
Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dady Nurpadi¹, Riski Juliana Sihaloho²

^{1,2} Universitas Koperasi Indonesia

dady_nur@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 5 September 2023

Disetujui 15 Oktober 2023

Diterbitkan 25 Oktober 2023

Kata kunci:

Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri. Serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, data yang diperoleh melalui analisis secara deskriptif. Hasil pengolahan data yang diperoleh melalui kuisioner, wawancara, observasi, studi Pustaka dan dianalisis secara deskriptif. Dengan menggunakan skala likert penulis bisa menyimpulkan indikator-indikator kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri mendapat skor sebesar 259 dengan kriteria "Cukup Baik". Artinya kompetensi harus diperbaiki dan ditingkatkan beberapa indikator yang masuk kriteria cukup baik, yaitu pada indikator cepat tanggap dalam melayani anggota, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, tingkat pencapaian terhadap prestasi kerja, percaya diri dalam menghadapi setiap masalah pekerjaan, mampu bekerja efektif dalam setiap situasi, pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang ditugaskan, pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, pengetahuan pendidikan perkoperasian, dan memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian. Kinerja karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri mendapat skor 228 dengan kriteria "Cukup Baik". Artinya kinerja karyawan harus diperbaiki dan ditingkatkan kinerjanya pada beberapa indikator yang masuk kriteria cukup baik. Yaitu pada indikator ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kerapihan hasil kerja, kebersihan karyawan, dan bekerjasama dalam menyalurkan ide dan gagasan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze employee competence with aim to improve the performance of Dharma Nirmala Mandiri Cooperative employees. The aim is done to improve the competence so that employee performance is better at the Dharma Nirmala Mandiri Cooperative. The method used in this research is case studies, the data obtained through descriptive analysis. The results of data processing obtained through questionnaires, interviews, observations, literature studies and analyzed descriptively. By using scale Likert, the author can conclude competency indicators to improve employee performance. The competency in Dharma Nirmala Mandiri Cooperative received a score of 259 with the criteria of "Good Enough". This means that competence must be improved. Several indicators that are qualified as "Good Enough" are the responsibility in serving members, the initiative in doing work, the level of achievement of work performance, the confidence in facing every job problem, being able to work effectively in every situation, the knowledge of the assigned field of work, the knowledge related to regulations, the knowledge of cooperative education, and have skills according to expertise. The employee performance at Koperasi Dharma Nirmala Mandiri got a score of 228 with the criteria "Good Enough". This means that employee performances must be improved in some indicators that are qualified as "good enough" Some of those indicators are the accuracy in completing each job, tidiness of work results, cleanliness of employees, and cooperation in channeling ideas and ideas

Keywords :

Competence, Employee Performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu tolak ukur penting dalam menilai keberhasilan pembangunan ekonomi. Berkembangnya pembangunan ekonomi yang semakin pesat dengan era globalisasi yang dihadapi semakin meningkat baik dibidang perdagangan informasi menyebabkan semua perusahaan mengalami persaingan ketat.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia dikelola oleh tiga sektor utama: koperasi, badan usaha milik negara, dan badan usaha swasta. Dari tiga sektor usaha, koperasi dianggap memiliki potensi terbesar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Koperasi berperan penting sebagai pilar utama ekonomi nasional dan memberikan jaminan kesejahteraan kepada anggotanya serta masyarakat pada umumnya.

Di Indonesia koperasi selain menjadi soko guru perekonomian nasional, koperasi juga merupakan organisasi pembinaan masyarakat yang dapat memperkuat perekonomian bangsa yang mampu menunjang kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu, kelangsungan hidup koperasi mampu dipertahankan dan dikembangkan.

Koperasi harus mampu menerapkan sistem manajemen yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dan motivasi tinggi serta kerja sama yang baik dari seluruh unsur manajemen. Pendayagunaan sumber daya manusia pada koperasi perlu di kelola secara benar supaya terwujudnya keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan maupun organisasi koperasi itu sendiri. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan guna mencapai kinerja yang maksimal.

