
PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA DI LAU GUMBA BRASTAGI SUMATERA UTARA**Sri Rahayu, S.E., M.M**SriRahayu@dosen.pancabudi.ac.id - 085261532079Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Pembangunan Pancabudi**ABSTRAK**

Keunggulan mutu bersaing koperasi di Desa Lau Gumba dapat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan yang penting untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang mana nantinya akan tercipta kinerja koperasi yang baik dan dapat bersaing. Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan serta metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dan perkembangan koperasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Program ini dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas, dapat membantu mengelola koperasi dengan manajemen yang baik dan sistem akuntansi yang rapi. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tidak hanya untuk karyawan dan pengurus namun juga untuk anggota koperasi unit desa. Dari metode yang digunakan menggunakan penjelasan-penjelasan yang dilanjutkan dengan tanya jawab, dan ada praktik langsung dengan melakukan simulasi dalam suatu studi kasus. Metode ini mencerminkan metode yang akurat untuk memberikan pemahaman yang lebih baik bagi peserta program pendidikan dan pelatihan. Untuk perkembangan kinerja koperasi program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja operasional karyawan dan pengurus

KATA KUNCI: Pendidikan, Sumber Daya Manusia, Meningkatkan kinerja

1. PENDAHULUAN

Koperasi adalah suatu bentuk kerja sama dalam lapangan perekonomian. Kerja sama ini diadakan orang-orang karena adanya kesamaan jenis kebutuhan hidup mereka. Orang-orang ini bersama-sama mengusahakan kebutuhan sehari-hari, yang mereka butuhkan. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan adanya kerja sama yang akan berlangsung terus, oleh sebab itu dibentuklah suatu perkumpulan sebagai bentuk kerja sama itu.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, disebutkan bahwa koperasi bertujuan untuk mensejahterakan anggota-anggotanya, telah diartikan secara sempit oleh sebagian besar pengurus koperasi. Konsep mensejahterakan anggota-anggotanya menjadi landasan pengurus dalam mengelola koperasi diinterpretasikan dengan memfokuskan usaha-usaha yang secara nyata diperlukan anggota koperasi. Pengurus yang melayani kebutuhan non anggota atau masyarakat umum, dianggap sebagai kegiatan yang kurang relevan dengan makna mensejahterakan anggota koperasi. Kondisi inilah yang menjadikan pengurus tertumpu pada usaha usaha yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan anggota dan tidak melakukan perluasan usaha untuk memenuhi kebutuhan non anggota.

Dilihat dari permasalahan yang dihadapi koperasi pada umumnya adalah sumber daya manusia yang kurang memadai, baik masalah pengetahuan perkoperasian, keterampilan dan

mengelola koperasi maupun kemampuan dalam menjalankan bisnis. Salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat *strategic, integrated, interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk

menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Andreas (2002), sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang paling tidak memiliki empat karakteristik yaitu (1) memiliki *competence* (*knowledge, skill, abilities, experience*) yang memadai, (2) *commitment* pada organisasi (3) selalu bertindak "*cost effectiveness*" dalam setiap tindakannya (4) *congruence at goals*, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kebijakan strategis yang dilakukan adalah melalui implementasi dan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia *strategic*.

