



# **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Koqnitif, Kemampuan Personal dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh**

**Syamsul Rizal**

AKUBANK Nusantara and PhD Candidate in Management  
Science Syiah Kuala University

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk meneliti Kecerdasan Emosional, Perilaku Koqnitif, Kemampuan Personal, Kompetensi Kepemimpinan, dan Kinerja Pimpinan Pimpinan Koperasi terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh. Penelitian ini akan membahas terhadap 4 (empat) Aspek yang meliputi; Koqnitif (Cognitive Behavior), Peran Fungsional (Functional roles), Kapabilitas Personal (Personal capabilities) dan Kentrampilan Personal (Personal skill). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh koperasi yang ada pada Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 207 orang (Koperasi) mencakup seluruh koperasi yang ada di Propinsi Aceh.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Perilaku Koqnitif, Kemampuan Personal, Kompetensi, Kinerja Koperasi

**Abstract.** This study was conducted to investigate the Emotional Intelligence, Behavior Koqnitif, Personal Capability, Competence Leadership and Leadership Performance Leadership Cooperative to Cooperative Performance in Aceh province. This study will explore the four (4) aspects which include; Koqnitif (Cognitive Behavior), Functional Role (Functional roles), Capability Personal (Personal capabilities) and Kentrampilan Personal (Personal skill). The population in this study are all cooperatives in the province. The population in this research were 207 people (Cooperative) include all cooperatives in the province of Aceh.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Cognitive Behavioral, Personal Capability, Competence, Performance Cooperative

---

\*Corresponding author. Email: [syamsulrizal936@gmail.com](mailto:syamsulrizal936@gmail.com)

Received:101 September 2016, Revision: 19 Oktober 2016, Accepted: 18 Desember 2016

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright@2017. Published by Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset), Komunitas Informasi Teknologi Aceh (KITA).

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu Perusahaan atau organisasi dimana harus dibina sebaik mungkin, disisi lain juga perlu penanganan yang serius terhadap rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (Jisung Park: 2015). Tersedianya sumber daya manusia yang handal menjadikan Perusahaan dapat mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, untuk itu diperlukan Pendidikan yang berkualitas (Amstrong and Taylor 2012 : 33), penyediaan berbagai fasilitas yang memadai, dan tersedianya lapangan pekerjaan merupakan tantangan utama yang sesungguhnya harus diperhatikan oleh Pemerintah khususnya Pemerintah Aceh.

Globalisasi Ekonomi dan persaingan dunia usaha yang sangat kompetitif menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku Ekonomi (Neihaus and Price 2012). Secara kasat mata saat ini koperasi di Aceh memang belum dapat berkembang pesat dibandingkan dengan pelaku-pelaku bisnis lainnya, hal ini dikarenakan Koperasi masih dihadapkan pada masalah kinerjanya yang masih belum optimal. Untuk dapat bertahan dalam iklim persaingan usaha, koperasi harus terus melakukan konsolidasi intern yaitu menumbuhkan kembangkan koperasi agar dapat menjalankan perannya dalam perekonomian. (Skarvopa 2015) Kepercayaan masyarakat harus terus ditingkatkan dengan menumbuhkan Koperasi sebagai Badan Usaha yang sehat, layak dan berorientasi pada kepentingan anggota. Untuk itu koperasi harus mampu meningkatkan daya saingnya seperti meningkatkan kemampuan manajemen, permodalan, penguasaan teknologi mutakhir serta keterampilan yang tinggi untuk menangani berbagai aktivitas usahanya koperasi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga menjadi kekuatan ekonomi rakyat yang mandiri, kreatif dan inovatif untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat (Jac Fitz 2011 : 112).

Di Indonesia peran pelaku ekonomi dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat ada 3 (tiga) Pelaku yaitu :

1. Badan Usaha Milik Negara,
2. Badan Usaha Milik Swasta dan
3. Badan Usaha Koperasi.

Perkembangan Badan-badan Usaha tersebut masih dihadapkan pada berbagai permasalahan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal (Lange 2010). Dalam Undang undang No 20 tahun 2008 Koperasi sebagai usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang memberikan jasa Keuangan maupun Pembiayaan dalam membantu pemberdayaan ekonomi masyarakat sebagai usaha yang tangguh dan Mandiri.

Menurut Undang-undang Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian dijelaskan bahwa koperasi adalah Badan Usaha yang beranggotakan orang seseorang atau Badan Hukum dengan berdasarkan prinsip koperasi dan sebagai gerakan ekonomi Rakyat yang berazaskan atas azas kekeluargaan.

