

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI DI KECAMATAN KLUNGKUNG

Nengah Aristana¹ dan Wayan Arta Artana²

(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya)

¹bli_aris@yahoo.com / nengah.aristana@triatma-mapindo.ac.id

Abstracts : *Bali today is experiencing a growth in the number of cooperatives, but the growth of the cooperative is not followed by the quality of the cooperative itself. Particularly in Klungkung cooperatives is still having problems in the field of human resources cooperatives, which are owned by the board still does not have sufficient competence because of the lack of understanding of competence in accordance with the needs of existing cooperatives. Therefore, this research intends to formulate the factors that influence cooperative human resource competencies that will be able to be used as the basis in finding or developing its human resources. In the extraction of the factors that made the overall show variables can explain the variety of form factors. After that is the determination of the number of factors, which deserve to be called when the factor has a value of more than 1 can be computed as a factor, so that only four factors were formed. Form factor given the name 1) Mastery of work, 2) Self-awareness, 3) Personal capability and 4) Individual excellence. Assessments factors indicate that the model has an accuracy of 61% on the error rate or alpha of 5%.*

Keywords : *Jobtenure, Self-Awareness, Personal Ability, and Individual Excellence*

PENDAHULUAN

Koperasi di Bali dewasa ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam hal pertumbuhan jumlah koperasi. Sampai saat ini tercatat jumlah koperasi di Bali mencapai 4.407 koperasi yang bergerak dalam segala jenis usahanya. Dari segala jenis koperasi yang ada baik koperasi serba usaha (KSU), koperasi unit desa (KUD) dan koperasi simpan pinjam (KSP) yang mendapat respon yang paling besar dari masyarakat adalah koperasi simpan pinjam (KSP). Hal ini dikarenakan banyaknya masyarakat yang membutuhkan dana segar baik untuk usaha maupun kebutuhan sehari-hari.

Dalam perkembangannya koperasi mengalami kendala-kendala yang sering dihadapi yaitu susah dalam mengembangkan kegiatan usahanya. Susahnya koperasi berkembang disebabkan kurangnya partisipasi anggota. Dalam kenyataan partisipasi anggota menjadi motor utama untuk menggerakkan roda aktivitas koperasi secara keseluruhan. Masalah tersebut muncul karena sumber daya

manusia yang dimiliki koperasi masih belum mampu meyakinkan anggota untuk membawa koperasi kearah yang lebih baik. Guna meningkatkan kepercayaan anggota sehingga mampu meningkatkan partisipasi anggota koperasi haruslah memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hal ini menunjukkan pentingnya SDM yang memiliki kompetensi guna mengembangkan koperasi di masa depan, (Aristana: 2013).

Secara garis besarnya kompetensi yang penting dimiliki setiap SDM koperasi sehingga SDM yang dimiliki mampu mengerjakan aktivitas koperasi dengan maksimal sehingga tujuan koperasi mampu tercapai sesuai dengan harapan. Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia koperasi antara lain: pengalaman, keterampilan, pelatihan, komunikasi, pendidikan, pengetahuan, etos kerja, sosial, kemampuan di bidang teknologi

informasi, motivasi kerja. Keseluruhan faktor yang digunakan dalam penelitian ini akan di analisis menggunakan metode analisis faktor dengan tahapan menguji kualitas data, kelayakan variabel, menentukan variabel yang terbentuk, metode ekstraksi, rotasi faktor, penamaan faktor dan menentukan ketepatan model analisis faktor.

Keseluruhan faktor tersebut nantinya sebagai dasar kompetensi yang harus dimiliki setiap sumber daya manusia yang ada didalam koperasi. Melalui dasar kompetensi tersebut koperasi juga diharapkan mampu menerapkan sehingga dapat memenuhi standar kompetensi sumber daya manusia dalam hal ini pengurus. Hasil penelitian ini juga mampu sebagai masukan dan bahan pertimbangan kepada seluruh pemimpin koperasi yang ada di Kecamatan Klungkung sehingga koperasi memiliki syarat dasar kompetensi sumber daya manusia yang harus dipenuhi setiap koperasi dalam mencari maupun mengembangkan pengurus yang ada selain itu mampu menghasilkan bahan ajar atau modul pada mata kuliah pengantar koperasi. Melihat fenomena rendahnya kompetensi yang dimiliki koperasi maka dalam penelitian ini mengambil judul “**Kompetensi Sumber Daya Manusia Koperasi Di Kecamatan Klungkung**”.

