

Peran Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja SDM Koperasi Pengelola Perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat

Mulyadi

Universitas Islam Sultan Agung, Semarang

mulyadi.arsel@gmail.com

ABSTRACT

Cooperatives, as family-based business entities, play an important role in the economy and community welfare, with good HR performance being the key to sustainability and benefits for their members, especially in the agricultural sector. HR performance is influenced by competence and work experience, but research shows varying results regarding how significantly work experience affects performance, depending on the organizational context and type of work. The low level of understanding, experience, and education of cooperative administrators and employees in West Kotawaringin Regency resulted in only 19.76% of cooperatives actively holding Annual Member Meetings in 2023, indicating serious problems in HR performance that hinder the development and sustainability of cooperatives. This study aims to analyze the effect of work experience and competence on HR performance and the relationship between work experience and personal competence in cooperatives that manage oil palm plantations in West Kotawaringin Regency. This study will use Partial Least Square (PLS) data analysis, because this method is effective for testing relationships between variables without relying on the scale of measurement, sample size, or residual distribution. The results of the analysis show that the work experience variable explains 56.2% of the variation in HR performance, while the remaining 43.8% is influenced by other factors. In addition, work experience explains 22.5% of the variation in competence, while 77.5% is influenced by other factors outside the study. Work experience and competence have a positive and significant effect on the performance of cooperative HR, where work experience also improves the competence of cooperative administrators and managers.

Keywords: *the role of work experience, competence, hr performance, cooperatives*

ABSTRAK

Koperasi sebagai badan usaha berbasis keluarga memegang peranan penting dalam perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, dengan kinerja SDM yang baik menjadi kunci keberlanjutan dan manfaat bagi anggotanya, khususnya di sektor pertanian. Kinerja SDM dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman kerja, namun penelitian menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai seberapa signifikan pengalaman kerja memengaruhi kinerja, tergantung pada konteks organisasi dan jenis pekerjaan. Rendahnya tingkat pemahaman, pengalaman, dan pendidikan pengurus dan pegawai koperasi di Kabupaten Kotawaringin Barat mengakibatkan hanya 19,76% koperasi yang aktif menyelenggarakan Rapat Anggota Tahunan pada tahun 2023, mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam kinerja SDM yang menghambat perkembangan dan keberlanjutan koperasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja SDM serta hubungan antara pengalaman kerja dengan kompetensi personal pada koperasi pengelola perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian ini akan menggunakan

analisis data Partial Least Square (PLS), karena metode ini efektif untuk menguji hubungan antar variabel tanpa bergantung pada skala pengukuran, besar sampel, maupun distribusi residual. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja menjelaskan 56,2% variasi kinerja SDM, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, pengalaman kerja menjelaskan 22,5% variasi kompetensi, sedangkan 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM koperasi, dimana pengalaman kerja juga meningkatkan kompetensi pengurus dan pengelola koperasi.

Kata Kunci: peran pengalaman kerja, kompetensi, kinerja sdm, koperasi

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1 berbunyi, Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan, kalimat ini kemudian menjadi fundamental perekonomian Indonesia. Pada gilirannya, fundamental perekonomian ini kemudian dijabarkan menjadi lembaga ekonomi kemasyarakatan yang berbentuk Koperasi. Merujuk UU No 25 tahun 1992, koperasi dapat diartikan sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Koperasi berperan penting dalam mendukung perkembangan perekonomian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, utamanya anggota koperasi dan masyarakat pada umumnya, baik lokal maupun nasional.

Dalam banyak kasus, para anggota mengandalkan koperasi mereka sebagai sarana utama penghidupan mereka, terutama pada koperasi pertanian yang lebih umum. Di sini, anggota koperasi dapat memperoleh manfaat yang cukup melalui kepemimpinan yang efektif. Dalam hal koperasi, keberhasilan dan umur panjang organisasi sangat bergantung pada pekerjaan departemen SDM. Koperasi dapat menjadi lebih efisien, produktif, dan tahan lama dengan kinerja SDM yang kuat.

Kinerja suatu proses ialah produk akhir yang dievaluasi dari waktu ke waktu sesuai dengan kriteria yang telah disepakati. Kinerja karyawan, yang juga dikenal sebagai prestasi kerja, didefinisikan oleh Suryani dkk. (2020) sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memenuhi tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kompetensi dan pengalaman kerja adalah dua elemen yang dapat memengaruhi efektivitas SDM. Menurut Wirawan dkk. (2019), kurangnya kompetensi dan pengalaman karyawan dalam bekerja diyakini sebagai penyebab buruknya kinerja mereka. Pernyataan tersebut melanjutkan bahwa kurangnya kompetensi karyawan ditunjukkan oleh pendidikan formal terakhir mereka. Jumlah waktu seseorang telah bekerja di perusahaan dan berbagai tugas yang telah mereka selesaikan adalah dua indikator pengalaman kerja mereka, yang pada gilirannya menunjukkan kompetensi mereka di bidang-bidang tersebut. Kemampuan untuk mengelola perusahaan secara efektif sangat bergantung pada pengalaman kerja sebelumnya. Tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik oleh personil yang memiliki pengalaman kerja yang kuat. Merujuk studi yang dilaksanakan

