

# **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Wanita Di Kecamatan Sumobito**

Abdurrozaq  
STIE PGRI Dewantara Jombang

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap Kinerja pengurus koperasi wanita di kecamatan Sumobito. Penelitian menggunakan metode penelitian eksplanasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Responden adalah pengurus koperasi wanita di kecamatan Sumobito yang berjumlah 42 pengurus, analisa data dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja mampu meningkatkan kinerja pengurus koperasi Wanita di Kecamatan Sumobito. Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pengurus koperasi Wanita di Kecamatan Sumobito.

**Kata Kunci:** *kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja*

## **Abstract**

*This study aims to To analyze and explain the effect of work ability and motivation on the performance of female cooperative administrators in Sumobito sub-district. Research uses explanatory research methods carried out through data collection in the field. respondents' are administrators of women's cooperatives in Sumobito sub-district totaling 42 managers, data analysis using multiple linear regression and hypothesis testing with t test. Based on the results of the research shows that the ability of work is able to improve the performance of female cooperative administrators in Sumobito District. Work motivation can improve the performance of the female cooperative administrators in Sumobito Subdistrict.*

**Keywords:** *work ability, work motivation and work productivity*

## **A. Pendahuluan**

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat, tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumberdaya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. (Sunyoto, 2008)

Dalam sebuah koperasi peran pengurus koperasi sangat vital dalam keberlangsungan organisasi yang satu ini. Tanpa adanya pengurus, tidak mungkin sebuah koperasi dapat berjalan dan menggapai tujuan utamanya, yaitu menyejahterakan semua anggotanya. Oleh karena itu, pengurus koperasi dibentuk dengan struktur keanggotaan yang lengkap. Tiap-tiap pengurus mempunyai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing.

Tentu saja tiap pengurus mempunyai tupoksi berbeda antara satu dengan lainnya. Meskipun berbeda, tetapi saling mendukung karena bertujuan utama sama. Oleh karenanya, semua pengurus koperasi perlu disamakan visi dan misinya dalam satu kesatuan utuh. Tidak boleh berjalan sendiri-sendiri yang bisa berakibat kepengurusan tidak solid. Karena peran pengurus Koperasi sangatlah penting, karena akan menentukan maju tidaknya sebuah Koperasi. Seperti halnya dalam organisasi dan lembaga yang lain

Tugas Pengurus Koperasi antara lain: mengelola usaha Koperasi, menyusun rencana kerja dan anggaran pendapatan dan belanja koperasi untuk mendapat persetujuan di RAT, menyelenggarakan RAT, dan menyusun laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Dalam menjalankan tugasnya, sifat tanggung

jawab pengurus adalah tanggung renteng atau kolegal, sehingga soliditas dan kekompakan pengurus menjadi kata kunci pelaksanaan tugas dan kemajuan Koperasi itu sendiri.

Banyak diantara kita yang tak asing mendengar Koperasi, sebuah organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang atau koperasi yang disusun atas usaha bersama atas azas kekeluargaan. Banyak diantara kita yang juga mengetahui Koperasi sebagai unit bisnis yang maju berkembang pesat, namun tak jarang juga diantara kita yang mengetahui terpuruknya Koperasi karena kurang rapinya pengelolaan usaha.

Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja adalah Kemampuan kerja yang merupakan perilaku yang dapat diukur untuk menentukan kinerja. Kemampuan kerja adalah kemampuan dalam penguasaan pengetahuan dan menguasai pekerjaan. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2006)

Adanya dukungan penelitian terdahulu dari Anila (2012) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Selain kemampuan kerja, motivasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu. Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan (Fauziah, 2013).

Menurut Rivai (2008) pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Dengan adanya penelitian terdahulu dari Al-Musadieq (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Adanya penelitian ini mengambil objek Koperasi Wanita, Sesuai instruksi presiden republik indonesia nomor 18 tahun 1998 tentang peningkatan pembinaan dan pengembangan perkoperasian yang desetujui dan ditanda tangani oleh bupati tahun 2009, maka dilakukannya pembinaan dan pengembangan perkoperasian yang menghasilkan atau pembentukan koperasi wanita (KOPWAN). Koperasi wanita (KOPWAN) dibentuk atas berdasarkan surat keputusan (SK) bupati yang didasari dari perintah/instruksi presiden republik indonesia. Dengan adanya pembentukan koperasi wanita (KOPWAN) maka para masyarakat khususnya bagi kaum perempuan bisa menikmati atau menjalankan kegiatan perkoperasian yang di khususnya untuk kaum perempuan. Masyarakat akan menjadi mudah untuk melakukan sebuah aktifitas simpan, pinjam, atau menabung dengan adanya koperasi wanita (KOPWAN) tanpa harus ke bank.