Dari latar belakang yang dipaparkan bahwa sumber daya manusia koperasi wajib memiliki kompetensi dasar sehingga mampu untuk melakukan kegiatannya dengan baik, maka dari itu dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia koperasi di Kecamatan Klungkung.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kompetensi

Kompetensi secara teori mempengaruhi setiap kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas di dalam sebuah organisasi sehingga apa yang menjadi tujuan utama sebuah perusahaan mampu tercapai secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian kompetensi menurut beberapa ahli: Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas profesional yang dibebankan dalam sebuah organisasi (Pramudyo: 2010).

Sedangkan Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk mampu melakukan setiap tugas dan tanggung jawabnya dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain mau untuk bekerjasama. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik setiap individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik dengan mempengaruhi orang lain dan juga memadukan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Jenis – jenis kompetensi karyawan

Untung (2011) kompetensi dibagi menjadi beberapa jenis yang mampu secara dasar mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan, antara lain:

1. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang didasarkan kepada kemampuan IQ (*intelligence quotients*) dan kemampuan EQ (*emotional quotients*) yang termasuk dalam IQ dan EQ adalah sebagai berikut, (a) kecerdasan numeric, (b) pemahaman verbal, (c) kecepatan konseptual, (d) penalaran induktif, (e) penalaran deduktif, (f) visualisasi ruang, dan (g) ingatan.
2. Kemampuan Fisik adalah kemampuan secara jasmani yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kemampuan ini meliputi (a) stamina, (b) kecekatan tangan, (c) bakat. Adapun menurut Vathanophas dan Thaingam (2007) menyatakan bahwa kompetensi fisik meliputi: (a) pengetahuan, (b) keterampilan, (c) sifat, dan (d) konsep diri.

Sedangkan dalam Marlina (2011) jenis kompetensi dibedakan menjadi 3 (tiga) kompetensi yang didasari kepada dimensi manusia yang akan melakukan interaksi langsung dalam tugas dan tanggung jawabnya. Adapun 3 (tiga) jenis kompetensi yang dimaksud adalah (1) Kompetensi intelektual, (2) Kompetensi emosional, (3) Kompetensi sosial.

Kategori Kompetensi

Susanto (2008), kompetensi dibagi menjadi dua kategori dimana kedua kategori

ini untuk memprediksi setiap individu karyawan dengan karyawan yang lain. Adapun cara untuk memprediksi kemampuan setiap individu dengan cara sebagai berikut: (1) Membandingkan karyawan yang berhasil dengan karyawan yang kurang berhasil melalui jalan mengidentifikasi karakteristik yang menyebabkan individu tersebut berhasil. (2) Mengidentifikasi pola pikir yang mempengaruhi perilaku setiap individu untuk berhasil disetiap pekerjaan yang dilakukan.

Karakteristik Kompetensi

Berdasarkan penelitian Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk memadukan watak, konsep diri, motivasi internal, kapasitas kemampuan, dan motif. Adapun karakteristik kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dibentuk dari 5 (lima) unsur yakni:

1. Motif merupakan sesuatu yang membuat seseorang untuk melakukan sesuatu yang dipikirkan sehingga mewujudkan dalam bentuk tindakan.
2. Watak adalah perilaku yang dibentuk melalui karakter mental yang dimiliki setiap individu sehingga menggambarkan kecenderungan sifat yang dimiliki.
3. Konsep diri merupakan nilai yang dijunjung tinggi oleh setiap individu, yang secara langsung dibentuk oleh lingkungan. Secara tidak langsung akan menggambarkan bahwa konsep diri membentuk pola individu dalam menentukan dan membina hubungan sosial.
4. Pengetahuan merupakan hal dasar yang dimiliki individu dalam bidang kajian tertentu yang diperoleh dari proses pembelajaran.
5. Keterampilan adalah kemampuan fisik yang mampu ditunjukkan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan, yang mempengaruhi keterampilan ini adalah fisik, emosi dan spiritual.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi merupakan hal mendasar sehingga diketahui hal apa saja yang menciptakan

atau menjadi patokan dasar dari setiap karyawan yang ada dalam sebuah organisasi/perusahaan. Menurut Yuvaraj (2011) menyatakan bahwa kompetensi didasari oleh pengetahuan, keterampilan, karakter, motif, sikap. Sedangkan Fudji & Yanuar (2010), menyatakan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sifat.