Mengingat pentingnya peran koperasi simpan pinjam dalam mendukung kegiatan ekonomi masyarakat maka pemerintah provinsi Aceh berupaya untuk melakukan pembinaan terhadap koperasi simpan pinjam, pembinaan tersebut bukan hanya dilakukan melalui bantuan keuangan guna memperkuat permodalan koperasi, tetapi melalui instansi terkait pemerintah juga berupaya meningkatkan kemampuan pengelolaan koperasi melalui pelatihan (training) pengelolaan manajemen koperasi hal ini bertujuan agar koperasi dapat tumbuh dan berkembang dalam masyarakat dan memiliki peran aktif dalam mendorong kegiatan ekonomi masyarakat golongan bawah (Donell and Elizabeth Macknight 2012). Keberhasilan Koperasi Simpan Pinjam dalam menjalankan usahanya tentu terkait dengan pengelolaan yang dilakukan oleh usaha koperasi tersebut, mulai dari ketua hingga sampai ke jajaran manajer dan staf yang seharusnya bersinergi dalam mendukung kegiatan operasional koperasi, artinya kompetensi kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi

koperasi tersebut dalam mencapai tujuannya (Tanaka Yasushi 2013). Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini dampak dari hubungan keduanya yaitu hubungan sebab akibat causality related (Tina Jokinen 2013). Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya ada dan akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya / the right man on the right job (Laguna M. Wiechetek M. Talik, W 2012).

Perkembangan Koperasi di Provinsi Aceh berdasarkan status aktif dan tidak aktif selama tahun 2010 s/d 2015 dapat dilihat seperti dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1

Perkembangan Koperasi Berdasarkan status (aktif dan tidak aktif)

Di Provinsi Aceh selama Periode tahun 2010 – 2015

Tahun	Jml Koperasi (unit)	Aktif		Tidak Aktif	
		Jlh (unit)	Persen (%)	Jlh (unit)	Persen (%)
2010	5.533	3.153	65.20	1.683	34.80
2011	5.800	2.994	59.75	2.017	40.25
2012	6.612	3.352	60.58	2.181	39.42
2013	6,570	3.910	67.41	1.890	32.59
2014	6.614	4.051	66.28	2.061	33.72
2015	7.079	4.246	64.63	2.324	35.37

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Aceh 2015

Hingga bulan Januari tahun 2016 terdapat 7.079 koperasi yang ada di Provinsi Aceh sebanyak 2.324 berstatus tidak aktif, dan hanya 4.246 koperasi yang berstatus aktif atau masih melakukan aktivitas operasionalnya. Dari 2.324 jumlah koperasi yang tidak aktif tersebut sebagian besar bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam (USP) yang keberadaannya sangat penting dalam mendorong kegiatan ekonomi masyarakat (Surat Kabar Harian

Serambi Indonesia 11 Agustus 2015).

Meningkatnya jumlah koperasi yang tidak aktif tentunya menjadi persoalan tersendiri bagi pemerintah dalam mengembangkan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) didaerah hal ini disebabkan usaha mikro seperti industri rumah tangga menjalankan koperasi simpan pinjam sebagai alternatif pilihan pembiayaan atau memperoleh pinjaman untuk kebutuhan usaha ketika mereka tidak memiliki akses kelembaga keuangan bank.karena itu persoalan koperasi simpan pinjam dipandang perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah Daerah agar koperasi tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Dalam kondisi sekarang ini koperasi simpan pinjam di Indonesia dihadapkan pada berbagai permasalahan baik yang bersifat internal dan eksternal yang kurang kondusif (Sukidjo : 2012 ) diantaranya:

1. Aspek Infrastruktur dan Kelembagaan koperasi yang masih sangat minim
2. Efisiensi operasional Koperasi yang belum memadai
3. Belum Optimalnya Pemberdayaan Usaha Koperasi
4. Stategi manajemen yang belum tepat sasaran
5. Rendahnya kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam bidang Koperasi
6. Masih Kurangnya Permodalan Usaha Koperasi
7. Terbatasnya Akses pasar.

Mengingat Banyak koperasi di Indonesia mengalami kegagalan karena sejak awal tidak adanya visi Pembentukan dan ketidak jelasan tujuan yang ingin dicapai. Jika dilihat dari pertumbuhan jumlah koperasi yang berdiri, dan pertumbuhan jumlah anggota koperasi, sebenarnya koperasi Indonesia sudah mengalami peningkatan yang positif dari tahun ke tahun namun jika dilihat dari daya saing dan keberhasilan koperasi melaksanakan fungsinya tentunya berbeda sehingga perlu dilakukan upaya pengembangan koperasi. (Davis Keith & Jhon W Neuton : 2015) Pengembangan koperasi dilakukan mulai dari sektor kepemimpinan dimana kepemimpinan perlu diseleksi, dilatih dan dikembangkan agar

visioner, memiliki alertness dan response capacity, mampu melakukan penyesuaian, dan memotivasi dan memberdayakan pengurus dan anggota koperasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu memengaruhi dan mendukung pengembangan kompetensi SDM koperasi. SDM koperasi perlu diseleksi dan mendapatkan pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan skill dan personal quality. Untuk mengatasi berbagai kondisi tersebut diperlukan adanya Evaluasi Kinerja melalui Pengukuran Kinerja yang Handal (Reliable).

Pengukuran kinerja merupakan hal yang esensial bagi perusahaan (Dick Grote : 2011 ). Hal ini dikarenakan pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan serta penyusunan strategi bisnis yang tepat. Metode pengukuran kinerja yang dianggap tepat mengatasi kendala-kendala secara menyeluruh pada lembaga keuangan mikro saat ini. Mengacu pada Surat Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No.20/Per/M.KUKM/XI/2008 menyatakan kesehatan koperasi adalah kondisi atau keadaan koperasi yang dinyatakan sehat, cukup sehat, kurang sehat, tidak sehat dan sangat tidak sehat. Sehat atau tidak sehatnya suatu koperasi bisa dilihat dari kriteria skor yang telah ditentukan, seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 2  
Predikat Kesehatan Koperasi

Skor	Predikat
80 -100	Sehat
60 – 80	Cukup Sehat
40 – 60	Kurang Sehat
20 – 40	Tidak Sehat
≤ 20	Sangat Tidak sehat

Sumber : Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UsahaKecildan Menengah Republik Indonesia No. 20/Per/M.KUKM/XI/2008

Dari Tabel 2 dapat diperkuat dengan aspek yang digunakan untuk penilaian kesehatan koperasi antara lain aspek permodalan,

kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, kemandirian dan pertumbuhan, likuiditas dan jatidiri koperasi. Sementara itu dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan berbagai koperasi-koperasi yang ada di Provinsi Aceh menunjukan bahwa masih banyak masalah yang dihadapi koperasi di Provinsi Aceh dalam mengembangkan organisasi dan usahanya selain masalah internal dan eksternal. Masalah internal menyangkut rendahnya kualitas SDM yang berdampak pada pengelolaan organisasi dan usaha koperasi. Sementara itu, masalah eksternal antara lain menyangkut factor kebijakan pemerintah dalam bidang perekonomian, persepsi masyarakat terhadap koperasi, persaingan usaha dari badan usaha lain, teknologi, sosial, dan politik internal koperasi (Curvas E Charles and Fisher Klause : 2013).

Dilihat dari permasalahan yang dihadapi koperasi di Provinsi Aceh, maka dalam penelitian ini masalah-masalah tersebut dibatasi pada permasalahan SDM, khususnya masalah kinerja karyawan koperasi. Pendayagunaan karyawan di koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal serta tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi sekarang ini. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, SDM merupakan unsur yang paling penting, sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. (George Larserre 2013) Karyawan (account officer) merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari koperasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis and

Jackson : 2012). Sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika didalam organisasi, Dessler and Gerry (2010 : 204) Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak factor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekankerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan (Ballack and Harsen : 2013 ).

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja koperasi adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terciptanya koperasi yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Gomes (2010:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

## Metodologi Penelitian

Penelitian yang sedang dilakukan ini membahas mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kognitif, Kemampuan Personal dan Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh. dimana yang dinilai sesuai dengan situasi dan kondisi Aceh kekinian. Penelitian ini akan membahas terhadap 4 (empat) Aspek yang meliputi:

