

## **PENGARUH KOMPETENSI PENGURUS TERHADAP KESEJAHTERAAN ANGGOTA KSU TANGERANG KUAT SEJAHTERA**

Azkyra Rahma Fadilah<sup>1</sup>, Sri Wahyuningsih<sup>2</sup>, Putri Sarirati<sup>3</sup>  
Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa  
[azkyarahma.f@gmail.com](mailto:azkyarahma.f@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of management competence on the welfare of members of the Tangerang Kuant Sejahtera Multipurpose Cooperative (KSU). Competence is measured by knowledge, skills, and work attitude, while welfare is analyzed using Maslow's five levels of needs: physiological, safety, social, esteem, and self-actualization. The research applies a quantitative approach with a descriptive-associative design. The population consists of 1,551 members, with 100 respondents selected using stratified random sampling. Data were analyzed through simple linear regression using SPSS 25. The results show that management competence significantly affects member welfare, with a significance value of  $< 0.001$ , a  $t$ -value of  $12.445 > 1.66$ , and an  $R^2$  of  $0.612$ . This indicates that higher competence improves member welfare.*

**Keywords :** *Management Competence, Member Welfare, Cooperative, Human Resource Management.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pengurus terhadap kesejahteraan anggota Koperasi Serba Usaha (KSU) Tangerang Kuant Sejahtera. Kompetensi diukur melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sedangkan kesejahteraan anggota dianalisis menggunakan lima tingkatan kebutuhan Maslow: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif. Populasi penelitian adalah 1.551 anggota, dengan sampel 100 responden yang dipilih melalui stratified random sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengurus berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan anggota, dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ ,  $t$ -hitung  $12,445 > t$ -tabel  $1,66$ , dan  $R^2$  sebesar  $0,612$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pengurus, semakin meningkat kesejahteraan anggota.

**Kata Kunci :** Kompetensi Pengurus, Kesejahteraan Anggota, Koperasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

## **PENDAHULUAN**

Diantara bentuk kelembagaan keuangan atau badan usaha yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia adalah koperasi (Nahrowi & Santi, 2020). Koperasi adalah bentuk membantu pemerintahan dalam mensejahterakan masyarakat, khususnya anggota koperasi itu sendiri. Ketetapan koperasi Indonesia terdapat pada undang-undang dasar 1945 dan Pancasila, yang berfungsi sebagai panduan dalam menentukan arah, sasaran, peran, dan posisi koperasi dalam hubungannya dengan pelaku ekonomi lainnya. Pada dasarnya, Segala usaha kolaborasi memiliki tujuan untuk menjaga diri agar mampu mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dalam lingkungan yang bersifat komunal. Bentuk kerjasama ini mencakup aspek ekonomi dan komunal, serta merupakan bentuk gotong royong yang didasari semangat kekeluargaan (Nahrowi & Santi, 2020). Adanya koperasi di Indonesia memiliki potensi agar meningkatnya standar ekonomi dan kesejahteraan dimasyarakat.

Koperasi yang mampu menjalankan peran, fungsi, dan tujuan sesuai dengan Undang-Undang No 25 tahun 1992 yang berlaku di Indonesia yang membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan ekonomi dan sosialnya.

Dalam hasil resolusi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) nomor 64/136, sudah diakui bahwa peran koperasi terutama Koperasi Indonesia sebagai badan usaha sudah terbukti mampu menopang perekonomian dalam keadaan krisis ekonomi global. Seperti, membuka lapangan pekerjaan, menurunkan angka kemiskinan, dan meningkatkan kemandirian ekonomi rakyat. Peran koperasi kepada anggotanya dapat mencapai kesejahteraan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Ditengah persaingan era globalisasi saat ini, badan usaha koperasi terus tumbuh dengan menyesuaikan kebutuhan zaman yang semakin modern. Penyesuaian ini tentunya

untuk mencapai tujuan dari koperasi yaitu keuntungan dan kesejahteraan bagi anggota koperasi (Ilmi, 2021).