oleh Putra, KRA. dan Wirasedana, IPW. (2020), mempunyai pengalaman kerja sebelumnya dapat meningkatkan kinerja. Demikian pula menurut penelitian Arief, Muhammad, dan Syakdanur (2020), terdapat korelasi positif antara pengalaman manajemen dengan kinerja koperasi. Ini berarti bahwa manajer dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung menjalankan organisasi mereka dengan lebih efisien. Namun demikian, bertentangan dengan apa yang disimpulkan oleh Satuguna dkk. (2023) dan Sigarlaki dkk. (2019), pengalaman kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Hingga Desember 2022, terdapat 248 koperasi di Kabupaten Kotawaringin Barat, menurut Profil Perkembangan Koperasi tahun 2022. Namun, dari semua koperasi tersebut, hanya 49 (atau 19,76%) yang menyelenggarakan Rapat Anggota Tahunan (RAT). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak koperasi yang mengalami masalah dengan kinerja SDM, yang menghambat mereka untuk berkembang atau bahkan tetap beroperasi, yang pada akhirnya mengarah pada ketidakaktifan.

Koperasi yang gagal berkembang berkaitan erat dengan tingginya jumlah koperasi yang tidak aktif di Kabupaten Kotawaringin Barat. Salah satu alasan internal mengapa koperasi tidak tumbuh dan berkembang adalah karena 1) manajemen koperasi tidak memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup dan 2) karyawan dan manajemen koperasi tidak memiliki pendidikan yang cukup.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Koperasi yang mengelola perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat. (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Koperasi yang mengelola perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat. (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengalaman kerja terhadap Kompetensi personal pelaku Koperasi yang mengelola perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat.

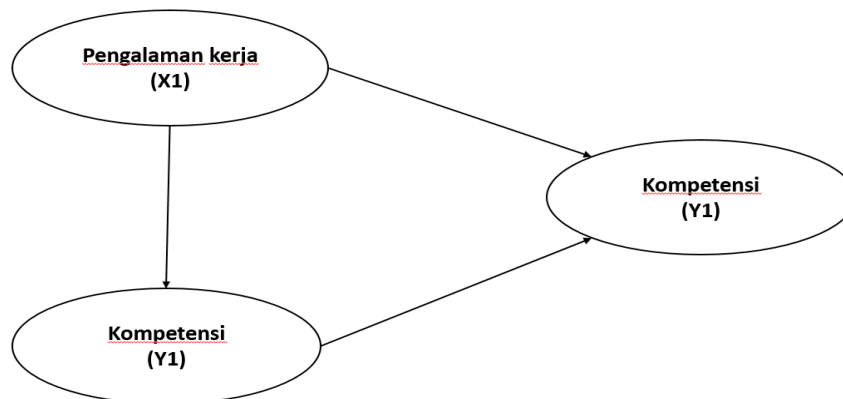
Hipotesis

H1: Semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.

H2 : Semakin baik Kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi

Model Empirik Penelitian



Gambar 1. Model Empirik Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain pengujian hipotesis eksplanatori yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen guna mendukung atau melemahkan hipotesis yang ada. Sari, dkk. (2023) menyatakan bahwa studi eksplanatori berfokus pada penemuan hubungan sebab-akibat dan memprediksi perubahan fenomena terkait variabel lain. Variabel yang diteliti antara lain pengalaman kerja (X_1), kompetensi (Y_1), dan kinerja sumber daya manusia (Y_2).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan tes relevan (Nasution, 2023), yang memberikan pandangan responden mengenai kinerja SDM, pengalaman kerja, dan kompetensi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari laporan-laporan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, serta laporan pertanggungjawaban pengurus koperasi (Nasution, 2023; Supomo, 2002).

Populasi penelitian adalah pengelola perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat, termasuk pengawas, administrator, anggota TPK, Gapoktan, dan personil koperasi (Waruwu, 2023). Pengambilan sampel menggunakan metode 10 Time Rule of Thumb, yang menghasilkan minimal 60 orang berdasarkan perhitungan Sofyani (2023). Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup, dengan jaminan kerahasiaan menggunakan amplop yang disegel (Kuncoro, M., 2003).