1. Kognitif (Cognitive Behavior)
2. Peran Fungsional (Functional roles)

3. Kapabilitas Personal (Personal capabilities) dan
4. Ketrampilan Personal (Personal skill)

### Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh koperasi yang ada pada Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 207 orang (Koperasi) mencakup seluruh koperasi yang ada di Propinsi Aceh.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling, jenis sampel ini tidak dipilih secara acak, Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Convenience Sampling yaitu responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data, Keuntungan dari pada teknik ini adalah terletak pada ketepatan peneliti memilih sumber data sesuai dengan variabel yang diteliti, populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran Sampel  
N = Ukuran populasi  
e<sup>2</sup> = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, maksimum sebesar 10%. Berdasarkan rumus Slovin di atas

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di sini ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai hubungan Model Kompetensi Kepemimpinan

Koperasi simpan pinjam di Provinsi Aceh, selanjutnya Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert pada interval 1-5, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju ;
- 2 = Tidak Setuju ;
- 3 = Netral ;
- 4 = Setuju ;
- 5 = Sangat setuju

### Metode Analisis

#### 1 Analisis Multivariat

##### a. Uji Reliabilitas.

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach  $> 0.6$  maka item variabel tersebut dinyatakan reliable, dan jika angka reliabilitas Alpha  $< 0.6$  maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliable.

##### b. Uji Validitas.

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi, yaitu membandingkan nilai  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ .

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam penelitian ini, antara lain (Ghozali, 2009) :

##### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan metode grafik, yaitu menggunakan grafik normal probability plot. Grafik normal probability plot berfungsi membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya

dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2009). Deteksi normalitas dilihat melalui penyebaran data (plot) pada sumbu diagonal, dengan kriteria :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bias dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi.

##### c. Uji Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana sebaran varian faktor atau disturbance tidak konstan sepanjang daerah observasi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat sifat dari variance error. Model Regresi yang baik adalah yang variansnya bersifat homoskedastis atau equal variance. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu Metode Grafik. Metode ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar penentuan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

- Jika ada pola tertentu (plot) yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas atau plot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model bersifat homoskedastis.

#### 3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk data yang memerlukan pengukuran. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji pengaruh 2 (dua) atau lebih variabel

independen terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Rumus : } Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

$\beta_1$  = koefisien regresi variabel 1

$\beta_2$  = koefisien regresi variabel 2

X1 = variabel independen 1

X2 = variabel independen 2

e = residual error

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel Kompetensi Kepemimpinan Koperasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kriteria Pengujian:

a. Ho diterima dan Ha ditolak jika F hitung  $\leq$  F tabel, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X1 terhadap X2, serta X1 dan X2 terhadap Y.

b. Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung  $>$  F tabel, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X1 terhadap X2, serta X1 dan X2 terhadap Y.

#### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda (R<sup>2</sup>) berada di antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ .

#### 3. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kompetensi Kepemimpinan Koperasi) terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

HO : Variabel-variabel bebas (Kompetensi Kepemimpinan Koperasi) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H1 : Variabel-variabel bebas (Kompetensi Kepemimpinan Koperasi) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan pengambilan keputusan:

a.) Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t tabel  $>$  t hitung, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel  $<$  t hitung, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95 persen ( $\alpha = 5\%$ ).

b.) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi  $>$  0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi  $<$  0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

## Analisa dan Pembahasan

### Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang ada di Provinsi Aceh Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 100 kuesioner. Jumlah semua kuesioner yang bisa dikumpulkan oleh peneliti sebanyak 100 (*respon rate* 100%). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus

$$n = 100$$

Dimana: n = Jumlah sampel

Z = Angka yang menunjukkan penyimpangan suatu nilai varian dari mean dihitung dalam suatu standar deviasi

$$E = \text{Error}$$

Dalam penelitian ini kesalahan pengguna sampel (kesalahan sampling) yang diharapkan tidak lebih dari 10% sedangkan  $\alpha$  senilai 0,05 sehingga:

$$n = \frac{1}{4} \left[ \frac{Z_{\alpha/2}}{E} \right]^2$$

$$n = \frac{1}{4} \left[ \frac{Z_{0,05/2}}{0,1} \right]^2, n = 96,04 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Jadi, bila sampel yang akan diteliti adalah 100 orang, jumlah sampel data yang terkumpul telah memenuhi ukuran sampel minimum yang disyaratkan

*Karakteristik Responden*

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuesioner yaitu Identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan terakhir yang disajikan berikut ini:

Tabel 3.

Deskripsi Responden Berdasarkan JenisKelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	41	41
Wanita	59	59
TOTAL	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, 41 responden atau 41% berjenis kelamin pria dan 59 responden atau 59% berjenis kelamin wanita. Sehingga jumlah sampel terbanyak adalah wanita. Dengan demikian responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin wanita.

Umur responden dikelompokkan menjadi empat kelompok, yaitu kelompok umur 21-30, kelompok umur 31-40, kelompok umur 41-50 dan kelompok umur 51 tahun keatas. Hasil analisa karakteristik responden berdasarkan karakter umur ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 Tahun	63	63
31-40 Tahun	22	22
41-50 Tahun	11	11
51-60 Tahun	4	4
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa usia responden dalam penelitian sangat bervariasi, responden yang berusia antara 21-30 tahun (63 responden atau 63 %), usia antara 31-40 tahun (22 responden atau 22 %), kemudian yang berusia antara 41-50 tahun (11 responden atau 11 %) dan yang berusia antara 51-60 tahun (4 responden atau 4%). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang menjadi responden terbesar berada pada rentang usia 21-30 dan 31-40 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah usia produktif.

Tabel 5

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	5	5
Diploma	62	62
S1	29	29
S2	4	4
Total	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA adalah 5 responden (5%), untuk Diploma adalah 62responden (62%), S1 adalah yang terbanyak dengan 29 responden (29%) dan S2 adalah 4 responden (4%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma.

Tabel 6

Deskripsi Responden Berdasarkan MasaKerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	68	68
5-10 Tahun	21	21
11-15 Tahun	8	8
16 Tahun	3	3
TOTAL	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 68 responden (68%), untuk masa kerja antara 5- 10 tahun sebanyak 21 responden (21%) dan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 8 responden (8%) sedangkan masa kerja lebih dari

16 tahun sebanyak 3 responden (3%). Dengan demikian responden terbanyak memiliki masa kerja antara 1-5 tahun.

*Tanggapan Responden*

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti pada jawaban responden. Dalam analisis ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Di Provinsi Aceh selaku responden dalam penelitian ini. Pernyataan responden mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan Peneliti dan pernyataan ini membentuk skala Likert, dimana skala Likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap. Tanggapan Responden Mengenai Pola Pikir tentang Kecerdasan Emosional (EI) Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pernyataan pola pikir tentang kecerdasan emosional 10 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pola pikir karyawan tentang Kecerdasan Emosional.

Tabel 7. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk kesepuluh item pernyataan sikap kesetujuan terhadap variabel Emotional Intelligence dengan nilai rata-rata sebesar 90,6% yang dapat diartikan bahwa karyawan memiliki sikap yang baik terhadap item kecerdasan emosional atau dengan kata lain mereka memiliki EI yang tinggi.

Dalam hal ini Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap pernyataan pada manajemen Koperasi sebanyak 20 item. Ada 3 item pertanyaan yang tidak valid, dan dihilangkan. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 8

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)			
		STS	TS	S	SS
1	Saya dapat dengan jelas menyadari apa yang sering saya rasakan	-	1	91	8
2	Saya dapat memahami dengan baik perasaan saya sendiri	-	1	90	9
3	Saya benar-benar memahami apa yang saya rasakan	-	1	91	8
4	Saya selalu tahu saat dimana saya sedang tidak bahagia	-	1	91	8
5	Saya selalu dapat memahami perasaan teman saya berdasarkan dari perilaku mereka	-	1	92	7
6	Saya seorang pengamat perasaan yang baik	-	1	90	9
7	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain	-	1	90	9
8	Saya dapat memahami dengan baik emosi orang-orang di sekitar saya	-	1	91	8
9	Saya selalu menentukan target untuk diri saya sendiri lalu mencoba yang terbaik untuk meraihnya	-	1	90	9
10	Saya selalu mangatakan pada diri saya sendiri saya seorang yang kompeten	-	1	90	9
		-	10	906	84
	Rata – rata	-	1	90,6	8,4