Permasalahan di dalam berkoperasi adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pengurus koperasi yang ditempatkan dan bekerja dilingkup koperasi. untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi pada perkoperasian yaitu para pengurus yang belum sepenuhnya menyadari tujuan dari tujuan berkoperasi, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman tentang tata cara perkoperasi didalam

penerapannya serta kualitas dalam mengerjakan laporan keuangan atau pembukuan yang ada kekurangan dalam penerapannya.

Berdasarkan data dari dinas koperasi dan usaha mikro jumlah koperasi wanita (KOPWAN) 360 itu semua tersebar di seluruh kabupaten Jombang. Berdasarkan jumlah informasi dari dinas yang terkait banyaknya jumlah koperasi wanita (KOPWAN) masi ada yang belum melakukan kewajiban rapat anggota tahunan (RAT). Dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, koperasi harus mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. kinerja karyawan diharapkan dilakukan sesuai dengan rencana, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian Deviza (2012) yang hasilnya membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sebab seseorang bekerja pasti ada dorongan, dorongan tersebut bisa dari diri karyawan itu sendiri maupun dorongan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap Kinerja pengurus koperasi wanita di kecamatan Sumobito

## **B. Landasan Teoritis**

### **1. Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012: 85). Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu

### **2. Motivasi**

Rivai (2011), mendefinisikan Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2012) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

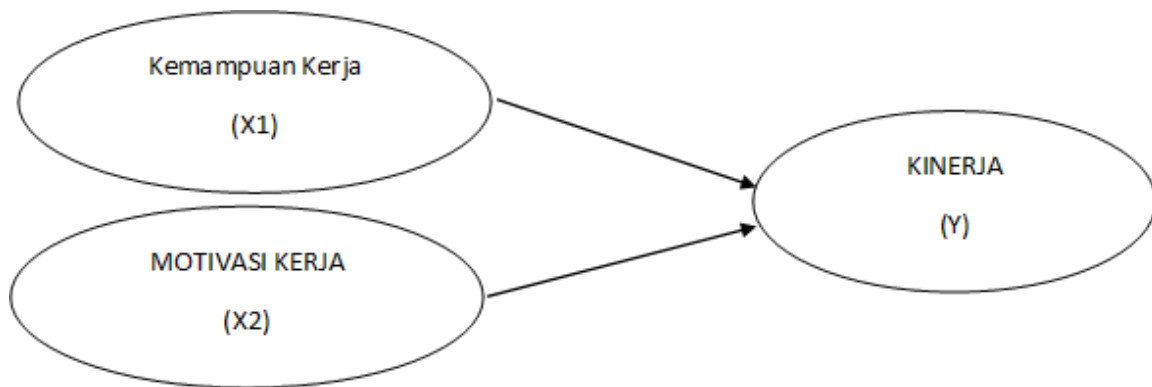
### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2012)

### C. Kerangka Konseptual

Kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara adanya kemampuan kerja yang baik, serta pemberian motivasi yang baik oleh pemimpin perusahaan agar karyawan mendapatkan dorongan serta menyadari akan tanggung jawab dalam bekerja.. Kemampuan kerja adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja yang optimal.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini :

- H1: Semakin baik kemampuan kerja maka semakin meningkat kinerja pengurus koperasi
- H2: Semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat kinerja pengurus koperasi

### E. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Arikunto (2012) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi, (2012), adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian adalah pengurus koperasi wanita (KOPWAN) di kecamatan Sumobito yang berjumlah 42 orang pengurus dari 14 koperasi yang belum melakukan RAT. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