Faktor lain yang dapat mendukung keberhasilan Koperasi dalam memajukan usaha adalah keterampilan sumber daya manusia. Tingkat keterampilan sumber daya manusia pada Koperasi, pada umumnya masih relatif rendah dan hal ini menjadikan produk yang dihasilkan relatif stagnan, baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingkat kualitas produk yang relatif produk yang kurang atau tidak sesuai dengan keinginan pasar, tentunya produk tidak laku terjual. Kondisi ini akan menyebabkan Koperasi mengalami stagnasi bahkan dapat bangkrut. Disisi lain, jumlah produk yang relatif sedikit, mencerminkan terjadinya in-efisiensi di usaha Koperasi dan tentunya hal ini akan berdampak pada harga pokok produksi yang semakin mahal. Beberapa aspek sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan keterampilan dan kemampuan, pada hakekatnya akan dapat tercipta apabila dilakukan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Notoatmojo (2009:16) Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Program pendidikan dan pelatihan, sebenarnya telah diselenggarakan secara rutin, baik oleh Diskoperindag maupun Dekopinda. Program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu aspek peningkatan kinerja koperasi, juga dilakukan oleh Diskoperindag Kabupaten Karo. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan diprioritaskan pada pengelola koperasi, baik pendidikan dalam bidang manajemen operasional maupun manajemen keuangan. Program pendidikan dan pelatihan dalam bidang manajemen operasional dengan tujuan agar 4 pengelola koperasi mempunyai strategi yang handal dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Disisi lain pembinaan bidang manajemen ini diharapkan pula pengelola mampu mengembangkan pangsa pasar karena saat ini koperasi hanya mengandalkan pasar internal atau hanya mengandalkan partisipasi anggota. Program pendidikan dan pelatihan dalam bidang keuangan dengan tujuan agar pengelola mampu mengefektifkan modal yang dimiliki sehingga koperasi dapat berkembang dengan pesat. Tingkat perputaran kas yang tinggi tentunya akan memberikan peranan positif bagi pendapatan koperasi dan hal ini akan dapat mendukung pencapaian target keuntungan (SHU) koperasi. Notoatmojo(2009:18), mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan mempunyai implikasi bahwa dengan keterampilan yang dimiliki, maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sehingga keuntungan

perusahaan. Peningkatan modal tentunya diharapkan akan mampu meningkatkan keuntungan perusahaan secara efektif, di mana penambahan modal (marginal capital) harus mampu memberikan peningkatan yang lebih besar terhadap keuntungan (marginal profit).

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Hessel Tangkilisan mengatakan Sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengendalikan sumber daya penggerak dalam suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien, dan mencakup keseluruhan aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Perlunya sumber daya manusia dikelola dengan baik karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Suatu tujuan organisasi tersebut dapat diketahui berhasil atau tidak dapat diketahui salah satunya melalui hasil kinerja dalam periode waktu tertentu. Kinerja dikategorikan berhasil, apabila tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut tercapai. Definisi kinerja sendiri menurut Rivai dan Basri adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Bernandin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Sedangkan pengertian dari penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Dari rendahnya kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi unit desa tidak tertutup kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kesadaran orang-orang dalam paham berkoperasi. Yang dimana hal ini ber imbas pada kinerja koperasi yang kurang bagus, dan akhirnya pun persaingan dengan koperasi lain maupun lembaga keuangan lain menjadi tidak kompetitif dan yang semestinya kehadiran koperasi unit desa di lingkungan mereka dapat memberikan kontribusi dalam mensejahterakan taraf hidupnya, tetapi dengan adanya kinerja koperasi tersebut kurang baik, maka perannya pun akhirnya tidak maksimal. Pengaruh ini sebenarnya mendorong terciptanya perubahan karena adanya tantangan dan sekaligus peluang bagi perkembangan koperasi itu sendiri. Namun, dapat pula menjadi ancaman akibat tingkat persaingan yang semakin ketat. Konsekuensinya, manakala koperasi tidak memiliki keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik, maka perubahan hanya menjadi masalah bagi koperasi. Fakta ini menjadi pertanyaan mendasar yaitu: 1) Apakah kualitas sumber daya manusia koperasi unit desa dapat memberikan jawaban atas kualitas kinerja koperasi. 2) Apakah koperasi unit desa yang sekarang mempunyai keunggulan dan kinerja yang baik. 3) Jika mempunyai keunggulan dan kinerja yang baik, sejauh manakah peran koperasi unit desa dalam mensejahterakan anggotanya dan sumbangsuhnya bagi masyarakat sekitar. 4) Apakah kondisi masyarakat sekitar masih kondusif bagi pengembangan ekonomi rakyat melalui kelompok atau koperasi. 5) Apakah kinerja koperasi khususnya di kabupaten karo dan pada umumnya di Indonesia masih sejalan dengan konsep/teori ekonomi, manajemen, sosial budaya, psikologi, serta hukum yang berlaku umum. 6) Apakah berkoperasi merupakan salah satu pilihan untuk mensejahterakan masyarakat sekitar.