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Tabel 8  
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)			
		STS	TS	S	SS
1	Meskipun pekerjaan menumpuk saya berusaha menyelesaikannya dengan tenang	-	1	86	13
2	Saya sependapat karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas meskipun harus kerja lembur	-	1	86	13
3	Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja	-	1	85	14
4	Dalam bekerja saya bersedia membantu kesulitan teman	-	1	85	14
5	Saya tidak marah apabila pekerjaan saya dikritik teman	-	1	86	13
6	Terhadap teman yang lamban bekerja saya berusaha memotivasinya	-	1	85	14
7	Saya membiasakan berangkat dan pulang tepat waktu	-	1	85	14
8	Saya paling takut melanggar organisasi	-	1	87	12
9	Saya berusaha bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan organisasi	-	1	86	13
10	Saya berusaha bekerja menurut pedoman pekerjaan yang ditetapkan organisasi	-	1	85	14
11	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	-	1	86	13
12	Saya sependapat ketelitian dalam bekerja sangat penting	-	1	85	14
13	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin	-	1	86	13
14	Setiap pekerjaan selesai perlu diperiksa ulang agar tidak terjadi kesalahan	-	1	86	13
15	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	1	87	12
16	Untuk mencapai hasil yang memuaskan saya berusaha memahami tugas pekerjaan tepat waktu	-	1	85	14
17	Tingkat pendidikan yang saya miliki mampu mendukung tugas pekerjaan saya	-	1	85	14
18	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	-	1	86	13
19	Saya terkadang kurang memahami tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	-	1	86	13
20	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi	-	1	87	12
□		-	20	171	265
	Rata – rata	-	1	85,7	13,25

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk item pernyataan terhadap variabel kinerja dengan nilai rata-rata sebesar 87,75% yang dapat diartikan bahwa karyawan memiliki kinerja dalam perusahaan yang masih kurang untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis uraikan pada metode Path Analysis dengan SPSS ver.11,5 for Windows dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan Manajer Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Provinsi Aceh memediasi hubungan positif antara kecerdasan emosional manajer Koperasi dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin Koperasi di Provinsi Aceh mampu memaksimalkan penerapan kepemimpinan yang mana nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.
1. Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Provinsi Aceh memediasi hubungan positif antara Perilaku Koqnitif Manajer Koperasi Simpan Pinjam Hal ini mengindikasikan bahwa Perilaku Koqnitif yang diterapkan Manajer Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Provinsi Aceh nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Provinsi Aceh memediasi hubungan positif antara kemampuan Personal Manajer Koperasi dan komitmen terhadap organisasi dan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kemampuan Personal Manajer Koperasi dapat meningkatkan kapasitas kinerja kepemimpinan dan tentunya meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yang mana nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Provinsi Aceh mempunyai hubungan Positif antara Kompetensi Kepemimpinan Koperasi di Provinsi Aceh dimana manajer Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Provinsi Aceh mengindikasikan bahwa Kompetensi kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Provinsi Aceh tidak berpengaruh

terhadap implikasi antara tingkat Kompetensi yang tinggi terhadap kinerja karyawan, namun dengan Tingginya tingkat Kompetensi Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Aceh yang dimiliki pemimpin Koperasi dapat menurunkan tingkat beban kerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdul Hammeed dan Aahamer Waheed (2011). Employee Development and its Affect on Employee Performance A Concept Framework. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 13.
- Amir Foroughi. (2015). Journal The role of services Innovation in enhancing Business Performance : the moderating effects Competitive Intensity. *Current Science*, Vol 109, No 4.
- Amstrong and Taylor. (2012). *Human Resources Prattice*, London. Cogan Page.
- Anne von Elverfeldt. (2015). Journal *Performent Appraisal – how to Improve its Effectiveness*, University of twente, Enschede.
- Augusty, Ferdinand, (2012). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Rumit dalam Penelitian Untuk TesisMagister & Disertasi Doktor Edisi 2*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bach and Martin Edward. (2012). *Human Resources Management*, Wiley, New York.
- Boyazits Richard. (2011). *Journal Managerial and Leadership Competencies : A Behavioral Approach to Emotional Social and Cognitive Intelegence*, Sage, Washington DC
- Cristian Strake. (2011). *Competency Modelling for Human Resources Management and European Policies*, Gito, Universitat Duisburg Essen.
- Curvas E Charles and Fisher Klause (2013). *Journal Co-operative Financial Institutions Issue in Government*, World Bank, Washington
- Davist, Keith and John w.newton. (2015).