Variabel penelitian terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja SDM. Indikator pengalaman kerja mencakup keterampilan, penguasaan pekerjaan, dan peralatan (Susilawati, dkk., 2023), kompetensi meliputi pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan (Sutrisno, 2012 dalam Pariaki, dkk., 2023), dan kinerja SDM mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kerjasama (Kasmir, 2016 dalam Kristian & Kurniawan, 2021; Handoko, 2016 dalam Susilawati, dkk., 2023).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel (Ghozali & Latan, 2015). PLS memiliki keunggulan karena independen terhadap ukuran sampel, distribusi residual, dan skala pengukuran (Wold dalam Munarsih, 2021). Analisis outer model bertujuan

untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas pengukuran. Convergent validity digunakan untuk menilai keandalan indikator, dengan nilai outer loading lebih dari 0,70 dianggap sah (Ghozali & Latan, 2015). Discriminant validity diperiksa dengan membandingkan akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk atau dengan melihat nilai cross loading yang lebih dari 0,70. Composite reliability digunakan untuk menilai ketergantungan bangunan dengan nilai lebih dari 0,70 dianggap baik, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha (nilai >0,7) (Ghozali & Latan, 2015).

Analisis inner model digunakan untuk menguji kekuatan model struktural. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kekuatan model, dengan nilai R^2 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah (Ghozali, 2016). Predictive Relevance (Q^2) mengukur signifikansi prediktif model, dengan nilai lebih dari 0 menunjukkan relevansi prediktif model (Ghozali & Latan, 2015). Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan pendekatan bootstrapping, membandingkan t hitung dengan t tabel, di mana jika t hitung > t tabel, H_0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel yang diuji (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Studi ini melibatkan 96 responden dari 120 kuesioner yang dibagikan kepada pengurus dan pengelola koperasi yang mengelola kebun kelapa sawit di empat desa di Kecamatan Pangkalan Lada dan Kecamatan Kumai. Mayoritas responden adalah laki-laki (76,04%), dengan perempuan 23,96%, karena pekerjaan lapangan yang membutuhkan tenaga ekstra dominan dikerjakan oleh laki-laki.

Responden didominasi oleh kelompok usia 51-60 tahun (35,42%) dan 41-50 tahun (28,13%), menunjukkan bahwa kelompok usia produktif dan matang lebih banyak terlibat dalam koperasi kelapa sawit. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SLTA (47,92%) dan SD/SLTP (34,38%), karena sebagian besar sumber daya di wilayah tersebut memiliki latar belakang pendidikan rendah. Sebanyak 17,70% responden memiliki pendidikan D-1 hingga S-2, terutama pada jabatan pengurus, badan pengawas, dan koordinator lapangan.

Jabatan responden sebagian besar adalah karyawan (42,71%), mandor dan koordinator lapangan (29,17%), pengurus dan badan pengawas (25%), serta ketua kelompok tani (3,13%). Kinerja koperasi bergantung pada kinerja karyawan di lapangan, mandor, koordinator lapangan, dan ketua kelompok tani, yang memengaruhi kinerja pengurus dan badan pengawas koperasi.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian mencakup tiga aspek yaitu pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja sumber daya manusia. Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu: rendah (dengan skor 1,0-2,9), sedang (dengan skor 3,0-3,9) serta tinggi dengan skor (4,0-5,0).

Berdasarkan data penelitian, diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja sebesar 4,15 yang

termasuk dalam kategori tinggi. Ini memperlihatkan bahwa responden memiliki keterampilan yang baik, yang diperoleh melalui pengalaman di berbagai posisi atau proyek yang berarti bahwa mereka lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Pengalaman kerja yang baik juga dapat menunjukkan bahwa responden cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru, karena mereka telah menghadapi berbagai situasi dalam karier mereka yang akan dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi masalah dan pengambilan keputusan di tempat kerja.

Rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa responden dapat mengelola usaha koperasi dengan lebih efektif, inovatif, mampu beradaptasi, produktif dan berdaya saing. Kompetensi sumberdaya manusia yang tinggi di koperasi diharapkan menjadi pendorong bagi keberhasilan dan keberlanjutan koperasi ke depan.

Rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia Koperasi sebesar 4,15 tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden mampu melaksanakan tugas secara efisien, sehingga proses kerja menjadi lebih cepat dan efektif, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menghadapi tantangan di lapangan, mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan sehingga mendorong koperasi untuk lebih produktif.

Pengujian Outer Model

Hasil analisa data studi ini diperoleh dengan menerapkan metode PLS. Ketika melakukan analisis pemodelan persamaan struktural (SEM), PLS adalah prosedur pengolahan data yang digunakan untuk tujuan kuantitatif. Pendekatan ini menyediakan sejumlah besar indikator dan struktur yang memungkinkan pengguna untuk memeriksa data memakai model struktural yang rumit (Paramarta, Wayan Arya, dkk. 2023). Penggunaan Smart PLS sebagai alat analisis menawarkan sejumlah keunggulan, diantaranya adalah aplikasi ini dirancang untuk mengatasi masalah data yang tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga cocok untuk berbagai jenis data, termasuk data dengan skala ordinal (Basir, Badirun, dkk., 2024).