## D. Hasil dan pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Item variabel kemampuan kerja ( $X_1$ )

| Item Pernyataan | Keterangan |     |    |      |    |      |   |    |    |    | Rerata (Mean) |
|-----------------|------------|-----|----|------|----|------|---|----|----|----|---------------|
|                 | STS        |     | TS |      | N  |      | S |    | SS |    |               |
|                 | F          | F%  | F  | F%   | F  | F%   | F | F% | F  | F% |               |
| 1               | 1          | 2.4 | 21 | 50   | 20 | 47.6 | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.45          |
| 2               | 1          | 2.4 | 25 | 59.5 | 16 | 38.1 | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.36          |
| 3               | 0          | 0   | 24 | 57.1 | 18 | 42.9 | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.43          |
| Total Rata-rata |            |     |    |      |    |      |   |    |    |    | 2,41          |

Sumber: Lampiran SPSS, 2018

Variabel kemampuan kerja memiliki total rata-rata sebesar 2,41 dan termasuk kriteria rendah, hal ini menunjukkan kemampuan pengurus selama ini masih kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. didukung hasil jawaban responden dari seluruh pernyataan yang hasilnya rendah, sehingga dapat dijelaskan kesanggupan dalam penyelesaian kerja belum maksimal, tingkat pendidikan dan masa kerja yang dimiliki pegawai belum mampu mendukung penyelesaian permasalahan kerja

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Item variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

| Item Pernyataan | Keterangan |      |    |      |    |      |   |    |    |    | Rerata (Mean) |
|-----------------|------------|------|----|------|----|------|---|----|----|----|---------------|
|                 | STS        |      | TS |      | N  |      | S |    | SS |    |               |
|                 | F          | F%   | F  | F%   | F  | F%   | F | F% | F  | F% |               |
| 1               | 5          | 11.9 | 27 | 64.3 | 10 | 23.8 | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.12          |
| 2               | 5          | 11.9 | 24 | 57.1 | 13 | 31   | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.19          |
| 3               | 4          | 9.5  | 28 | 66.7 | 10 | 23.8 | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.14          |
| 4               | 0          | 0    | 21 | 50   | 21 | 50   | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.50          |
| 5               | 1          | 2.4  | 21 | 50   | 20 | 47.6 | 0 | 0  | 0  | 0  | 2.45          |
| Total Rata-rata |            |      |    |      |    |      |   |    |    |    | 2,28          |

Sumber: Lampiran SPSS, 2018

Variabel motivasi kerja memiliki total rata-rata sebesar 2,28 dan termasuk kriteria rendah yang berarti motivasi kerja pengurus selama ini masih rendah, hal ini terlihat dari jawaban responden pada seluruh pernyataan dalam kategori rendah. dapat dijelaskan bahwa pegawai kurang terdorong bekerja untuk mencapai tujuan koperasi, kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu pegawai kurang bersemangat untuk mempelajari hal-hal yang baru untuk majukan koperasi serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan sesuai rencana.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Item Variabel kinerja pengurus ( $Y$ )

| Item Pernyataan | Keterangan |     |    |      |    |      |   |     |    |    | Rerata (Mean) |
|-----------------|------------|-----|----|------|----|------|---|-----|----|----|---------------|
|                 | STS        |     | TS |      | N  |      | S |     | SS |    |               |
|                 | F          | F%  | F  | F%   | F  | F%   | F | F%  | F  | F% |               |
| 1               | 2          | 4.8 | 27 | 64.3 | 12 | 28.6 | 1 | 2.4 | 0  | 0  | 2.29          |
| 2               | 4          | 9.5 | 26 | 61.9 | 12 | 28.6 | 0 | 0   | 0  | 0  | 2.19          |
| 3               | 2          | 4.8 | 27 | 64.3 | 13 | 31   | 0 | 0   | 0  | 0  | 2.26          |
| 4               | 3          | 7.1 | 26 | 61.9 | 13 | 31   | 0 | 0   | 0  | 0  | 2.24          |
| Total Rata-rata |            |     |    |      |    |      |   |     |    |    | 2,23          |

Sumber: Lampiran SPSS, 2018

Variabel kinerja pengurus memiliki total rata-rata sebesar 2,23 dan termasuk kriteria rendah. Hal ini berarti kinerja pengurus yang meliputi Kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, Ketepatan waktu dan bekerjasama selama ini menurut tanggapan

responden masih kurang baik. pengurus masih kurang mampu menekan kredit macet dan kinerja pengurus dalam menyelesaikan pengembalian uang anggota sesuai dengan target koperasi masih kurang baik