- Human Behavior at work organization Behavior*, seventh edition, Mc.Graw-hill book Company
- Dessler and Gary. (2010). *Human Resources Management, Eght Edition*, Prentice Hall International Inc.
- Dick Grote. (2011). *Journal Appriasals how to be good at Performance Appriasals*, Havard Business Review Prest, Boston.
- Draft dan Marcic. (2013). *Kepemimpinan dan Pengorganisasian*, Erlangga. Jakarta
- Dunaway, (2013). *Return to Capital and Invesment in New Technology*, IMF, Washington
- Gangan Prahap. (2014). *General Article Current Science Vol 107 No 3 The Performance of Research Intensive Higher Educational Institutions in India*, CISR National Institute for Interdiciplinary Science and Technology India.
- George Laserve & Cracagna Dante and Garzon. (2013). *Journal Leadsheip, Capacity Building and Governability in Cooperatives*, EDUCC, Colombia
- Gordon, and Wayne, Athur and Shane. (2013). *Management and Organization Behavior*, Allyn and Bacon, College, Boston
- Ghozoli (2012). Model Persamaan Sruktural Equation Modeling ,Konsep dan Aplikasi dengan Program IBM, SPSS, Amos, Universitas Dipenogoro Semarang.
- Gomes. (2010). *Organization Behavior* 5 th edition International Edition Mc-Graw-Hill Book Company New York.
- Gupta. (2011). *Journal Competency Frame work for Human Resources Management*, Concept Publishing, New Delhi
- Harsen and Bellack. (2012). *Journal Coqnitives Behavior Affecting and Personel Phiscology* 2 nd Edition John Wiley & son Australia.
- Hofstede. (2012). *The Hard Problem Of Management*. Jossey Bass Inc., California, USA
- Hye Junglee, Jungi Park, Jung woo Lee. (2013). *Journal Role of Leadership Competencies and Team Social Capital in it Services*, Yonsel University Soul, Korea.
- James Hayton. (2015). Research paper number 224 *Journal Leadership and Management Skill in SMEs, Measuring Associating With Management Praticce and Performance*, Departement for Business Innovation and Skill. 1 Victoria Street London
- Ivey, Simek L. Morgan. (2012). *Journal Consoling and Physcoterahy Multicultural Perspective*, Devison of Simon and Schuster inc, Boston
- Jandt. (2011). *Process Interpersonal Communication*, Harper and Row Publisher inc, New York
- Jac Fitzs, enz (2011). *Human Capital ROI in New Technology*. Hamburk.
- Jacqueline A Gilbert, John Ivancevich. (2013). *Journal Toxic Versus Cooperative Behavior at Work : The Role of Organizational Culture and Leadership in Creating Community Centered Organizations*, University of Houston USA.
- Jeffrey A. Lieberman M.D. (2014). *Journal Opening the Door to Happiness*, Columbia University.
- Jisung Park, Soo Young Shin, Sangmin Lee and Se-Ri No, 2015 43.6.899, *Journal Human Resources Management Practices and Organizational Creativity the Role of Chief Executive Officer;s Learning Goal Orientation*, School of Business Republic of Korea
- John Burgoyne, Wandt Hirsh and Sadies Williams. (2013). *Journal The Development of Management and Leadership Capability and its Contribution to Peformance : the Evidence, the Prospect the Research need*, Departement of Education and skill,

- Lancaster University
- Journal Ekonomi dan Pendidikan. (2012). Membangun Citra Koperasi Indonesia, Volume 5 no 02 Universitas Negeri Yogyakarta
- Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No 20/per/M.KUKM/XI/2008, tentang Perkoperasian, Indonesia Jakarta
- Laguna,Wiechetek,Talik W. (2012). *Journal Business Review The Competencies of Managers and Their Business Succes*, Vol 1(3).
- Lange. (2010). *Human Resources Management Cooperatives Financial Institution issue* Ingoverment, Hamburk
- Leadership and Management skill in SMESS Measuring Associations with Management Pratices and Performance Departement of Business Innovation and Skill*. (2015). Victoria street, London
- Lies Indriyani (2010). The Influences Emotional Intelligence at Leadership and Organization. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol 4(2).
- Luzio Rudolfo and Kaufan Martin. (2010). *Human Capital and Invesment in New Technology*, Washington
- Mattia Rigotti. (2013). Research Article The Importance of Mixed Selectivity in Complex Coqnitve Task. Vol 497 10 may 2013, New York
- Malthis and Jakson. (2012). *Human Resources Managemen and Leadership at work*, Mc Graw-Hill Internationaln Edition, Singapore
- Mc Donell and Elizabeth Mach Night, (2012). *Journal The Cooperative Model in Praticce*, University of Aberdeen, Scotlandia
- Neuhaus and Price. (2011). *Organization Behavior A Global Perspective*, 2 nd Edition, John Wiley & son Australia,Ltd
- O,Pesamaa, T,Pieper R,Vinhass. (2012). *Journal Trust and Peciprocity in Building Interpersonal and Inter Organizational Commitment in Small Business Cooperatives, of Co-operatives Organization and Management*, Elsevier.
- Penny Tamkin. (2015). *Mantell Building Falmer Brighton Journal Measuring the Contribution of Skill to Business Performance A Summary for Employers*, Institute for Employment Studies, UK, London
- Rahmah Ismail, Syahida Zainal Abidin. (2012). BEH - Business and Economic Horizons, *Journal Impact of Workers Competence on their Peformance in the Malaysian Private service sector*.Business and Economic, School of Economics, Faculty of Economics and Business Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia. Volume 2 (2) . 25-36, ISSN: 1804-1205.
- Brigman. 2015. Resource Management On Organization Performance: Progress And Prospect, *Academy of Management Journal*, Vol. 39 (4).
- Richard Niehaus and Price Karl. (2013)..*Human Resources Competitive,Creating Competitive Edge Throught HR Application*, Spinger, Berlin.
- Robert N Luiser Cristopher F.Achua. (2014). *Leadership, Theory,Aplication, and Skill Development*, sixth Edition, University of California College at Wise, Boston, USA.
- Robbins, Stephern. (2011). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition, Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saed al-muharami dan Daniel C Hardy. (2013). *Journal Cooperative and Islamic Bank*, International Monetary Fund, Washington
- Serambi Indonesia,Kompesansi,Kepemimpinan dam Kinerja Koperasi,selasa 11 Agustus 2015
- Sudkitjo. (2012). Membangun Citra Koperasi

- Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Volume 5 (2).
- Suk Bong Choi, Thi Bich Hanh Tran, Byung Il Park. (2015). *Journal Inclusive Leadership and Work Engagement, Mediating Roles of Affectives Organizational Commitment and Creativity*, College of Business and Economic, Korea 4386-931-944.
- Susan Musante. (2014). *Meeting Undergraduate life Science Education's Leadership Needs*, Oxford University Press, USA
- Scott Steinberg. (2016). *Journal, Prepare Tomorrow's Leaders Today*, School of Business, Western University, of New York.
- Standberg Consulting. (2015). *Research Paper Recruiting CSR Competent Leaders A Co-operatives Approach*, School of Business, Western University, New York.
- Smuntny Pets. (2010). *Human Resources and Personal Management*. United States of America
- Skarvopa Ludmila, Grosova Stanislava. (2015). *Journal Vol 7 ISSN 1804-17X The Application of Business Network Approach for Small and Medium Enterprises (SME) with regard to their Buying Behavior*, University of chemistry and Technology Praha Czech Republic
- Skalova. (2011). *Journal Population Growth and Human Resources Management*, Publishing by DAAAM International, Vienna Austria. Vol 22 (1). ISSN 1726-9679.
- Spencer & Spencer. (2013), *Competencie and Peformance Organizational*, Mc Grow Hill, International Newyork.
- Sreers, Richard M. dan D. Braunstein. (2014). *Journal "A behaviorally based measure of manifest needs in work setting"*, *journal of vocational behavior*
- Tanaka Yasushi. (2015). *The Economic of Cooperative Education*, Roudledge, Newyork
- Taylor. (2011). *Human Resources Management Global Strategic for Managing a Diverse Work Force*, Fifth Edition, Prentice Hall, Englewood.
- Tina Jokinen. (2014). *Journal The Emerald Research, Global Leadership Competencies a Review and Discussion*, Departement of Management University of Vaasa, Finland. Vol 29 (1).
- Tsui, Anne S., Pearce, dan Porter dalam Mas'ud. (2014). *Alternative Approaches to The Employee Organization Relationship : Does Investment in Employee Pay Off*. *Journal Academy of Management*. vol. 40 (5). 1089-1121.
- Yang yang, jing gu and zongfang zhou. (2015). ID 52874,8 page, *Research Article Complexity Study of the Credit Risk of a Business Group*, Collage of Management and Economics, University of Electronic Science and Technology of China
- Ulrich and Wayne Youger, Mike. (2012). *Human Resources from the oud side in*, Brock Bank, Mc Grow Hill, Newyork.
- Undang-undang No: 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian Indonesia, Jakarta
- Undang-undang No: 20 tahun 2008 tentang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kemenkop, Indonesia, Jakarta
- Vaculik Martin and Prochazka, Smutny Pets 2014, *Journal International, Competencies and Leadership Effetiviness. Wich Skill Predict Effective Leadership*, Masaryk University, Faculty Economic and Administration, Departement of Coporate Economic, Czech Republic