Selanjutnya Boulter (1996) menyatakan bahwa kompetensi dipengaruhi faktor pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sikap, dan motif. Selanjutnya menurut Pinnington (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan hal yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugasnya melalui kemampuan teknis, kemampuan organisasi, kemampuan komunikasi dan sikap. Tippins et.al (2003) mengemukakan bahwa kompetensi dipengaruhi pengetahuan, teknik operasional dan obyek. Munar et.al (2009) kompetensi merupakan hal lebih menekankan kepada setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi sehingga hal yang mempengaruhi faktor-faktor kompetensi adalah disiplin, berpikir analitik, pengetahuan, kemampuan, kemauan, sosial dan etika. Martina, et al, 2012 menyatakan *Knowledge, abilities, skills, traits, motives, attitudes, values essential*. Maka dalam penelitian ini akan menggabungkan seluruh faktor yang ada sehingga ditemukan faktor-faktor yang tepat untuk kompetensi dasar yang harus dimiliki setiap pengurus koperasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh koperasi yang ada di Kecamatan Klungkung yang berjumlah 70 koperasi. Yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh pimpinan/manajer koperasi sehingga dapat diketahui kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan koperasi saat ini. Mengingat populasi lebih dari 100 maka akan digunakan sampel untuk, sesuai dengan Arikunto (2009) apabila subyek penelitian kurang dari 100, maka diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi. Jika subyeknya lebih dari 100 maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dan teknik penentuan sampel menggunakan teknik *kuota sampling*.

Teknik Analisis

1) Analisis Deskriptif

Penggunaan teknik analisis deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik responden penelitian dari berbagai aspek, seperti: umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Dengan analisis deskriptif ini akan diperoleh gambaran persepsi responden terhadap indikator-indikator yang merefleksikan variabel penelitian.

2) Analisis Faktor

a) Menguji kelayakan variabel

Proses analisis berdasarkan pada suatu korelasi antar variabel. Analisis faktor dipergunakan dengan tepat apabila variabel yang dianalisis berkorelasi secara signifikan. Pengujian kelayakan variabel menggunakan analisis KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) dan *Bartlett's test of sphericity*, serta MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Menurut Widayat (2004) KMO digunakan untuk membantu menguji model faktor yang dibentuk berdasarkan korelasi antar variabel.

Formulasi KMO akan diuji menggunakan kriteria sebagai berikut:

Ho = sampel belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut

H1 = sampel sudah memadai untuk di analisis lebih lanjut

Ketentuan pengujian dilakukan dengan melihat probabilitas (signifikansi) sebagai berikut:

Signifikan ($p > 0,05$ maka Ho diterima (data tidak signifikan dan tidak dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya)

Signifikan ($p < 0,05$ maka Ho ditolak (data signifikan dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya)

Angka MSA berkisar 0 – 1 dengan kriteria sebagai berikut:

MSA = 1,0 variabel tersebut diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain

MSA > 0,5 variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.

MSA < 0,5 variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut (dikeluarkan dari kelompok variabel)

b) Metode ekstraksi

Pada analisis faktor harus menentukan metode yang akan dipergunakan. Ada dua metode dasar yang dapat digunakan dalam

analisis faktor yaitu *Principal Components Analysis* dan *Common Faktor Analysis*. *Principal Components Analysis* berfungsi untuk menentukan jumlah faktor minimal dengan varian maksimal, sedangkan pada *Common Faktor Analysis* faktor yang diestimasi berdasarkan pada *Common Variance*. Jumlah faktor yang terbentuk dari hasil bagi antara *eigenvalue* mendapatkan hasil yaitu *variance*.

c) Menentukan jumlah faktor yang terbentuk

Menurut Widayat (2004) analisis ini dipergunakan untuk mereduksi dari banyak variabel menjadi satu atau beberapa faktor. Untuk lebih jelasnya model akan dianalisis faktor dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_i = A_{ij} F_1 + A_{i2} F_2 + A_{i3} F_3 + \dots + A_{im} F_m +$$

