak 24 responden atau 60,0% menjawab rendah. Hal ini berarti bahwa pengurus masih sering terlambat dalam mengadakan rapat anggota tahunan koperasi. Kemudian pada item pengurus rutin mengadakan rapat bulanan, sebanyak 24 responden atau 60,0% menjawab rendah. Ini menunjukkan bahwa rapat bulanan masih jarang dilaksanakan oleh pengurus. Pada item rapat anggota dihadiri oleh seluruh anggota koperasi, 57,5% atau sebanyak 23 responden menjawab rendah. Ini berarti masih banyak anggota koperasi yang tidak menghadiri rapat anggota. Kemudian pada item pengurus selalu memotivasi anggota untuk aktif dalam rapat koperasi, sebanyak 26 responden atau 65,0% menjawab rendah. Hal ini bermakna masih kecil motivasi pengurus dalam mengajak anggota untuk aktif dalam rapat koperasi.

Secara keseluruhan variabel keterampilan kerja dari 6 sub item ada 1 item yang memiliki hasil yang rendah, yaitu pada deskriptor keahlian pengurus menyelenggarakan rapat anggota. Dalam distribusi frekuensi diketahui bahwa keahlian pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota sebesar 50,0% menjawab rendah atau sebanyak 20 anggota koperasi mengatakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota masih banyak mengalami kendala dan hambatan. Masih lemahnya pengurus mengajak anggota untuk ikut serta menghadiri rapat dan masih terbatasnya keahlian pengurus memberikan penjelasan materi rapat menjadi faktor penyebab rendahnya keahlian pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota.

Selanjutnya pada variabel kinerja pengurus dari 6 sub item ada 1 item yang memiliki hasil yang rendah, yaitu pada descriptor proses pengurus menyelenggarakan rapat anggota. Dalam distribusi frekuensi diketahui bahwa proses pengurus dalam menyelenggarakan rapat anggota sebanyak 19 anggota atau sebesar 47,5% menjawab rendah. Hal ini terjadi karena banyaknya kelemahan pengurus diantaranya rapat koperasi yang masih lambat pelaksanaannya, tidak rutinnya diadakan rapat bulanan, jumlah anggota koperasi yang menghadiri rapat juga masih sedikit serta kurangnya motivasi pengurus untuk mengajak anggota koperasi aktif dalam rapat anggota.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dengan didukung oleh data-data yang ada, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menyelenggarakan rapat anggota pengurus masih memiliki kekurangan baik dalam keterampilan kerja dan kinerjanya.
2. Secara umum keterampilan kerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru adalah tinggi/baik.
3. Secara umum kinerja pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru adalah tinggi/baik.
4. Terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pengurus koperasi yaitu sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka rekomendasi dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat keterampilan kerja pengurus koperasi harus lebih ditingkatkan lagi. Yaitu dengan lebih giat mengajak anggota koperasi untuk aktif dan ikut serta menghadiri rapat. Pengurus harus dapat memberikan penjelasan yang lebih baik lagi tentang pentingnya menghadiri rapat dalam suatu organisasi, bahwa dalam rapat anggota dapat menyampaikan saran dan kritiknya tentang koperasi guna demi kemajuan Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru ini.
2. Pengurus harus mampu memberikan penjelasan materi rapat dengan se jelas-jelasnya agar anggota dapat mengerti dan memahami isi rapat yang sedang diselenggarakan.
3. Tingkat kinerja pengurus juga harus diperbaiki lagi guna menunjang keberlangsungan koperasi. Rapat tahunan koperasi tidak boleh lagi telat dalam pelaksanaannya. Selanjutnya pengurus juga harus rutin mengadakan rapat bulanan, lebih gigih mengajak anggota untuk ikut serta dalam kegiatan rapat.
4. Dalam menjalankan koperasi pengurus harus lebih mengasah keterampilannya dalam mengelola koperasi dengan mengikuti berbagai pelatihan kerja dan pembimbingan guna meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih Nur Istiqomah. 2014. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2014, Hal. 1-12 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Dimas Poernomo Putro. 2011. *Hubungan Kinerja Pengurus dengan Kepuasan Anggota di Koperasi Serba Usaha Srikandi Makmur Desa Betro*. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional. Jawa Timur.
- Edy Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta
- Fitri Rachmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 8 (2014)
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- M. Ikhsan Zain Nurdin. 2011. *Pengaruh beban kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada bisnis UKM Bembie digital printing Bandung*. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Muhammad Fikry Syauqi. 2014. *Pengaruh Penempatan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Pekalongan*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Walisongo: Semarang.
- Nuning Purnama Syarthini. 2014. *Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu*. Skripsi Universitas Bengkulu: Bengkulu
- R.A Reza. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Banjarnegara*.
- Rino Yanuardi. *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Administrasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Univ. Negeri Padang*. Jurnal Administrasi. 2013
- Rudiyana. 2012. *Pengaruh keterampilan dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Newbie Cijerah Bandung*. Skripsi Universitas Diponegoro.

Septia Mahareni. 2011. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Fajar Baru Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal*. Skripsi Universitas Semarang: Semarang.

Suwarno, Zaini Rohmad. 2013. *Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Mutu Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Memperoleh Kartu Tanda Penduduk Dan Kartu Keluarga Di Kantor Kecamatan Baki*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No.01/Thn.VII/Agustus 2012-Januari 2013.

Tri Prihatini, Ahmad Arief. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Pengurus Dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi (Studi Kasus Pada Koperasi Mahasiswa ABFI Perbanas)* Proceeding For Call Paper Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW, 14 Desember 2012

Undang-Undang Koperasi Nomer 25 Tahun 1992

Yanti Sriwulan Polak. 2012. *Pengaruh Tingkat pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar*. Skripsi Universitas Hasanuddin: Makassar