Berdasarkan dari latarbelakang di atas serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara ”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Koperasi

Secara harfiah kata “koperasi” berasal dari : cooperation (latin), atau cooperation, atau co-operatie (belanda), dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai: bekerja bersama, atau bekerja sama, atau kerjasama, merupakan koperasi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang diberikan pengertian Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Tujuan utama pendirian suatu k operasi adalah menciptakan kesejahteraan para anggotanya. Ini dapat dicapai dengan menyediakan barang dan jasa yang mereka butuhkan dengan harga murah, menyediakan fasilitas produksi atau menyediakan dana untuk pinjaman dengan bunga yang sangat rendah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945.

A. Asas koperasi

Menurut pasal 5, bagian 3 UU no. 12 Tahun 1967, asas koperasi Indonesia terdiri dari dua asas yaitu:

a. Asas kekeluargaan

Asas ini mencerminkan adanya kesadaran dari budi hati nurani manusia untuk mengerjakan segala sesuatu dalam koperasi oleh semua untuk semua, di bawah pimpinan pengurus serta pemilikan dari para anggota atas dasar keadilan dan kebebasan serta keberanian berkorban bagi kepentingan bersama.

b. Asas kegotong-royongan

Asas kegotong-royongan berarti bahwa pada koperasi tersebut telah terdapat keinsyafan dan kesadaran semangat kerja sama dan tanggung jawab bersama terhadap akibat dari karya, yang dalam hal ini bertitik berat pada kepentingan kebahagiaan bersama, ringan sama dijinjing berat sama dipikul, maka dengan demikian kedudukan koperasi akan kuat dan pelaksanaan kerjanya akan lancar karena para anggotanya dukung-mendukung dan dengan penuh kegairahan kerja dan tanggung jawab berjuang mencapai tujuan koperasi. Asas kekeluargaan dan kegotong-royongan itu merupakan faham yang dinamis, artinya timbul dari semangat yang tinggi untuk secara berkerja sama dan tanggung jawab bersama berjuang menyukseskan tercapainya segala sesuatu yang menjadi cita-cita dan tujuan bersama dan berjuang secara manunggal untuk mengatasi atau menanggulangi resiko yang diderita koperasinya sebagai akibat usahanya untuk kepentingan bersama.

B. Landasan Koperasi

UU No. 12/1967 tentang pokok-pokok perkoperasian Bab II Pasal 2, mengemukakan bahwa landasan ideal koperasi Indonesia adalah Pancasila, landasan Struktural: UUD 1945 dan landasan geraknya: Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, beserta penjelasannya, landasan mentalnya: Setia kawan dan kesadaran berpribadi. Menurut Panji Anaroga dan Nanik Widiyanti, landasan koperasi merupakan suatu dasar tempat berpijak yang memungkinkan koperasi tumbuh dan berdiri kokoh serta berkembang dalam pelaksanaan usaha-usaha untuk mencapai tujuan dan cita-cita. Koperasi mempunyai tiga landasan yaitu sebagai berikut:

1. Landasan idiil koperasi berupa pancasila
2. Landasan Struktural koperasi UUD 1945 dan landasan geraknya pasal 33 ayat UUD 1945 beserta penjelasannya
3. Landasan mentalnya koperasi setia kawan dan kesadaran berpribadi. Setiakawan merupakan

landasan untuk bekerjasama berdasarkan pada azaz kekeluargaan sedangkan kesadaran pribadi mempunyai harga diri pada diri sendiri.

C. Fungsi Koperasi

Fungsi-fungsi koperasi Indonesia tidak dapat dipisahkan dari situasi dan kondisi, dari latar belakang budaya serta latar belakang sejarah dan cita-cita perjuangan bangsa Indonesia.

1. Koperasi Indonesia harus berfungsi sebagai alat perjuangan rakyat Indonesia dibidang ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup dan kedudukan ekonominya serata melaksanakan pasal 33 UUD 1945 serta penjelasannya.
2. Koperasi Indonesia harus berfungsi sebagai alat perjuangan rakyat Indonesia untuk mewujudkan demokrasi ekonomi nasional Indonesia.
3. Koperasi Indonesia harus berfungsi sebagai gerakan masyarakat untuk mensukseskan pembangunan nasional Indonesia serta menjamin hari esok yang sejahtera dan bahagia.
4. Koperasi Indonesia harus berfungsi sebagai soko guru ekonomi nasional Indonesia yang menjamin kemajuan serta kemakmuran bersama rakyat Indonesia.
5. Koperasi Indonesia harus berfungsi sebagai alat pemersatu rakyat Indonesia yang miskin dan lemah ekonominya untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan pancasila dan UUD 1945.

D. Tujuan Koperasi

Menurut UU No. 25 tahun 1992 koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan pada pancasila dan UUD 1945.

E. Prinsip Koperasi

Menurut UU No. 25 Tahun 1992, prinsip koperasi meliputi: (1) Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, (2) Pengelolaan dilakukan secara demokratis, (3) Pembagian SHU dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota, (4) Pemberian balas jasa yang terbatas pada modal, (5) Kemandirian, (6) Pendidikan koperasi, (7) Kerjasama antar koperasi.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia.

Pengertian sumber daya manusia dalam koperasi adalah sumber daya atau potensi. Atau kekuatan, atau kemampuan yang ada dalam diri manusia, yang menentukan sikap dan kualitas manusia untuk dapat berprestasi dan menjadikan organisasinya tetap hidup dan mampu bersaing. Sedangkan pengertian sumber daya manusia strategik dalam koperasi menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian: “sumber daya manusia strategik dalam koperasi adalah sumber daya atau potensi, atau kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri manusia koperasi, yang menentukan sikap dan kualitas manusia koperasi yang mampu berprestasi dan menjadikan koperasi efektif dan efisiensi serta mandiri.

Menurut Harmein Nasution, bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari system integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output. Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi memerlukan manusia yang baik kualitasnya. Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya memiliki dua kemampuan, yaitu :

- 1) Hard Skill : Kemampuan akademik yang dimiliki seseorang.
- 2) Soft Skill : Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja /

organisasi.

Kedua kemampuan diatas diperlukan bagi sumber daya manusia dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standard maka setiap tahapan proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standard dan spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi. Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Para pakar manajemen mengatakan bahwa untuk dapat berkembang dan berjaya, sebuah organisasi, baik negara maupun perusahaan, harus memiliki power atau daya/kekuatan. Daya/kekuatan tersebut dapat diperoleh dari beberapa sumber daya atau resources yang dapat didayagunakan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya: finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan system.

2. Masalah Koperasi Dan Sumber Daya Manusia Koperasi

Koperasi berkiprah dan bersaing dipasar bebas (free market). Akses yang terbuka adalah suatu kunci yang diperlukan agar bisa berkiprah secara optimal dipasar. Koperasi adalah salah satu mekanisme penting untuk memasuki pasar. Menurut Peter Devis (1999), dalam bukunya "managing the cooperative difference" dalam banyak hal ini koperasi banyak berjuang untuk bersaing dengan satu lebih alasan sebagai berikut.