Keterangan:

X_i = variabel terstandar ke i

A_{ij} = koefisien regresi dari variabel ke I pada *common* faktor j

F = *Common* faktor

V_i = koefisien regresi terstandar dari variabel i pada faktor unik ke i

U_i = faktor unik untuk variabel ke i

M = jumlah *common* faktor

Faktor unik adalah faktor yang tidak mempunyai korelasi atau hubungan dengan *common* faktor, sedangkan *common* faktor adalah kombinasi linier dari variabel-variabel. Formulasi dari *common* faktor:

$$F_i = W_{i1} X_1 + W_{i2} X_2 + W_{i3} X_3 + \dots + W_{ik} X_k$$

Keterangan:

F_i = faktor ke i estimasi

W = bobot faktor atau skor koefisien faktor

K = jumlah variabel

d) Penamaan faktor

Memberikan nama pada masing-masing faktor yang terbentuk sesuai dengan unsur pembentukannya.

e) **Menentukan ketepatan model analisis faktor**

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam analisis faktor dimana langkah ini berfungsi untuk mendeteksi faktor yang terbentuk apakah sudah *fit*. Untuk mengetahui hal tersebut dengan cara melihat *Reproduce Correlation*. Perbedaan korelasi awal dengan *Reproduce Correlation* dinamakan residu. Apabila dalam residu terdapat banyak nilai yang besar dinyatakan faktor tersebut tidak *fit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji yang diperoleh bahwa seluruh item yang digunakan telah memenuhi syarat uji validitas yaitu memiliki nilai ***Corrected Item-Total Correlation*** lebih dari $> 0,3$ sehingga item yang digunakan memiliki keandalan dan kesahan data. Begitu pula dengan uji reliabilitas data yang digunakan telah memenuhi syarat yakni memiliki nilai ***Cronbach's Alpha*** sebesar 0.924 dimana hasil ini lebih besar dari 0,6 sehingga data yang digunakan memiliki derajat konsistensi atau stabilitas, hal ini sejalan dengan Sugiyono (2010).

Gambaran umum responden

Adapun karakteristik yang diukur dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Sedangkan jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 70 orang yang merupakan pimpinan pengurus yang dimiliki oleh koperasi yang ada di Kecamatan Klungkung.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pengurus laki-laki dengan jumlah sebanyak 52 orang dengan presentase 74,3% dan diikuti oleh pengurus perempuan sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 25,7%.

Karakteristik responden berdasarkan usia dimana responden yang paling dominan adalah usia 28–38 berjumlah 32 orang dengan presentase 45,7%, diikuti usia 39–49 berjumlah 18 orang dengan presentasi sebesar 25,7%, selanjutnya rentang usia 17–27 berjumlah 13 orang dengan presentase 18,6 dan yang terakhir rentang usia 50–60 berjumlah 7 orang dengan presentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus

koperasi di Kecamatan Klungkung masih dalam usia produktif yakni rentang 28 tahun sampai dengan 49 tahun.

Tingkat pendidikan pengurus koperasi dominan SLTA/SMA sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 44,3%. Setelah itu diikuti oleh tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang dengan presentase 41,4 dan tingkat pendidikan diploma sebanyak 10 orang dengan presentase 14,3%.

Pengurus koperasi memiliki masa kerja yang paling banyak adalah rentang 6–10 tahun ini ditunjukkan dengan persentase sebesar 52,9% atau sebanyak 37 orang, diikuti dengan responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun atau sebanyak 22 orang dengan persentase 31,4% dan responden yang memiliki masa kerja 1–5 tahun adalah sebanyak 11 orang atau 14,7%.

1. Analisis Faktor

Uji kelayakan variabel

Dari hasil uji kelayakan data terlihat angka KMO sebesar 0,721 dengan *Bartlett of Sphericity* sebesar 980.456 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka dari hasil KMO tersebut lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikan *Bartlett of Sphericity* jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Namun dari nilai MSA ada 2 variabel/faktor dinyatakan tidak layak untuk dilanjutkan kedalam uji selanjutnya karena memiliki nilai MSA dibawah 0,5. Adapun variabel/faktor yang dimaksud adalah X_4 (sikap) dan X_{17} (motivasi). Maka dalam uji selanjutnya ada 15 faktor yang akan dilanjutkan kedalam uji selanjutnya.

