
KOMPETENSI SDM DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI KSP DI KABUPATEN JEPARA

Fatchur Rohman¹

fatchurstien@gmail.com

Abstrak

Koperasi sampai saat ini masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan terbatasnya sumber dana yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan usahanya. SDM yang rendah berakibat pada kinerja koperasi itu sendiri yang biasanya dilihat dari beberapa faktor diantaranya dari kesehatan koperasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah knowledge, skill dan ability berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dan variable apa yang paling dominan berpengaruh. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi (knowledge, skill dan ability) terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dan menganalisis variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan data yang diambil dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 36 karyawan KSP 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 knowledge mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, skill mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, ability mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan variable skill merupakan variable yang mempengaruhi paling dominan. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi KSP Di Kabupaten Jepara sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan tersebut terutama skill.

Kata Kunci: *Kompetensi Sumberdaya Manusia (Knowledge, Skill dan Ability), kinerja karyawan*

1. 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). Anggota merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dan dilayani, sebab keberadaan anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan

¹ Program Studi Akuntansi FEB UNISNU Jepara

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 mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. 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 akan 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 akan pentingnya koperasi akan lebih termotivasi dan lebih profesional dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari.

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

- 1) Se jauh 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 se jauh 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.

2. KAJIAN LITERATUR

Kompetensi didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*), Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personel selection*), Perencanaan pengalihan tugas (*sucession planing*), penilaian kinerja (*performance appaisal*), dan pengembangan.

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Amstrong (1994) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi (perusahaan) didasarkan pada bagaimana manajemen perusahaan merespon kondisi eksternal dan internalnya, yang dengan tolok ukur tertentu akan dapat diketahui berapa tingkat turbelensinya dan berapa tingkat kemampuan untuk mengantisipasinya.

Schermerhorn et al. juga mengemukakan bahwa "*Performance is formally defined as the quantity and quality of task accomplishment individual, group, or organizational*" (Tobing, 2009: 33). Simamora mengemukakan bahwa "Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan" (Tobing, 2009: 33).

Di samping itu, Robbins 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 yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standard perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Winardi, 1992: 75).

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, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

Keterampilan (*Skill*), adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi. Kemampuan (*Ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi : kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis. Kinerja, adalah hasil kerja yang dapat 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, jumlah penjualan, kepuasan karyawan akan kompensasi dan motivasi karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Jepara dengan objek penelitian adalah koperasi simpan pinjam. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian diskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan Kompetensi populasi atau fakta empiris. Keadaan populasi atau fakta empiris yang akan didiskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) koperasi simpan pinjam yang meliputi Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Ability*) terhadap kinerja Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jepara

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil pengujian empiris yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa dari ketiga hipotesis semua diterima. Secara ringkas hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1.
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, 2014

Kompetensi yang terdiri dari *Knowledge*, *Skill* dan *Ability* yang dimiliki koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jepara cukup besar. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) 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 sumberdaya 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 variable kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t dari masing-masing variable 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 variable kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki koperasi simpan pinjam mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi KSP di Jepara.

Ada 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 variable kompetensi skill. Hal tersebut bisa dilihat dari besarnya nilai t hitung yaitu sebesar 3.882 sekaligus membuktikan hipotesis yang ketiga yaitu ada variable kompetensi sumberdaya manusia koperasi yang mempunyai pengaruh dominan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumberdaya 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 variable kompetensi. Mengindikasikan kompetensi sumberdaya 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 variable kompetensi. Mengindikasikan kompetensi sumberdaya manusia akan meningkat, hal ini akan membantu koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan..

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alno, A. 2001. *Koperasi: Teori dan Praktek*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, S. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Edris, M. 2004. *Bisnis Pengantar*. Kudus: BPFE UMK.
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Koperasi, K. 2003. *Pedoman Klarifikasi Koperasi*. Jakarta: Menteri Negara Koperasi dan UMKM.
- Marwansyah, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Pusat penerbit Administrasi Niaga.
- Mathis, R. d. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Menon, A. B. 1999. Antecedent and Consequences of Marketing Strategy Making: A Model and a Test. *Journal of Marketing*. Vol. 63 April 1999. h.18-47. 22.
- Muchtar, A. 2010. *Panduan Praktis Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, M. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, M. 1983. *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutama. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif dan kualitatif*. Surakarta: Fairuz Media.
- Tika H, M. P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Vorheis, D. H. 1999. The Capabilities and Performance advantages of market-driven firm. *European Journal of Marketing*. Vol 33 No. 11/12 , h.171-192.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.