Mentri koperasi Budi Arie Setiadi mengungkapkan “data menunjukkan bahwa 27 juta masyarakat Indonesia menjadi anggota koperasi, padahal di Amerika Serikat yang negara individualis dan kapitalis itu ada 125 juta masyarakatnya berkoperasi”. Akhir-akhir ini kepercayaan masyarakat terhadap koperasi cenderung menurun akibat salah satu kelola oknum pengurus koperasi yang kurang kompeten.

Berdasarkan data dari kementerian koperasi dan UMKM, tercatat 82.000 koperasi yang dinilai pasif sehingga dibubarkan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir (Antara News, 2024)

Koperasi Serba Usaha (KSU) Tangerang Kuat Sejahtera, yang berdiri sejak 2009, merupakan salah satu koperasi yang berupaya berperan dalam peningkatan kesejahteraan ekonomi anggota. Koperasi ini bergerak dalam bidang perdagangan ritel, pangan, dan simpan pinjam. Meskipun memiliki prospek usaha yang berkembang, laporan RAT 2022 menunjukkan masih adanya kesenjangan antara peningkatan pendapatan koperasi dan kesejahteraan nyata anggota. Hal ini diduga dipengaruhi oleh kompetensi pengurus, khususnya dalam aspek pengetahuan, keterampilan manajerial, serta sikap kerja. Inilah yang menjadi gap penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan: Apakah kompetensi pengurus berpengaruh terhadap kesejahteraan anggota KSU Tangerang Kuat Sejahtera?

Maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi pengurus yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terhadap kesejahteraan anggota, yang diukur melalui lima tingkatan kebutuhan Maslow.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Manajemen**

Manajemen merupakan metode untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi

dengan mengoordinasikan sumber daya yang tersedia (Elbadiansyah, 2019). Upaya manajemen anggota koperasi yakni mengelola tenaga kerja dengan efektif untuk mencapai misi koperasi. Berikut ini adalah manajemen yang secara khusus berfokus pada pengelolaan SDM. Menurut Cushway (2014), tujuan mencakup: (a) Manajemen memberikan pertimbangan dalam merumuskan arahan SDM dengan tujuan memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi, serta memiliki kemampuan untuk menyikapi transformasi dan secara resmi memenuhi kewajiban pekerjaan, (b) Melaksanakan dan menjaga kebijakan serta prosedur yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya, (c) Memberikan support kepada pengurus agar mencapai tujuan, (d) Mengatasi berbagai krisis dan situasi yang muncul dalam interaksi anatar pekerja untuk memastikan bahwa mereka tidak menghambat kemajuan organisasi dan (e) Menyediakan media komunikasi antara pekerja.

### **Kompetensi**

Menurut Sutrisno (2020), mengatakan bahwa sebagai salah satu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Triastuti (2019), kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Rusvitawati et al., (2019), menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu supaya menghasilkan prestasi atau kinerja memuaskan. Adapun kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas

pengetahuan konseptual, (Setiawan et al., 2020).

Menurut Edison et al., (2017), dengan indikator kompetensi terdiri dari tiga jenis yaitu: (a) Pengetahuan (*Knowledge*); Pengetahuan ini berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi ingin mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing. Dan ingin mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan praturan, prosedur, dan teknik yang baru, (b) Keterampilan (*Skill*); Keterampilan yang diperlukan pada individu adalah kemampuan dalam berkomunikasi dengan cara yang baik secara tulisan. Dan kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan dan (C) Sikap (*attitude*); Sikap individu yang dimiliki meliputi, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja. Dan adanya bentuk semangat kerja yang tinggi. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah beberapa kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama karyawan untuk mencapai tingkat pengurus koperasi yang profesional.

### **Koperasi**

Menurut Akram (2025), kata koperasi berasal dari Bahasa latin "*Cooperation*". *Co* berarti *besama* dan *operation* yang berarti bekerja, jadi *cooperation* berarti bekerja sama. Jadi, koperasi adalah kerja sama diantara anggota koperasi untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan.

Metode untuk mencapai pembangunan yang sesuai dengan prinsip-prinsip yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah melalui melalui praktik koperasi. Seperti yang diungkapkan oleh Afifudin (2020), koperasi di Indonesia memiliki tujuan yang tercantum dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992, yaitu: 1) Membantu anggota dalam mencapai kesejahteraan ekonomi dan sosial melalui usaha bersama yang bersifat sukarela dan saling membantu, 2) Selain untuk anggota, koperasi juga berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas,

tidak hanya secara ekonomi tetapi juga dalam menciptakan keadilan social dan 3) Koperasi berperan aktif dalam membangun ekonomi Indonesiayang kuat dan stabil dengan menitikberatkan pada prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan bersama.

Penelitian menurut Sutrisno (2023), menemukan bahwa koperasi yang dikelola dengan baik dan memiliki pengurus yang kompeten cenderung mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan anggotanya, baik secara ekonomi maupun sosial.

Koperasi merupakan salah satu lembaga yang dijadikan pemerintah sebagai bentuk organisasi rakyat yang dapat memajukan kesejahteraan umum. Koperasi dianggap cocok bagi golongan ekonomi bawah untuk meningkatkan taraf hidup ekonominya. Keberhasilan suatu koperasi dilihat dari kesejahteraan anggotanya. Koperasi dapat memberikan kesejahteraan, karena anggota dapat menciptakan nilai tambah dari usaha yang dijalankan. Untuk itu, penting setiap anggota dalam meningkatkan partisipasinya. Anggota koperasi memiliki makna yang sangat penting, selain sebagai pemilik, juga merupakan pengguna (konsumen) dalam koperasi. Oleh sebab itu, partisipasi anggota sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari lembaga ini.

### **Kesejahteraan**

Kesejahteraan anggota dapat diukur dari pendapatan yang diperolehnya, dengan demikian tujuan koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dapat dilihat dari tingkat pendapatan anggota. Pendapatan ini dapat berupa uang atau juga dalam bentuk barang yang mampu dibeli anggota.

Didalam UU No. 6 tahun 1974 tentang ketentuan pokok-pokok kesejahteraan social pasal 2 ayat 1 adalah sebagai berikut, “kesejahteraan sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun spiritual yang meliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir dan batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan

pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat yang menunjang tinggi hak asasi serta kewajiban manusia dengan Pancasila” (Presiden Republik Indonesia, 1974).

Teori Maslow dalam Saul McLeod (2025), kebutuhan manusia tersusun dalam lima tingkatan hirarki : (1) Kebutuhan fisiologis; yaitu kebutuhan dasar seperti makan, minum, tidur, dan tempat tinggal, (2) Kebutuhan akan rasa aman; yaitu keamanan fisik dan psikologis, kestabilan, dan perlindungan, (3) Kebutuhan sosial (cinta dan rasa memiliki); artinya hubungan sosial, cinta, persahabatan, dan rasa terbuka, (4) Kebutuhan penghargaan; adalah penghormatan diri (harga diri) dan penghormatan dari orang lain (status) dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri; yaitu realisasi potensi diri dan pencapaian tujuan hidup yang bermakna.

Teori tersebut dijelaskan oleh pendekatan kesejahteraan seperti dikemukakan oleh Simonova (2019), yang menyatakan bahwa kesejahteraan tidak hanya bergantung kepada pertumbuhan ekonomi semata, tetapi juga pada kualitas hidup yang mencakup hubungan sosial, partisipasi masyarakat dan lingkungan yang mendukung.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel secara objektif melalui pengumpulan data numerik, dengan menyebarkan kuesioner berupa pernyataan dan pertanyaan yang dirancang dengan cermat untuk mengukur variabel kesejahteraan koperasi yang disebarkan kepada anggota KSU Tangerang Kuat Sejahtera sejumlah 1.551 anggota sebagai populasi dan diambil sampel didasarkan pada rumus Slovin dengan presisi 10% yaitu sejumlah 100 anggota. dikarenakan jumlah populasi mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis, maka penelitian menggunakan teknik *stratified random sampling*. Teknik *stratified random sampling* adalah Teknik penentuan sampel yang digunakan bila

populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara professional (Firmasyah, 2022).

Instrument penelitian ini diukur dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner mengenai kompetensi pegurus koperasi, berupa pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh anggota koperasi. Penelitian ini diukur menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, presepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Uji validitas menurut Sugiyono (2021), suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Saat membandingkan nilai *r* untuk menuntukan mana yang layak dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Sehingga item-item yang paling erat kaitanya dengan skor total dianggap valid. Maka dinyatakan benar, divariabel apabila *r* hitung lebih besar dari *r* tabel yang bernilai positif. Namun jika yang dihitung lebih kecil dari *r* tabel, maka elemen, kueri, atau variabel tidak valid.

Untuk mengetahui reliabilitas penelitian ini, penulis menggunakan metode Cronbach's alpha untuk menguji reliabilitas pengukuran kesulitan tugas, tekanan, kepatuhan, pengetahuan supervisor, dan ide penilaian. Menggunakan kriteria keputusan menurut Ghazali I. (2021), yaitu jika koefisien Alpha Crombach lebih dari 0,70 maka suatu pertanyaan dianggap benar, suatu konstruk atau variabel dianggap benar. Sebaliknya jika koefisien Alpha Crombach kurang dari 0,70 maka pertanyaan dianggap tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas sampel alpha Cronbach dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 25. Teknik regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kesejahteraan anggota koperasi. Model regresi yang linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kesejahteraan)

x = Variabel independent (Kompetensi)

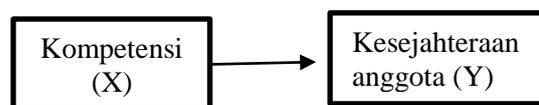
a = Konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Uji *t* digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kesejahteraan.

### Kerangka Model



### Hipotesis Penelitian

$H_a$ : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kesejahteraan anggota koperasi serba usaha Tangerang Kuat Sejahtera.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Insrumen

Setelah hasil kuesioner disebarkan dalam bentuk google form melalui media social yang diberikan kepada seluruh anggota KSU Tangerang Kuat Sejahtera, uji validasi menunjukkan keakuratan alat ukur untuk melakukan pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi setiap pernyataan terhadap skor total menggunakan persamaan korelasi produk-moment. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Variabel X Kompetensi</b>			
X01	0,763	0,195	Valid
X02	0,44	0,195	Valid
X03	0,737	0,195	Valid
X04	0,704	0,195	Valid
X05	0,422	0,195	Valid
X06	0,714	0,195	Valid
X07	0,762	0,195	Valid
X08	0,735	0,195	Valid
X09	0,319	0,195	Valid
X10	0,466	0,195	Valid
X11	0,623	0,195	Valid
X12	0,547	0,195	Valid
X13	0,448	0,195	Valid
X14	0,42	0,195	Valid
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Variabel Y Kesejahteraan</b>			
Y01	0,598	0,195	Valid
Y02	0,508	0,195	Valid
Y03	0,569	0,195	Valid
Y04	0,541	0,195	Valid
Y05	0,642	0,195	Valid
Y06	0,532	0,195	Valid
Y07	0,581	0,195	Valid
Y08	0,587	0,195	Valid
Y09	0,554	0,195	Valid
Y10	0,646	0,195	Valid
Y11	0,651	0,195	Valid
Y12	0,408	0,195	Valid

Sumber: Data dari hasil penelitian yang diolah peneliti (2025).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel hasil uji SPSS versi 25, kompetensi (X) dan kesejahteraan (Y), adalah benar dan valid untuk setiap pertanyaan. Sebagai alat pengumpulan data, instrument ini berperan penting dalam menentukan keberhasilan penelitian.