Metode ekstraksi faktor

Nilai *extraction* dari masing-masing variabel yang dianalisis dan menunjukkan seberapa besar variabel dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Dari hasil ekstraksi dapat dijelaskan bahwa pengetahuan (X_1) memiliki nilai 0,882 yang berarti bahwa sekitar 88,2% ragam variabel pengetahuan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Begitu jugadenganketerampilanmenunjukkan nilai ekstraksi sebesar 0,657 ini menunjukkan bahwa ragam variabel keterampilan dapat dijelaskan 65,7 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Hal serupa terjadi pada motif (X_3) 0,789, karakter (X_5) 0,857, konsep diri (X_6) 0,902, kemampuan teknik (X_7)

0,578, kemampuan organisasi (X_8) 0,835, kemampuan komunikasi (X_9) 0,763, teknik operasional (X_{10}) 0,802, pengetahuan obyek (X_{11}) 0,724, disiplin (X_{12}) 0,816, berpikir analitik (X_{13}) 0,917, kemauan (X_{14}) 0,821, rasa sosial 0,821 dan etika (X_{16}) 0,788. Ini menunjukkan variabel yang dibentuk oleh masing-masing faktor, ragamnya dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Adapun ragam yang dibentuk dari motif (X_3) 78,9%, karakter (X_5) 85,7%, konsep diri (X_6) 90,2%, kemampuan teknik (X_7) 57,8%, kemampuan organisasi (X_8) 83,5%, kemampuan komunikasi (X_9) 76,3%, teknik operasional (X_{10}) 80,2%, pengetahuan obyek (X_{11}) 72,4%, disiplin (X_{12}) 81,6%, berpikir analitik (X_{13}) 91,7%, kemauan (X_{14}) 82,1%, rasa sosial 0,821 dan etika (X_{16}) 78,8%.

Menentukan jumlah faktor yang terbentuk

Jumlah faktor yang terbentuk adalah 4 faktor. Dimana masing-masing faktor sudah terurut sesuai dengan nilai *Initial Eigenvalues* dari *Total Variance Explained*. Faktor pertama memiliki nilai *Initial Eigenvalues* 6.569 dengan kontribusi *variance* sebesar 43,795%, faktor kedua memiliki nilai *Initial Eigenvalues* 3.078 dengan kontribusi *variance* 20.518%, faktor ketiga memiliki nilai *Initial Eigenvalues* 1.285 dengan kontribusi sebesar 8.568% dan faktor terakhir yakni faktor keempat memiliki nilai *Initial Eigenvalues* 1.018 dengan kontribusi *variance* sebesar 6.786. Hanya empat faktor yang terbentuk karena variabel lain memiliki nilai kurang dari 1 sehingga dari 15 faktor yang digunakan akan direduksi dan diringkas menjadi 4 faktor.

Rotasi faktor

Dari 15 variabel yang digunakan memiliki nilai korelasi yang cukup kuat karena memiliki nilai faktor *loading* lebih dari 0,5. Hal ini juga menunjukkan pengelompokan variabel yang digunakan tereduksi kedalam empat faktor yang terbentuk mencapai *variance cumulative* 65,164% yang memiliki arti bahwa kompetensi sumber daya manusia koperasi di Kecamatan Klungkung dapat dijelaskan oleh keempat faktor yang terbentuk.

Penamaan faktor

Setelah faktor terbentuk, maka dilanjutkan dengan proses penamaan faktor. Keempat faktor yang terbentuk akan diberikan nama sesuai dengan pendekatan keseluruhan variabel yang membentuk faktor tersebut sesuai dengan interpretasi dari masing-masing analisis dan aspek yang bersifat subyektif.