- 1) Terdapat tumpang tindih pelayanan dan fungsi didalam gerakan koperasi, karena koperasi tidak melakukan merger dan konsolidasi yang cukup cepat untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang kompetitif.
- 2) Koperasi berkembang secara lambat di dalam sektor bisnis dan informasi yang secara teknologi berkembang secara cepat.
- 3) Hanya sedikit koperasi primer yang beroperasi secara nasional atau bahkan masuk ke dalam perdagangan internasional.
- 4) Kebanyakan koperasi beroperasi dengan "value added" yang rendah ketika terkait dalam rantai jaringan bisnis atau industri.
- 5) Koperasi dicirikan oleh sangat rendahnya semangat kewirausahaan atau budaya, sehingga menyebabkan hilangnya peluang dan rendahnya inovasi.
- 6) operasi kekurangan komitmen atau keadaan terhadap kebutuhan untuk mengembangkan manajemen eksekutif dan pada umumnya tidak menyadari peran krusial kepemimpinan di dalam memperjuangkan dan mempertahankan tujuan dan nilai-nilai koperasi.

Masalah utama sumber daya manusia koperasi terletak bukan pada kuantitas tetapi pada kualitas. Masalah kualitas pada dasarnya adalah akibat dari masih lemahnya manajemen personalia di koperasi.

3. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Menurut media massa Indonesia bahwa istilah kinerja ini diberi padanan kata dalam bahasa Inggris yakni "performance".⁴⁶ Apakah arti performance tersebut? Menurut the Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada tahun 1979, arti kata performance merupakan kata benda (noun) dimana salah satu "entry"-nya adalah "thing done" "suatu hasil yang telah dikerjakan". Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti performance atau kinerja adalah sebagai berikut: "performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Dalam hal ini koperasi yang notabennya merupakan badan usaha

yang berorientasi pada kesejahteraan anggotanya, maka harus bisa memaksimalkan laba sebagai SHU di akhir tahun. Maka untuk memaksimalkan laba dan memantau perkembangan koperasi, pengelola harus mengadakan evaluasi dan membenahi permasalahan-permasalahan yang ada. Salah satu ujung tombak pemaksimalan laba adalah kinerja pemasaran (penjualan).

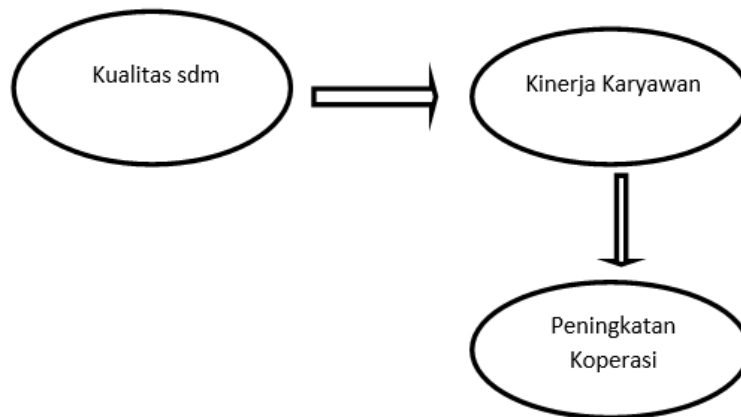
Menurut Menon, Bharadwaj, dan Howell, kinerja pemasaran (Marketing performance), dapat didefinisikan sebagai usaha pengukuran tingkat kinerja terhadap kinerja strategi yang dihasilkan dengan keseluruhan kinerja yang diharapkan, penjualan dan keuntungan. Dalam pengertian yang lain Augusty menyatakan bahwa kinerja pemasaran merupakan konsep untuk mengukur prestasi pemasaran suatu produk sebagai hasil dari sebuah strategi perusahaan. Selanjutnya Voss dan Voss, mendefinisikannya sebagai usaha pengukuran tingkat kinerja meliputi omzet penjualan, jumlah pelanggan, keuntungan dan pertumbuhan penjualan. Dengan demikian, kinerja pemasaran merupakan konsep yang penting untuk mengetahui prestasi pasar suatu produk. Setiap perusahaan berkepentingan untuk mengetahui prestasi pasar dari produk-produknya, sebagai cermin dari keberhasilan usahanya di dunia persaingan bisnis. Oleh karena itulah strategi perusahaan akan selalu diarahkan untuk menghasilkan kinerja pemasaran, seperti: volume penjualan dan tingkat pertumbuhan penjualan, dan juga kinerja keuangan yang baik.