Sumber daya manusia yang berkompeten menjadi salah satu keunggulan sebuah koperasi dalam mengelola semua kegiatan yang berlangsung didalam koperasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Yang menjadi masalahnya adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada di sebuah koperasi tidak selalu sesuai dengan yang diharapkan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi tersebut. Dalam kenyataannya, ada organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusia yang kompeten, dengan pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Tetapi, banyak pula organisasi yang berada dalam kondisi sebaliknya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompetensi menjadi hal penting yang harus di miliki seseorang dalam bekerja. Karena mereka yang memiliki kompetensi adalah orang yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan juga keahlian untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dapat berkembang dan menyelenggarakan proses kegiatan dengan baik serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia yang baik pula. Pada tahun 1987, koperasi ini dibentuk oleh para karyawan kebersihan Kota Bandung yang dinaungi oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yaitu PD. Kebersihan dengan nama Koperasi Karyawan PD. Kebersihan. Pada saat itu, BUMD mengalami kerugian dikarenakan subsidi yang berasal dari pemerintah terus mengalami peningkatan setiap tahunnya sehingga BUMD tidak lagi menerima laba dan diperkuat dengan adanya peraturan Pemerintah Kota yang tercantum pada Perda No. 09 Tahun 2018 tentang Pengolahan Sampah dan sesuai dengan keputusan pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun buku 2020 menyatakan ada penghapusan nama PD. Kebersihan.

Kerugian dan peraturan tersebut menyebabkan BUMD menyerahkan karyawan PD. Kebersihan kepada Lembaga Dinas Kota Bandung khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK). Adanya masa peralihan tersebut menyebabkan koperasi mengalami perubahan dari berbagai aspek, dimulai dari perubahan nama koperasi menjadi Koperasi Dharma Nirmala Mandiri sampai jumlah anggota yang menurun.

Tabel 1 Perkembangan Pendapatan Di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri

Tahun	Jumlah Pendapatan (Rp)	Persentase (%)
2018	5.013.391.377	(0,06)
2019	5.072.883.033	(0,01)
2020	3.609.282.710	(0,29)
2021	2.022.320.986	(0,44)
2022	2.566.908.985	(0,27)

Sumber: RAT Koperasi Dharma Nirmala Mandiri tahun 2018-2022

Tabel 1 menjelaskan bahwa perkembangan pendapatan pada tahun 2018,2020 dan 2021 mengalami penurunan diduga kurangnya partisipasi anggota yang melakukan transaksi, salah satunya

kurangnya kompetensi karyawan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan terhadap anggota.

Tabel 2 Perkembangan Volume Transaksi Unit-Unit Koperasi Dharma Nirmala Mandiri tahun 2018-2022

Tahun	Unit Simpan Pinjam (Rp)	%	Unit Niaga (Rp)	%
2018	13.667.078.338	0,07	3.143.676.517	(0,16)
2019	15.057.745.437	0,10	3.658.093.796	0,16
2020	10.409.445.344	(0,31)	3.417.649.069	(0,07)
2021	6.995.216.744	(0,31)	2.092.364.010	(0,39)
2022	10.983.473.720	0,57	2.897.361.265	0,38

Sumber: RAT Koperasi Karyawan Dharma Nirmala Mandiri tahun 2018-2022

Tabel 2 dapat diketahui bahwa volume transaksi pada unit simpan pinjam tahun 2018,2019,2022 mengalami kenaikan, namun pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan. Lalu, pada unit niaga di tahun 2018 mengalami penurunan. Namun sempat mengalami kenaikan di tahun 2019 sebesar 0,16. Dan mengalami penurunan kembali di tahun 2020 hingga 2021. Tahun 2022 mengalami kenaikan kembali. Berdasarkan wawancara dengan ketua koperasi Dra. Tati Puspitawati penurunan penjualan di unit usaha niaga disebabkan oleh beberapa hal salah satunya yaitu kemampuan karyawan dalam melayani anggota yang kurang cepat dan adanya beberapa data yang tidak tercatat. Sehingga menyebabkan anggota tidak mau melakukan transaksi ke koperasi yang menyebabkan kinerja usaha koperasi mengalami penurunan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah (Krisnawati & Bagia, 2021) Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerja. (Lucky Nurjanah, 2019). Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Hasil Penelitian Kompetensi dan kinerja yang dimiliki karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) dinilai cukup. Kompetensi yang cukup, dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang cukup pula.