## 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)             | -.279                       | 1.317      |                           | -.212 | .833 |
| 1 Kemampuan Kerja (X1) | .830                        | .164       | .582                      | 5.059 | .000 |
| Motivasi Kerja (X2)    | .285                        | .109       | .299                      | 2.600 | .013 |

Hasil persamaan regresi adalah  $Y = -0,279 + 0,830 X_1 + 0,285 X_2$ , artinya Persamaan regresi menunjukkan pengaruh positif antara kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) artinya semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai Konstantan negatif menunjukkan bahwa apabila tidak ada kemampuan kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

## 3. Hasil pengujian Hipotesis

Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pengurus koperasi. Semakin baik kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja pengurus koperasi, H1 diterima Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus koperasi. Semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pengurus koperasi, H2 diterima.

## 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .760 <sup>a</sup> | .577     | .555              | 1.067                      | 1.690         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai *Adjusted*  $R^2$  sebesar 0,555 artinya kinerja pengurus melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel Kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 55,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 44,5%, faktor lain tersebut antara lain : kompensasi kerja, kepuasan kerja karyawan.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja pengurus koperasi Wanita di Kecamatan Sumobito dan sebaliknya. Kemampuan kerja pengurus koperasi Wanita selama ini masih rendah sehingga kinerja karyawan juga rendah. Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi Kesanggupan pengurus dalam penyelesaian kerja juga belum maksimal, tingkat pendidikan dan masa kerja yang dimiliki pegawai juga dirasa belum mampu mendukung dalam penyelesaian permasalahan kerja sehingga kinerja pengurus merata terlihat dari kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, Ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama yang kurang baik. Koperasi wanita terdapat pengurus yang kurang sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan koperasi, kurangnya pengetahuan dalam

membuat laporan pembukuan koperasi serta kurang memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini membawa dampak keterlambatan melakukan rapat anggota tahunan (RAT). Padahal Dinas Koperasi dan Usaha Mikro melakukan pelatihan tentang pembukuan akuntansi yang dilakukan 1 tahun sekali serta melayani pembimbingan langsung ke dinas koperasi yang kapan saja dapat dilayani

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Kemampuan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya tujuan koperasi dapat tercapai. Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung Dana Cahya Putra (2015) yang membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

## 2. Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan deskriptif, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang rendah mampu menurunkan kinerja pengurus koperasi Wanita di Kecamatan Sumobito dan sebaliknya. Hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja selama ini masih rendah terlihat dari pengurus koperasi kurang bersedia mempelajari hal baru yang mendukung pekerjaan di koperasi, meskipun masih ada sebagian pengurus yang bersedia untuk belajar hal baru sehubungan dengan pekerjaan di Koperasi Wanita. Pegawai kurang terdorong bekerja untuk mencapai tujuan koperasi, kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu pegawai kurang bersemangat untuk mempelajari hal-hal yang baru untuk majukan koperasi serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan sesuai rencana sehingga mempengaruhi kinerja pengurus terlihat dari kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, Ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama yang kurang baik. Selama ini merasa motivasi untuk mempelajari secara lebih detail dan penguasaan yang lebih baik mengakibatkan kurangnya optimal kinerja mereka, dorongan bekerja yang masih rendah dari pihak terkiat, kurangnya apresiasi, dan rasa tanggung jawab yang kurang. Itu semua akan berdampak pada kesuksesan pada sebuah koperasi karena pengurus belum sepenuhnya menguasai pembukuan karna motivasi kerja yang rendah. Dengan kurangnya motivasi pengurus maka dapat berpeluang terjadinya kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan pembukuan yang mengakibatkan salah perhitungan hingga akan mengakibatkan sisa hasil usaha (SHU) rendah sehingga koperasinya menurun

Hasil penelitian ini didukung Fauziah (2013) yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **F. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kemampuan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja pengurus koperasi Wanita di Kecamatan Sumobito dan Motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja pengurus koperasi Wanita di Kecamatan Sumobito

## **DAFTAR PUSTAKA**

Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sindereng Rapang.

- Anila. (2012). Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan pada PT Perkebunan V kebun Tabun Kabupaten Kampar.
- Hutapea, p. d. (2008). *Kemampuan kerja Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Y. (2011). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jakarta: BP FKUM UI.
- Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V. & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. d. (2012.). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sunyoto, A. (2008). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Badan penerbit IPWI.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, variabel, Indikiator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zwell, M. (2008). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley.