

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengawas Koperasi di Provinsi Jawa Barat

Zakiyah^{1)*}

¹⁾ zakiyah223@yahoo.com, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor, Indonesia.

*) coresponding author

Dikirim: 2022-12-16

Direvisi: 2022-12-18

Diterima: 2022-12-28

ABSTRAK

Koperasi merupakan lembaga berbadan hukum dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Pengawasan koperasi dilakukan oleh pengawas koperasi guna memastikan kepatuhan koperasi terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka menetapkan tingkat kesehatan koperasi dan penerapan sanksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi petugas pengawas koperasi terhadap kinerja pengawasan koperasi dengan metode kuantitatif dan regresi sederhana sebagai teknik analisis data hasil penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengawas koperasi.

Kata kunci : kompetensi; kinerja; pengawas; pengawasan; koperasi.

ABSTRACT

Cooperatives are legal entities based on cooperative principles as well as a people's economic movement based on the principle of kinship. Supervision of cooperatives is carried out by cooperative supervisors to ensure cooperative compliance with laws and regulations in order to determine the soundness level of cooperatives and apply sanctions. This study aims to determine the effect of the competence of cooperative supervisors on the performance of cooperative supervision using quantitative methods and simple regression as a technique for analyzing data from the results of distributing questionnaires. The results of this study indicate that competence affects the performance of cooperative supervisors.

Keywords: *competence; performance; supervisor; supervision; cooperative.*

Copyright (c) 2022 Zakiyah



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan koperasi yang kuat, mandiri, tangguh, dan berdaya saing sesuai dengan jatidiri koperasi, perlu meningkatkan akuntabilitas, kepercayaan, kepatuhan, kesinambungan serta memberikan manfaat untuk para anggota koperasi. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu dilakukan pengawasan terhadap koperasi, baik pengawasan oleh pengawas koperasi maupun oleh pejabat pengawas.

Pengawasan koperasi sebagaimana Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020, adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas koperasi untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan/atau penerapan sanksi terhadap koperasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sedangkan pemeriksaan kesehatan koperasi adalah serangkaian kegiatan

mengumpulkan, memverifikasi, mengolah dan menganalisa data dan/atau keterangan lain yang dilakukan oleh pengawas koperasi untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka menetapkan tingkat kesehatan koperasi dan penerapan sanksi. Namun demikian pengawasan koperasi dilaksanakan sebagai bentuk pembinaan kepada koperasi-koperasi yang diawasi, bukan untuk membuat tidak nyaman para pengurus koperasi apalagi menakut-nakutinya. Pengawasan koperasi bertujuan untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan pengawasan koperasi oleh pemerintah, pemerintah Provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota sesuai dengan wilayah keanggotaan koperasi dan untuk meningkatkan kesadaran para pengelola koperasi dalam mewujudkan kondisi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Guna mendapatkan efektifitas pengawasan koperasi, pelaksanaan perlu dilakukan dengan 3 (tiga) tahap, yaitu pra pengawasan, pengawasan dan pasca pengawasan.

Data Jumlah Koperasi Aktif Wilayah Keanggotaan Kabupaten/Kota Se-provinsi Jawa Barat, berdasarkan Online Data Sistem (ODS) Koperasi Kemenkopukm Republik Indonesia yaitu sebanyak 15.889 unit koperasi. Dari jumlah koperasi aktif tersebut perlu untuk diketahui apakah pelaksanaan tata kelola koperasinya sudah melaksanakan kepatuhan koperasi atau belum? perlu untuk diketahui pembinaan lebih lanjut seperti apa yang dibutuhkan koperasi? Dan dari jumlah koperasi tidak aktif, perlu untuk diketahui apakah koperasi masih melaksanakan tata kelola koperasi atau bahkan sudah tidak diketahui keberadaan koperasi tersebut, sehingga perlu untuk diusulkan dalam pembubaran koperasi oleh pemerintah. Hal tersebut dapat diketahui dengan pelaksanaan pengawasan terhadap koperasi-koperasi yang berada di Provinsi Jawa Barat. Jumlah koperasi aktif dan tidak aktif di Provinsi Jawa Barat cukup banyak, yang terdiri dari beberapa jenis usaha koperasi (simpan pinjam, jasa, perdagangan, dan lain) dan tentunya memiliki karakter dan kemampuan pengurus koperasi yang berbeda-beda, serta lokasinya yang tersebar di 26 Kabupaten/Kota, idealnya memerlukan kuantitas dan kualitas petugas pengawas yang memadai dalam pelaksanaan pengawasan koperasi. Namun pada kenyataannya jumlah petugas pengawas koperasi di Provinsi Jawa Barat belum memadai dibandingkan dengan jumlah koperasi yang harus diawasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian suatu instansi yang terkait dengan visi yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional, artinya semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula (Sidik et al., 2022).

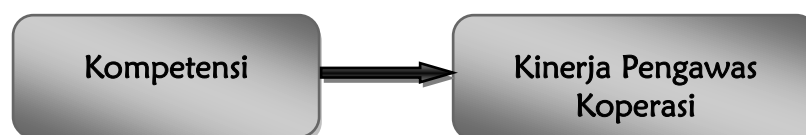
Menurut Wibowo, (2010) terdapat tujuh indikator kinerja. Ketujuh indikator tersebut dijelaskan oleh Hersey et al., (2016) sebagai berikut: Tujuan (*Goal*). Tujuan merupakan keadaan yang berbedayang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai; Standar (*Standard*). Standar merupakan suatu ukuran

apakan tujuan yang diinginkan dapat dicapai; Umpan balik (*Feedback*). Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan; Alat atau Saran (*Mean*). Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses; Kompetensi (*Competence*). Kompetensi merupakan kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik; Motif (*Motive*). Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; dan Peluang (*Opportunity*). Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Mink (1993) Mengemukakan bahwa individu yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki kepercayaan diri, (c) pengendalian diri, (d) kompetensi. Terkait karakteristik yang ke empat, menurut Norris, (1991) pemahaman tentang kata [kompetensi] telah diambil alih oleh kebutuhan untuk mendefinisikan secara tepat dan [untuk] mengoperasionalkan konsep, yang tampaknya sederhana menjadi sangat rumit. Namun demikian, Van der Klink & Boon, (2003) tetap mengakuinya sebagai istilah yang berguna, dan menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan persyaratan pekerjaan.

Lain halnya dengan van der klink, Snyder & Ebeling, (1992) justeru mengacu pada kompetensi dalam arti fungsional, tetapi dalam hal ini digunakan 'kompetensi' dalam bentuk jamak. Bahkan beberapa penulis secara konsisten menggunakan 'kompetensi' ketika mengacu pada kompetensi kerja (Boam & Sparrow, 1992; Mitrani et al., 1992; Simpson & Smith, 1993) atau perlakuan keduanya sebagai sinonim (Brown, 1993). Lebih lanjut, Hartle, (1995) berpendapat bahwa kompetensi sebagai 'karakteristik individu yang telah terbukti mendorong kinerja pekerjaan yang unggul' dan mencakup pengetahuan dan keterampilan serta 'elemen kompetensi yang mendasarinya', seperti 'sifat dan motif'. Dengan demikian maka secara spesifik definisi tautologis kompetensi adalah kemampuan kinerja yang diperlukan untuk menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau konstruksi dari sub-set diri individu itu sendiri (Dooley et al., 2004). Sejalan dengan ini, penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2020) dan Rande, (2016) menggunakan indikator untuk variabel kompetensi sebagai berikut: a. pengetahuan, b. keterampilan, dan c. Sikap/Perilaku. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Meutia et al., (2016) menggunakan indikator kompetensi a. konsep diri, b. keterampilan dan c. rekrutmen. Indikator-indikator tersebut merupakan elemen-elemen penting kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana beberapa hasil penelitian terdahulu seperti (Indarjo et al., 2022; Kurnia & Andi, 2022; Pratama & Riana, 2022; Rande, 2016; Siregar et al., 2020) yang menjadi dasar pengembangan hipotesis dan kerangka model penelitian ini.

Gambar 1. Kerangka Model Penelitian



Kerangka konseptual penelitian dalam hal ini merupakan kaitan atau hubungan antara konsep/variabel satu dengan konsep/variabel yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013). Berdasarkan gambar diatas maka konsep/variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kinerja pengawas koperasi.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat fungsional pengawas koperasi di Provinsi Jawa Barat sebanyak 111 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Sensus atau sampling jenuh menurut Sugiyono (dalam, Karim et al., 2022) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 responden.

Sumber Data

Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang bersifat terbuka, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian (Mardiana et al., 2022).

Analisis dan Alat Analisis Data

Dari hasil kuisisioner, data menggunakan analisis deskriptif. Selanjutnya data dianalisis menggunakan pendekatan regresi sederhana. Menurut Supriatin et al., (2022) Regresi sederhana yaitu model regresi untuk menganalisis antara satu variabel independen dan satu variable dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data Rencana Stategis Tahun 2018 s/d 2023 Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, pelaksanaan pengawasan koperasi di Provinsi Jawa Barat dilaksanakan oleh bidang Pengawasan yang mencakup seksi data dan informasi, seksi pengembangan dan penguatan, serta seksi evaluasi dan pengendalian. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, Provinsi Jawa Barat memiliki 111 pejabat fungsional pengawas koperasi sebagaimana terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pejabat Fungsional Berdasarkan Golongan/Pangkat/Jabatan

No	Golongan/Pangkat/Jabatan	Jumlah
1.	Golongan IV a	7
2.	Golongan III d	89
3.	Golongan III c	2
4.	Golongan III b	2
5.	Golongan III a	11

Sumber. Data JFPK Selindo 2022

Selain jumlah pejabat fungsional, komposisi personil berdasarkan struktur jabatan yang ada pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Personil berdasarkan latar belakang Pendidikan akhir

No	Pendidikan	Jumlah
1.	Doktor/S3	2
2.	Magister/S2	18
3.	Sarjana/S1	45
4.	Diploma/D3	1
5.	SMU/Sederajat	26

Sumber. Renstra Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat 2018-2023

Berdasarkan data diatas, diketahui jumlah personil terbanyak adalah yang berlatar belakang Pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 45 orang, sedangkan personil yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 18 orang. Adapun personil yang berpendidikan Doktor (S3) sebanyak 2 orang. Dengan jumlah personil yang ada, Bidang Pengawasan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan pengawasan pemberdayaan dan pengembangan KUMKM, yang meliputi pengelolaan data dan informasi, pengembangan dan penguatan KUMKM serta evaluasi dan pengendalian.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pengawasan mempunyai fungsi penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis pengawasan pemberdayaan KUMKM, yang meliputi:

1. Pengelolaan data dan informasi, pengembangan, dan penguatan KUMKM serta evaluasi dan pengendalian;
2. Penyelenggaraan teknis operasional pengawasan pemberdayaan KUMKM meliputi pengelolaan data dan informasi, pengembangan dan penguatan KUMKM serta evaluasi dan pengendalian;
3. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka pelaksanaan pengawasan pemberdayaan KUMKM meliputi pengelolaan data dan informasi, pengembangan dan penguatan KUMKM serta evaluasi dan pengendalian.

Uji Statistik

Uji statistic yang pertama dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Iswanto et al., (2022) uji validitas dan relibilitas adalah uji kesahihan dan keandalan instrument penelitian. hasil uji instrument dalam penelitian ini adalah seabgai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompetensi dan Kinerja

Item-Total Statistics					
	Corrected Item- Correlation of Competence		Corrected Item- Correlation of Performance	Cronbach's Alpha of Competence	Cronbach's Alpha of Performance
VAR00001	.356	VAR00014	.276	.877	.863
VAR00002	.370	VAR00015	.339		
VAR00003	.320	VAR00016	.255		
VAR00004	.247	VAR00017	.321		
VAR00005	.706	VAR00018	.666		
VAR00006	.735	VAR00019	.627		
VAR00007	.705	VAR00020	.780		
VAR00008	.664	VAR00021	.609		
VAR00009	.713	VAR00022	.666		
VAR00010	.729	VAR00023	.627		
VAR00011	.773	VAR00024	.780		
VAR00012	.632	VAR00025	.609		

Sumber: Hasil olahan data primer dengan SPSS, 2022

Hasil uji validitas dari seluruh variabel penelitian menunjukkan kondisi item instrumen valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.195). Sama halnya dengan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 yaitu kompetensi (X) sebesar 0.877, dan kinerja pengawas (Y) sebesar 0.863. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan uji statistik untuk kepentingan pengujian hipotesis.

Ringkasan hasil uji statistik secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kinerja pengawas dengan $n = 107$ adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Output Model Summary dan ANOVA

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B		Beta (R)	R Square		
1	(Constant)	49.528				7.858	.000
	Kompetensi	.230		.225	.051	2.371	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pengawas Koperasi
 Sumber: Hasil olahan data primer dengan SPSS, 2022

Dengan demikian dapat disusun hasil regressi sebagai berikut.

$$Y = 49,528 + 0.230 X$$

Berdasarkan nilai_{sig} variabel kompetensi terhadap kinerja pengawas diketahui terdapat hubungan yang signifikan. Dimana signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Begitu juga

dengan t hitung 2,371 lebih besar dari t tabel 1,658, sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas koperasi di Provinsi Jawa Barat. Secara parsial variasi kinerja pengawas koperasi dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 5,1 persen, selebihnya 94,9 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Temuan hasil identifikasi pengawasan koperasi secara internal selama ini adanya masalah dalam kelembagaan koperasi, yaitu : data yang tidak valid (terutama alamat), izin usaha simpan pinjam, izin pembukaan kantor cabang, koperasi tidak melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT), belum memiliki peraturan khusus, belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), belum memiliki Standar Operasional Manajemen (SOM). Selain itu juga ada permasalahan penipuan investasi bodong/ilegal berkedok koperasi, koperasi simpan pinjam (KSP) ini lebih banyak melayani bukan anggota atau biasa mereka menyebutnya “calon anggota” dan menggunakan nama nasabah dengan memberikan bunga tinggi, simpanan pokok yang tinggi dengan tujuan agar tidak semua orang dapat menjadi anggota, koperasi dipailitkan oleh anggotanya dan pihak ketiga, penyajian laporan keuangan belum sesuai peraturan (standar), koperasi simpan pinjam dengan volume pinjaman diatas 2,5 Milyar belum diaudit oleh Akuntan Publik, dan masih terbatasnya jumlah Dewan Pengawas Syariah (DPS) untuk KSP berbasis Syariah, serta Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSSPS) belum memiliki unit kegiatan sosial (maal) yang terpisah dengan unit kegiatan bisnis (tamwil). Sedangkan temuan hasil identifikasi pengawasan secara eksternal yaitu : terbatasnya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM)/Pegawai Negeri Sipil (PNS) pengawas koperasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, tingginya tingkat mutasi pejabat PNS daerah (sangat dinamis), minimnya dukungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk pengawasan koperasi khususnya di Kabupaten/Kota, dan kendala koordinasi Provinsi, Kabupaten/Kota dengan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan dapat jelaskan kesimpulan penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengawas koperasi di Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian pengawas koperasi harus memiliki pengetahuan dan keterampilan pengawas koperasi sebagaimana yang dibutuhkan pada Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 serta Pentunjuk Teknis Deputi Bidang Perkoperasian Nomor 15 Tahun 2021 tentang Pedoman Kertas Kerja Pemeriksaan Kesehatan Koperasi (KKPKK). Petugas pengawas koperasi yang berkompeten dapat mendorong optimalisasi kinerja pengawasan koperasi.

REFERENSI

Boam, R., & Sparrow, P. (1992). *Designing and achieving competency: a competency-based approach to developing people and organizations.*

- Brown, R. B. (1993). Meta-competence: a recipe for reframing the competence debate. *Personnel Review*.
- Dooley, K. E., Lindner, J. R., Dooley, L. M., & Alagaraja, M. (2004). Behaviorally anchored competencies: evaluation tool for training via distance. *Human Resource Development International*, 7(3), 315–332. <https://doi.org/10.1080/1367886042000210958>
- Hartle, F. (1995). *How to Re-Engineer Your Performance Management Process*.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2016). *Management of organizational behavior*. First.
- Indarjo, S., Azinar, M., Raharjo, B. B., & Salma, W. M. (2022). pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga promotor kesehatan di provinsi Jawa Tengah. *KEMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(4), 603–609.
- Iswanto, Y., Sumaryadi, I. N., & Ruhana, F. (2022). Pengaruh Penyuluhan dan Pelayanan Perpajakan terhadap Kepatuhan Pajak Orang Pribadi di Indonesia. *SCIENTIA: Journal of Multi Disciplinary Science*, 1(1), 49–61.
- Karim, S. H., Kaddas, F., Fatmawati, M., Basuki, N., & Suhardi, S. (2022). Analisis Risiko Usahatani Padi Sawah (*Oryza Sativa L*)(Studi Kasus di Desa Aha Kec. Morotai Selatan Kab. Pulau Morotai). *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 12–26.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1–10.
- Mardiana, C. S., Johannes, & Ekasari, N. (2022). Pengaruh Social Capital, Personal Branding Selebgram dan Keterlibatan Konsumen dengan Teknologi terhadap Minat Beli. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 1–11. <http://ejournal.sangadjimediapublishing.id/index.php/procuratio/article/view/6>
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi Sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 345–362.
- Mink, T. (1993). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance* (4th ed.). PT. Elek Media Komputindo.
- Mitrani, Dalziel, & Fitt. (1992). *Competency Based Human Resource Management*. Kogan Page.
- Norris, N. (1991). The Trouble with Competence. *Cambridge Journal of Education*, 21(3), 331–341. <https://doi.org/10.1080/0305764910210307>
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 137–145.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
- Setiadi. (2013). *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Graha Ilmu.
- Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, R. E. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Bawana Margatama. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–42.

- Simpson, R. D., & Smith, K. S. (1993). Validating teaching competencies for graduate teaching assistants: A national study using the Delphi method. *Innovative Higher Education, 18*(2), 133–146.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi), 1*(1), 151–160.
- Snyder, A. V., & Ebeling, H. W. (1992). Targeting a Company's Real Core Competencies. *Journal of Business Strategy, 13*(6), 26–32. <https://doi.org/10.1108/eb039524>
- Supriatin, F. E., Sangadji, S., Marlina, L., Afkar, Paerah, A., & Dharta, F. Y. (2022). *Metodologi Penelitian*. Cendekia Publisher. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/ywemh>
- Van der Klink, M. R., & Boon, J. (2003). Competencies: the triumph of a fuzzy concept. *International Journal of Human Resources Development and Management, 3*(2). <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2003.002415>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.