Strategi dan program-program dalam pengembangan usaha koperasi antara lain :

- 1) Pendidikan dan pelatihan perkoperasian bagi para pengurus, manajer, karyawan, anggota badan pemeriksa, kader koperasi dan Petugas Konsultasi Koperasi Lapangan (PKKL).
- 2) Bimbingan dan konsultasi untuk meningkatkan tertib organisasi terutama dalam penyelenggaraan Rapat Anggota Tahunan (RAT).
- 3) Meningkatkan kemampuan organisasi dan manajemen koperasi.
- 4) Meningkatkan kemampuan penerapan sistem akuntansi koperasi.
- 5) Meningkatkan kemampuan pengawasan internal koperasi primer.
- 6) Meningkatkan partisipasi aktif anggota.
- 7) Penyediaan informasi anggota
- 8) Pelaksanaan kegiatan praktik kerja atau magang bagi para pengelola usaha koperasi
- 9) Pelaksanaan kegiatan studi banding bagi para manajer koperasi untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mereka.
- 10) Penyuluhan untuk meningkatkan produktivitas usaha anggota melalui pendekatan kelompok
- 11) Penyediaan sarana usaha koperasi dalam rangka meningkatkan jangkauan dan kualitas pelayanan koperasi kepada anggota dan masyarakat sekitarnya di daerah tertinggal, transmigrasi, perbatasan dan terisolasi

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara satu konsep terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan kalau kerangka konsep merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

**Gambar 1** Kerangka Konseptual*Sumber: peneliti (2019)*

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan teknis analisa data secara kuantitatif yaitu teknis analisa yang berupa angka-angka dilakukan perhitungan untuk menganalisa kondisi dan perilaku data sehingga melalui hasil perhitungan tersebut akan diketahui pengaruh, gambaran dan penarikan kesimpulan dari data tersebut. Adapun data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian akan diuji dengan rumus untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent (Kualitas sumber daya manusia) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan).

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar, dan sebagainya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Variabel yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) pengelola koperasi.

2) Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja koperasi di Lau Gumba Brastagi..

Definisi Operasional Variabel

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Operasional variabel bermanfaat untuk:

1) mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang didefinisikan, 2) Menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana Dengan Variabel Dummy

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Kualitas sdm) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) digunakan rumus dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta D$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kualitas sdm)

α :Konstanta

β :Koefisienregresi X

D : Variabel dummy / independen (Kualitas sdm)

Untuk variabel dummy diberi kode 1 dan 0, dengan rincian:

Kode 1: punya Kualitas sdm

Kode 0: tidak punya kualitas sdm

2. Ujit

Uji t ini digunakan untuk membuktikan koefisien regresi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H₀: b = 0, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (Kualitas sdm) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

H_a: b \neq 0, artinya ada pengaruh antara variabel independen (kualitas sdm) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

b. Menentukan *level of significance*(α)=0,05. df = ($\alpha/2$;n-k-1)

c. Kriteria pengujian

H₀ diterima jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H₀ ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian kali ini, Metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengkaji dan mengukur nilai atau rata-rata dari hasil uji pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) pengelola koperasi terhadap koperasi unit desa lau gumba. Untuk mengukur pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) pengelola koperasi terhadap koperasi pondok pesantren dilakukan dengan cara menyebar angket serta memberi skor jawaban angket yang diisi oleh pengelola koperasi dengan ketentuan jawaban “1 untuk skor sangat tidak setuju, 2 untuk skor tidak setuju, 3 untuk skor netral, 4 untuk skor setuju, dan 5 untuk skor sangat setuju”.