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan dengan uji reliabilitas

menggunakan koefisien Alpha Crombach melalui software SPSS versi 25. Nilai Alpha Crombach untuk reliabilitas angket diperoleh dari variabel kompetensi (X) dan kesejahteraan (Y). Hasil dari pengujian tersebut ditampilkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kompetensi (X)	0,88	Reliabel
Kesejahteraan (Y)	0,85	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha*, instrumen penelitian pada variabel kompetensi dengan nilai reliabilitas adalah 0,88, sedangkan variabel kesejahteraan anggota koperasi dengan nilai reliabilitas adalah 0,85. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel (X) dan (Y) diatas batas minimal 0,70 sehingga dapat disimpulkan instrumen dapat digunakan dalam penelitian yang memiliki tingkat koefisien internal yang baik dan reliabel dalam mengukur kedua variabel.

## 2. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 11.480 + 0,595X$$

Konstanta (a) sebesar 11.480 artinya jika kesejahteraan anggota koperasi serba usaha Tangerang kuat sejahtera diperkirakan sebesar 11.480. Koefisien regresi 0.595 berarti setiap keberhasilan 1 program pengurus akan meningkat 0.595 pada kesejahteraan anggota.

## 3. Uji Statistik

Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji  $R^2$

Model	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	Std. Error of the Estimate
1	0,783	0,612	0,609	3,805

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,612. Persentase sebesar 61,2% variasi

kesejahteraan dapat dijelaskan oleh kompetensi, sedangkan sisanya 38, 8% dipengaruhi oleh faktor yang lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t-hitung	t-tabel	Sig. (p-value)	Ket.
Kompetensi (X)	0,595	0,048	12,445	2,036	< 0,001	Signifikan

Hasil uji t untuk variabel kompetensi menghasilkan nilai t-hitung = 12,445 yang lebih besar dari t-tabel = 1,660 dengan p-value < 0,001. Sehingga secara parsial, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan anggota KSU Tangerang kuat sejahtera.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F

Model	F-hitung	F-tabel (df1=1, df2=98, α=0,05)	Sig. (p-value)	Ket.
Kompetensi (X)	0,595	0,048	< 0,001	Sig.

Hasil uji F dimana nilai F-hitung = 0,595, lebih besar dari F-tabel = 0,048, dimana p-value < 0,001. Hasil ini menggambarkan secara simultan model regresi yang digunakan signifikan sehingga dapat disimpulkan secara Bersama-sama mempengaruhi kesejahteraan anggota koperasi serba usaha.

#### 4. Pembahasan

Hasil analisis sebelumnya, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kesejahteraan anggota koperasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi linear sederhana dengan persamaan:

$$Y = 11.480 + 0,595X$$

Koefisien regresi yang positif sebesar 0,595 memberikan gambaran bahwa semakin

tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pengurus koperasi, maka kesejahteraan akan semakin meningkat. Secara statistik, pengaruh ini sangat signifikan sebagaimana ditunjukkan hasil uji t (t-hitung = 12,445, p < 0,001) dan uji F (F-hitung = 0,595, p < 0,001). Nilai R<sup>2</sup> sebesar 61,2% yang dijelaskan bahwa kompetensi mampu menjelaskan Sebagian besar variasi kesejahteraan KSU Tangerang kuat sejahtera.

Hasil ini menjelaskan bahwa teori kompetensi dan kesejahteraan. Teori Menurut Edison et al., (2017), kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja dan efektivitas dalam bekerja. Ketika kompetensi ditingkatkan, maka pengurus koperasi akan mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan seluruh anggota.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yakni oleh Rubina et al., (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi pengurus memiliki hubungan signifikan terhadap pelayanan dan kepuasan anggota. Begitu pula dengan temuan Nofar, Maswarnidan, dan Susanti (2021), yang menekankan pentingnya kemampuan manajerial dan komunikasi pengurus dalam menciptakan kesejahteraan kolektif di koperasi.