Berdasarkan *Initial Eigenvalues* keempat akan diberikan nama sebagai berikut:

- 1) Faktor 1 diberi nama **Penguasaan Pekerjaan** yang terdiri dari Teknik Operasional (X_{10}), Motif (X_3), Keterampilan (X_2), Kemampuan Organisasi (X_8), dan Kemampuan Komunikasi (X_9). Berdasarkan hasil *loading factor* atau nilai korelasi yang dominan mempengaruhi faktor 1 yang terbentuk adalah sebesar 0,785
- 2) Faktor 2 diberi nama **Kesadaran Diri** yang terdiri dari Kemauan (X_{14}), Rasa Sosial (X_{15}), Etika (X_{16}), dan Disiplin (X_{12}). Untuk nilai *loading factor* atau nilai korelasi yang paling dominan mempengaruhi faktor 2 adalah sebesar 0,898.
- 3) Faktor 3 diberi nama **Kemampuan Pribadi** yang terdiri dari Konsep Diri (X_6), Karakter (X_5), dan Kemampuan Teknik (X_7). Nilai *loading factor* atau nilai korelasi yang paling dominan untuk faktor 3 adalah sebesar 0,886
- 4) Faktor 4 diberi nama **Keunggulan Individu** yang terdiri dari Berpikir Analitik (X_{13}), Pengetahuan (X_1) dan Pengetahuan Objek (X_{11}). Hasil nilai *loading factor* atau nilai korelasi yang paling dominan adalah sebesar 0,889.

Ketepatan model

Ketepatan model merupakan langkah terakhir untuk mengetahui faktor yang terbentuk sudah tepat atau tidak. Dalam uji ini yang diperhatikan adalah besar nilai *residual* yang terjadi. *Residual* adalah perbedaan korelasi yang diamati berdasarkan produksi hasil *estimasi* matrik faktor. Dalam penelitian ini besarnya persentase residual yang tidak dapat dijelaskan pada model adalah sebesar 37% atau sebanyak 39 residual atas dasar

nilai absolut yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki ketepatan sebesar 61% pada tingkat kesalahan atau alpha sebesar 5%.

Berdasarkan seluruh rangkaian yang dilakukan dalam menentukan faktor apa saja yang menentukan kompetensi sumber daya manusia koperasi di Kecamatan Klungkung. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan seluruh koperasi di Kecamatan Klungkung dengan mengambil sampel satu dari masing-masing koperasi yakni pimpinan pada koperasi tersebut.

Setiap koperasi diberikan kuisioner mengenai kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh koperasi saat ini. Maka diperoleh kompetensi sumber daya manusia koperasi ditentukan oleh 4 faktor yang diberikan nama: (1) Penguasaan Pekerjaan, (2) Kesadaran Diri, (3) Kemampuan diri dan (4) Keunggulan Individu. Keempat faktor ini didapatkan dari Ekstraksi faktor dengan melihat *Intial Eigenvalues* nilai total faktor Penguasaan Pekerjaan sebesar 6.569 dengan % of variance 43.795, faktor Kesadaran Diri dengan total 3.078 dengan % of variance 20.518, faktor Kemampuan diri memiliki total 1.285 dengan % of variance 8.568 serta faktor Keunggulan Individu memiliki total 1.018 dengan % of variance 6.786.

Adapun variabel yang membentuk masing-masing faktor dihasilkan dari uji rotasi faktor. Variabel pembentuk faktor Kesadaran Diri adalah Teknik Operasional (X_{10}) dengan nilai *loading factor* 0.785, Motif (X_3) dengan nilai *loading factor* 0.766, Keterampilan (X_2) dengan nilai *loading factor* 0.757, Kemampuan Organisasi (X_8) dengan nilai *loading factor* 0.740, dan Kemampuan Komunikasi (X_9) dengan nilai *loading factor* 0.646. Untuk faktor Kesadaran Diri dibentuk oleh variabel Kamauan (X_{14}) dengan nilai *loading factor* 0,898 Rasa Sosial (X_{15}) dengan nilai *loading factor* 0.892, Etika (X_{16}) dengan nilai *loading factor* 0,879, dan Disiplin (X_{12}) dengan nilai *loading factor* 0743. Faktor Kemampuan Pribadi yang terdiri dari Konsep Diri (X_6) dengan nilai *loading factor* 0,886, Karakter (X_5) dengan nilai *loading factor* 0,844, dan Kemampuan Teknik (X_7) dengan nilai *loading factor* 0,658. Keunggulan Individu yang terdiri dari Berpikir Analitik

(X_{13}) dengan nilai *loading factor* 0,887, Pengetahuan (X_1) dengan nilai *loading factor* 0,749 dan Pengetahuan Objek (X_{11}) dengan nilai *loading factor* 0,560. Maka hasil dari penelitian ini menggambarkan dari model yang terbentuk sesuai persentase residual yang tidak dapat dijelaskan pada model adalah sebesar 37% atau sebanyak 39 residual atas dasar nilai absolut yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki ketepatan sebesar 61% pada tingkat kesalahan atau alpha sebesar 5%.