Untuk mengetahui secara tepat tingkat rata-rata dapat menjumlahkan semua nilai kemudian dibagi dengan banyaknya individu. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$M = \frac{X}{N}$$

Keterangan :

Dimana M= Mean,

X= Jumlah nilai dan

N= Jumlah individu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji ini dilakukan mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Uji ini pada SPSS 1.6 dapat dilihat dalam kolom corrected item-total correlation yang merupakan nilai r hitung untuk masing-

masing pertanyaan. Apabila r hitung berada dibawah 0,05 berarti valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrument dikatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach alpa lebih dari 0,60

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Apabila variabel yang dipakai terdistribusi secara normal, penelitian dapat dilanjutkan. Dengan nilai hasil test normalitas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) bisa dikatakan normal.

Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis data dalam penelitian skripsi ini digunakan analisis regresi, untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan pada kualitas sumber daya manusia (SDM) pengelola koperasi terhadap perkembangan Usaha koperasi. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

X : Variabel bebas

Y : Variabel Terikat

1) Uji T

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada, langkah-langkah:

- Menentukan hipotesis nihil dan alternative $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia pengelola terhadap kinerja koperasi)
 $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia pengelola terhadap kinerja kopontren).
- Menentukan of significant $\alpha = 0,05$
- Kriteria pengujian
 H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$
 H_0 ditolak bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$
- Perhitungan nilai t Dimana: $B =$ Koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan $S_{b1} =$ standar error koefisien regresi
- Kesimpulan : Dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dapat diketahui pengaruh antara kualitas sumber daya manusia pengelola terhadap kinerja koperasi.

2) Koefisien Korelasi

Menurut Sudjana untuk mencari derajat hubungan antara variabel X dan Variabel Y

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Harga koefisien korelasi bergerak antara -1 dan +1 dengan tanda negatif menyatakan adanya korelasi tak langsung atau korelasi negatif dan tanda positif menyatakan korelasi langsung atau korelasi positif. Jika $r = 0$ maka dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara X dan variabel Y.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi ini menentukan besar hubungan variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan adanya regresi linier Y atas X. Menurut Sudjana besarnya koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Dari koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Dalam analisis ini digunakan analisis regresi. Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara kualitas sumber daya manusia (SDM) pengelola koperasi dengan perkembangan usaha koperasi unit desa lau gumba. Pengujian data dengan tes regresi sederhana akan dianalisis dengan menggunakan bantuan paket program SPSS.

V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan hipotesis sebagai berikut:

Dari kualitas sumber daya pengelola koperasi yang peneliti nilai. menunjukkan, bahwa kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi menunjukkan kategori "sangat baik". Hal ini ditunjukkan dari penilaian yang peneliti lakukan. bahwa nilai total rata-rata kualitas sumber daya manusia adalah 4,029. Nilai tersebut diperoleh dari nilai rata-rata pertanyaan yang peneliti ajukan kepada pengelola koperasi. Sedangkan dari kinerja koperasi yang peneliti nilai. menunjukkan, bahwa kinerja koperasi pondok pesantren menunjukkan kategori "baik". Hal ini ditunjukkan dari penilaian yang peneliti lakukan. bahwa nilai total rata-rata kinerja koperasi adalah 3,624. Nilai tersebut diperoleh dari nilai rata-rata pertanyaan yang peneliti ajukan kepada pengelola koperasi. Hasil uji pengolahan data dengan menggunakan SPSS

- a) Dari hipotesis yang di uji, bahwa hasil analisis peningkatan kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi unit desa lau gumba
- b) Dari hasil analisis data bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,100, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja koperasi (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kualitas SDM (X) sebesar 10%. Jadi besarnya pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja koperasi adalah sebesar 10%, sedangkan sisanya sebesar 90% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kemudian pada tabel 4.14 persamaan regresinya diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X = 0,198$ dan konstanta sebesar 20,310 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 20,310 + 0,198 X$, Itu artinya besaran pengaruh kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi terhadap kinerja koperasi unit desa lau gumba sebesar 19,8%. Atau

setiap kualitas sumber daya manusia pengelola. koperasi mengalami kenaikan sebesar 0,198 maka kinerja koperasi unit desa lau gumba mengalami 1 kenaikan. Hasil uji ini adalah 10 koperasi unit desa lau gumba yang aktif di wilayah Kabupaten karo. Sedangkan jumlah responden yang diteliti peroleh sebesar 50 responden.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan koperasi unit desa lau gumba :

1. diharapkan lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena hal tersebut memiliki andil dalam meningkatkan kinerja koperasi unit desa lau gumba
2. Untuk peneliti berikutnya, supaya bisa menambah variabel yang lainnya.