#### KESIMPULAN

Kesimpulan memuat 3 komponen yaitu:

1. Penelitian ini secara empiris membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan anggota koperasi, sejalan dengan penelitian terdahulu. Sehingga manajemen pada KSU Tangerang Kuat Sejahtera perlu mengembangkan strategi kompetensi pengurus yang lebih

menyeluruh dalam meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi.

2. Implikasi secara praktis adalah antara lain:

- Kompetensi pengurus kopeperasi dapat meningkatkan frekuensi pelaksanaan dan keikutsertaan pelatihan-pelatihan manajemen atau tatakelola usaha koperasi secara terjadwal serta berkesinambungan, baik pengurus maupun anggota yang diselenggarakan oleh kementerian koperasi maupun Dinas Koperasi di Tangerang dan Provinsi.
- Selain itu menjalin dengan pihak Dewan Koperasi Indonesia (DEKOPINDA) setempat agar mampu menjalin kemitraan dalam perluasan jaringan usaha.
- berkonsentrasi dan bertanggung jawab pengurus menjalankan tugasnya, agar meningkatkan representatif koperasi dalam menjangkau pasar luas.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain: (1) Kesulitan dalam mengakses data internal koperasi, (2) Variabel penelitian yang terbatas dan (3) Pendekatan kuantitatif murni. Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain: (1) Menambah variabel penelitian, (2) memperluas sampel dan (3) menggunakan pendekatan campuran (*mix methods*).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, A. (2020). Monopoli Bisnis Koperasi Simpan Pinjam Di Tinjau Dari Undang Undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 1(1), 106–126. <https://doi.org/10.26623/julr.v1i1.2235>
- Akram, F. M. (2025). Koperasi Sebagai Pilar Pemberdayaan Ekonomi Dan Sosial: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ekonomis*, 18(1), 1–17.
- Antara News. (2024, October 11). *Kemenkop UKM bubarkan 82.000 koperasi yang tidak aktif*. Kementerian Koperasi & UKM.
- Cushway, B. (2014). *The Employer's Handbook 2014-15: An Essential Guide to Employment Law, Personnel Policies and Procedures*. Kogan Page Publishers.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Firmasyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- ILMI, F. (2021). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Koperasi Syariah Kantor Kementerian Kabupaten Agama Solok*.
- Nahrowi, S., & Santi, A. (2020). Peran koperasi simpan pinjam mulya abadi dalam memberdayakan ekonomi masyarakat. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*.
- Presiden Republik Indonesia. (1974). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial*.
- Rubina, R., Seswandi, A., & Zargustin, D. (2024). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(2), 133–147. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i2.2873>
- Rusvitawati, D., Sugiati, T., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(1), 1–16.
- Saul McLeod, P. (2025). *simplypsychology.org-Maslows-Hierarchy-of-Needs*.
- Setiawan, D., Saputra, H. D., Muslim, M., & Chandra, R. (2020). Penilaian kinerja guru produktif dalam melaksanakan standar kompetensi guru. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 114–122.
- Simonova, M. D. (2019). Beyond GDP. Measuring What Counts for Economic and Social Performance. *MGIMO Review of International Relations*, 12(5), 172–180. <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2019-5-68-172-180>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (9th ed.). CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ed. 2, Cet. 3). Alfabeta.
- Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 4, Issue 4).
- Sutrisno. (2023). Analisis Kelayakan Finansial Usaha (Studi Kasus Pada Koperasi FKIP Universitas Mulawarman). In *Educational Studies: Conference Series* (Vol. 3, Issue 2).
- Sutrisno, H. E. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455–473.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.