Dengan demikian koperasi di Kecamatan Klungkung untuk lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia dari keempat faktor yang terbentuk. Sehingga koperasi di Kecamatan Klungkung dalam meningkatkan operasional melalui sumber daya manusia yang dimiliki akan lebih mudah untuk memprioritaskan faktor apa saja yang masih kurang untuk segera ditingkatkan untuk bisa menjaga keberlangsungan hidup koperasi sehingga koperasi di Kecamatan Klungkung tidak terkesan berjalan ditempat. Dengan memperhatikan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki koperasi diharapkan mampu berkembang sesuai dengan rencana.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan hasil yang diperoleh dari tahapan uji yang digunakan untuk mengetahui hasil faktor yang mempengaruhi kompetensi, maka penelitian ini dapat disimpulkan. Bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia koperasi ada empat yaitu: (1) Penguasaan Pekerjaan yang terdiri dari teknik operasional, motif, keterampilan, dan kemampuan organisasi. (2) Kesadaran Diri yang terdiri dari kamauan, rasa sosial, etika, dan disiplin. (3) kemampuan pribadi yang terdiri dari konsep diri, karakter, dan Kemampuan Teknik (4) Keunggulan Individu yang terdiri dari berpikir analitik, pengetahuan dan pengetahuan objek.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia koperasi adalah faktor penguasaan pekerjaan karena memiliki *eigine value* tertinggi dari faktor yang terbentuk. Dari hasil yang diperoleh maka saran-saran yang mampu diberikan untuk koperasi terkait tentang

sumber daya manusia yang dimiliki adalah: **pertama** koperasi lebih mempertimbangkan kompetensi SDM yang dimiliki sehingga masalah-masalah yang ditimbulkan dalam operasional yang terkait dengan SDM mampu teratasi. **Kedua** dalam meningkatkan kompetensi lebih memperhatikan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kompetensi yaitu penguasaan pekerjaan yang terbentuk dari variabel teknik operasional, motif, keterampilan, dan kemampuan organisasi sehingga dengan penguasaan pekerjaan yang dilakukan maka kesalahan-kesalahan yang muncul dapat dicegah atau diminimalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana María Munar, Juan J Montaña, Generic competences and tourism graduates, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, ISSN: 1473-8376, Vol. 8, No. 1. 2009.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Aristana Nengah. 2013. Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, Penelitian Dosen Pemula.
- Ashly H. Pinnington. 2011. Competence development and career advancement in professional service firms. *Personnel Review*. Vol. 40 (4), pp. 443-465.
- Boulter N, Dalziel M, dan Hill J.1996. *People and Competencies*, Bidlles, Ltd. London.
- Fudji Sri Mar'ati, Yanuar Surya Putra, Sri Pujiasih. 2010. Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan dengan Competency Based Training Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Unit Spinning PT.APAC Inti Corpora). *Among Makarti*, Vol. 3 (6).
- Konigove Martina, Urbancova Hana, Fejfar Jiri. 2012. Identification of Managerial Competencies in Knowledge-based Organizations. *Journal of Competitiveness*, Vol. 4 (1), pp. 129-142, ISSN 1804-171X(Print), ISSN 1804-1728 (On-line), DOI: 10.7441/joc.2012.01.10.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. *Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol 7 (2).
- Michael J. Tippins, Ravipreet S. Sohi. 2003. IT COMPETENCY AND FIRM PERFORMANCE *Strategic Management Journal, Strat. Mgmt. J.*, 24: 745–761.

- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto. 2011. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 (1). Hal: 47 – 57.
- Vathanophas, Vichita dan Thaingam, Jintawee. 2007. Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, Vol. 3 (1), p: 45-70.
- Yuvaraj. 2011. *Competency Mapping* *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Vol. 2(8).