Sebab variabel kualitas sumber daya manusia yang peneliti gunakan sebagai variabel bebas hanya memiliki kontribusi 10 % mempengaruhi variabel kinerja. Dan 90% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah VISI Menjadi REALITAS*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003
- Atozisoichi, dkk, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi Terhadap Perkembangan Koperasi Unit Desa Di Kabupaten Nias*.
- Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Basu Swastha, *pengantar bisnis modern*, Yogyakarta, Liberty, 2002
- G. Kartasapoetra, *Praktek Pengelolaan Koperasi*, Jakarta, PT RINEKA CIPTA, 2005
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN, 2004 Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* , Jakarta, PT Gramedia 2004
- Imam ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam Spss: Semarang*, badan penerbit Undip, 2002.
- Jonathan Sarwono, *Metodoogi Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- John R schermentharn, *Menejemen*, Yogyakarta: penerbit andi, 2003,
- J. Supranto, *Statistik*, Jakarta, Erlangga, 1998
- J. Winardi, *Motivasi Dan Pemasalahan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2007
- M. Burhan bungin, *Metodoogi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Prenada Media Groub, 2005 Jakarta, DIVA PUSTAKA, 2003
- M. Umer Chapra, *Islam Dan Pembangunan Ekonomi*, Depok: GEMA INSANI, 2005
- Nur S. Buchori, *Koperasi Syariah, Sidoarjo, Masmadia Pustaka*, 2007
- Pengkajian Koperasi dan UKM Nomor 2 Tahun I, *Evaluasi Program Pendidikan dan Latihan Pada Koperasi Pondok Pesantren*, 2006
- Pedoman Pembinaan Dan Pengembangan Koperasi Pndok Pesantren*, Deartemen Agama RI, Jakarta, 2003
- PN BALAI PUSTAKA, *Pengetahuan Perkoperasian*: Jakarta, 1981
- Rakhmawati Patriatiningrum, *Analisis Penerapan PSAK No. 27 Tentang Akuntansi Koperasi Dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Usaha Pada KUD Di Kabupaten Kendal Tahun 2004 -2005*, UNNES, 2007.
- Rr. Suhartini, *“Problem Kelembagaan Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren”*, dalam A. Halim et al., *Manajemen Pondok Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005

-
- Rahman el Junusi dkk, *Analisis Komitmen, Orientasi Pasar Dan Kemampuan Berinovasi Serta Pengaruhnya Pada Kinerja Koperasi Pondok Pesantren Di Kota Semarang*, IAIN Walisongo Semarang, 2009.
- Sudarsono, *Edilius, koperasi dalam teori dan praktek*, Jakarta, PT. Renika Cipta, 2005
- Sukanto Reksohadiprodjo, *Menejemen Koperasi*, Yogyakarta, BPFE, 1988
- Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 1999.
- S.P. Siagian, *Teknik Menumbuhkan Dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Jakarta, CV Haji Masagung, 1987
- Sondang P. Siagian, *Teori Dan Praktik Kepemimpinan*, Jakarta, RINEKA CIPTA, 1991, h. 115
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Sudjana.. *Metoda Statistika*: Bandung, 1992
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Tati Suhartati Joesron, *Manajemen Strategik Koperasi*, Yogyakarta, 2005
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2005)
- <http://studikustatistik.wordpress.com/2008/09/23/uji-normalitas-data-kolmogorov-smirnov-one-sample-kolmogorov-smirnov-test/>, before uji asumsi klasik (classic assumption test) September 12, 2008
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19414/4/Chapter%20II.pdf>
- <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html>
- <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2113811-pengertian-kinerja/>