Fenomena yang terjadi di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dengan konteks kompetensi merupakan hal yang menarik dikaji oleh penelitian (Novriyanti, 2019) Kompetensi dan Kemampuan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat menjelaskan jika naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan didalam penelitian termasuk jenis studi kasus (*case study*) dengan analisis deskriptif dengan mempelajari dan memahami juga menganalisis data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dengan metode ini diharapkan dapat digambarkan secara optimal fenomena yang menjadi permasalahan penelitian, dalam hal ini masalah yang telah diidentifikasi.

Metode yang digunakan dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik dalam menentukan sampel jika semua anggota populasi dapat digunakan menjadi sampel. Adapun cara menentukan responden yang dipilih menggunakan sensus, total 8 orang karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri

Peranan karyawan sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan hasil kerja yang berkualitas. Karyawan yang kompeten adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga berpartisipasi aktif di tempat kerja.

Hasil penilaian kompetensi pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Untuk mengetahui gambaran

mengenai kompetensi karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dapat dilihat pada hasil penilaian berikut ini:

Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga

Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga

Sub Variabel	Indikator	Responden	
		Skor	Kriteria
1. Watak (<i>Traits</i>)	Tepat dan cepat tanggap dalam melayani anggota	20	Cukup Baik
	Inisiatif dalam melakukan pekerjaan	22	Cukup baik
2. Motif (<i>Motive</i>)	Memiliki keinginan untuk berkembang	26	Baik
	Tingkat pencapaian terhadap prestasi kerja	22	Cukup Baik
3. Konsep Diri (<i>Self-concept</i>)	Percaya diri dalam menghadapi setiap masalah pekerjaan	22	Cukup Baik
	Mampu bekerja efektif dalam setiap situasi	23	Cukup Baik
4. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang ditugaskan	22	Cukup Baik
	Memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan	22	Cukup Baik
	Pengetahuan Pendidikan perkoperasian	25	Cukup Baik
5. Keterampilan (<i>Skill</i>)	Memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian	23	Cukup Baik
	Kemampuan berinteraksi saat melayani anggota	32	Sangat Baik
Jumlah		259	Cukup baik

Tabel 3 Rekapitulasi Kompetensi karyawan pada Unit Usaha Simpan Pinjam dan Unit Niaga yang merupakan jawaban keseluruhan responden terhadap kompetensi karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri, berdasarkan tanggapan responden memperoleh skor 259 sehingga mencapai kriteria cukup baik artinya kompetensi karyawan dinilai cukup baik. Untuk penilaian secara indikator, 9 dari sebelas indikator termasuk dalam kriteria Cukup Baik diantaranya dari sub variabel watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Satu indikator termasuk dalam kriteria baik, yakni memiliki keinginan untuk berkembang. Dan hanya satu indikator termasuk dalam kriteria sangat baik, yakni kemampuan berinteraksi saat melayani anggota.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa penilaian indikator yang harus diperhatikan oleh pengurus Koperasi Dharma Nirmala Mandiri sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri agar lebih baik lagi.

Kinerja Karyawan Pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Semakin besar hasil kerja yang diperoleh tersebut, semakin tinggi pula kinerjanya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, maka semua unsur yang terlibat dalam pekerjaan dan pengelolaan koperasi harus mampu mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Akan tetapi, karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari harus dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya tersebut. Setiap pekerjaan yang dilakukan tentunya berdasarkan target kerja yang ditetapkan.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga Koperasi Dharma Nirmala Mandiri

Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga Koperasi Dharma Nirmala Mandiri

Sub Variabel	Indikator	Responden	
		Skor	Kriteria
1. Kualitas kerja	Ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	25	Cukup Baik
	Kerapihan hasil kerja	24	Cukup Baik
	Kebersihan karyawan	24	Cukup Baik
2 Kuantitas kerja	Ketercapaian target pekerjaan yang telah dilaksanakan	27	Baik
	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	26	Baik
3. Tanggung jawab	Tanggung jawab terhadap penyelesaian rencana kerja	26	Baik
	Tanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan	30	Baik
4. Kerjasama	Adanya koordinasi sesama karyawan	26	Baik
	Bekerjasama dalam menyalurkan ide dan gagasan	20	Cukup Baik
Jumlah		228	Cukup Baik

Tabel 4 Rekapitulasi Kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga yang merupakan jawaban keseluruhan responden terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri, berdasarkan tanggapan responden memperoleh skor 228 sehingga mencapai kriteria cukup baik artinya kinerja karyawan dinilai cukup baik. Kinerja karyawan belum optimal dicapai melalui kompetensi yang ada di koperasi terutama pada indikator yang belum bisa dikatakan baik. Untuk penilaian secara indikator, empat dari sembilan indikator termasuk dalam kriteria cukup baik diantaranya ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kerapihan hasil kerja, kebersihan karyawan, dan bekerjasama dalam menyalurkan ide dan gagasan. Dan lima dari sembilan indikator termasuk dalam kriteria baik, yakni ketercapaian target pekerjaan yang telah dilaksanakan, tanggung jawab terhadap penyelesaian rencana kerja, tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dan adanya koordinasi sesama karyawan. Sehingga koperasi harus membuat strategi agar indikator cukup baik dapat ditingkatkan kembali agar menjadi baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 8 karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri dapat dinyatakan bahwa kompetensi yang cukup baik, dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang cukup pula. Hal ini didukung dengan hasil pengolahan kuesioner, wawancara dengan pengurus sebagai informan dan karyawan sebagai responden. Dari 8 Orang Karyawan Koperasi Dharma Nirmala Mandiri karyawan yang sangat berkompetensi adalah Karyawan Unit Usaha Simpan Pinjam no 1 dengan total nilai kompetensi 39 dan kinerja 32, nilai yang didapat lebih tinggi dari pada karyawan lainnya. Dengan nilai tersebut karyawan no 1 menunjukkan bahwa karyawan no 1 lebih berkompetensi dari pada karyawan lainnya. Karyawan no 1 memiliki keinginan untuk berkembang, melayani anggota dengan baik dan pengetahuan yang cukup atas pekerjaannya.

Upaya-Upaya Apa Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kompetensi Sehingga Kinerja Karyawan Lebih Baik Pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri

Kompetensi adalah suatu komponen yang paling utama dalam diri karyawan. Tanpa adanya kompetensi, maka suatu pekerjaan tidak akan dapat dilakukan dengan baik. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan semakin baik kompetensi karyawan yang dilihat dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak dan motif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala Mandiri :

1. Pengurus Koperasi Dharma Nirmala Mandiri seharusnya ikut berperan aktif dalam memberikan arahan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam melayani anggota.
2. Pengurus Koperasi Dharma Nirmala Mandiri seharusnya bisa memotivasi karyawan untuk dapat mampu bekerja dalam setiap situasi.

3. Pengurus Koperasi Dharma Nirmala Mandiri seharusnya melakukan *sharing session* rutin untuk memberikan arahan kepada karyawan mengenai apa saja dan bagaimana yang harus diperbaiki dan masih harus ditingkatkan. Sehingga jika ada saran dari anggota maka segera menindak lanjutinya dan dapat melakukan pelayanan dengan lebih baik.
4. Pengurus Koperasi Dharma Nirmala Mandiri seharusnya mengadakan pelatihan untuk semua karyawannya, dimana karyawan mendapatkan hak untuk memperoleh pengetahuan perkoperasian khususnya sesuai pekerjaan yang dijalankannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai Analisis Kompetensi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri:

1. Kompetensi yang dimiliki karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri berdasarkan hasil tanggapan respon mendapat jumlah skor 259 dengan dinilai cukup baik.
2. Kinerja Karyawan di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri berdasarkan hasil tanggapan respon mendapat jumlah skor 228 dinilai cukup baik.
3. Kompetensi yang cukup baik, dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang cukup baik.
4. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik di Koperasi Dharma Nirmala Mandiri yaitu diadakan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan baik pelatihan internal maupun eksternal secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Achmad, R. S. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia.
- Ariffin, R. (2003). *Manfaat Harga Koperasi Landasan Teoritis Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah*. Ikopin Press.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Flippo, E. (2009). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Erlangga.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). *Manajemen Sumber Daya MANusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 391.*
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugmlTwmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi / Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan* (1st ed.). Bumi Aksara.
- ICA 1995. (n.d.). "Statement on the Cooperative Identity" (Manchester). in 31 st Congress Manchester in Review of international Cooperative.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Lucky Nurjanah, S. (2019). *Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung*.
- Novriyanti, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat. *D.Noviyanti*, 1–103.
- Republik Indonesia. (1992). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2000). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (1st ed.). Rajawali Pers.