Beberapa kelebihan smart PLS di antaranya adalah:

1. Jumlah sampel yang diperlukan dalam analisis cukup sedikit. Ketika bekerja dengan jumlah sampel yang kecil dan model yang rumit, Smart PLS ialah pilihan yang tepat.
2. Memanfaatkan pendekatan *bootstrapping* atau penggandaan acak, Smart PLS tidak mengharuskan data mengikuti distribusi normal. Oleh karenanya, PLS tidak akan menemui masalah dengan asumsi normalitas. Tidak ada jumlah sampel minimum yang diperlukan untuk PLS, dan hal ini juga terkait dengan normalitas data ketika menggunakan *bootstrapping*.
3. Dengan memanfaatkan SmartPLS, model SEM formatif dan reflektif dapat dievaluasi secara bersamaan dengan berbagai skala pengukuran indikasi. Selain

itu, semua jenis skala, seperti rasio kategori, skala Likert, serta skala lainnya, dapat diperiksa secara independen (Paramarta, Wayan Arya, dkk. 2023).

Prediksi pengukuran dan parameter struktural terjadi secara bersamaan, sehingga model pengukuran biasanya dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama disebut outer model, yaitu menilai model pengukuran dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk menilai reliabilitas dan validitas konstruk teoritis. Tahap kedua disebut inner model, untuk mengestimasi model struktural, yaitu jalur atau pengaruh antar variabel penelitian. Model struktural digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam model studi ini.

Model pengukuran tahap pertama disebut outer model, yaitu menilai model pengukuran dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk menilai reliabilitas dan validitas konstruk teoritis. Hasil pengukuran bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil pengukuran Variabel (Outer Model)

Latent Variabel	Indikator	Convergent validity		Internal Consistency Reliability		Discriminant Validity
		Loadings >0,7	AVE >0,5	Composite Reliability >0,7	Cronbach Alfa >0,7	
Pengalaman Kerja	PK1	0,829	0,746	0,833	0,829	0,864
	PK2	0,923				
	PK3	0,836				
Kompetensi	K1	0,828	0,692	0,794	0,778	0,832
	K2	0,874				
	K3	0,791				
Kinerja SDM	KSDM1	0,742	0,656	0,840	0,824	0,810
	KSDM2	0,821				
	KSDM3	0,889				
	KSDM4	0,781				

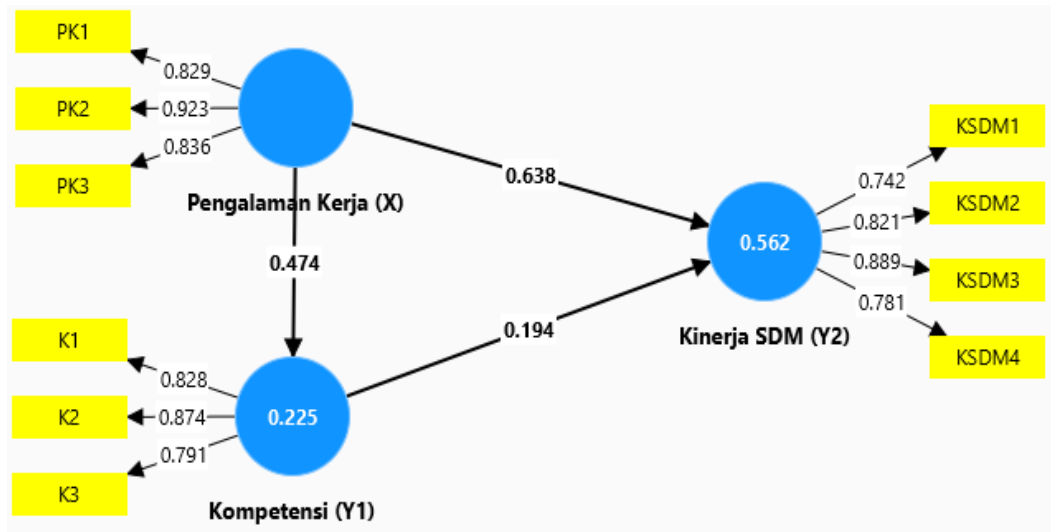
Sumber: Output Smart PLS”

Hasil Pengujian Struktural Model (Inner Model)

Tabel 2. Hasil Pengukuran Koefisien (Inner Model)

Pengaruh	Path coef.	t-value	p-value	Keputusan
Pengalaman Kerja (X) -> Kinerja SDM (Y2)	0,638	7,983	0,000	Diterima
Kompetensi (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)	0,194	2,562	0,010	Diterima
Pengalaman Kerja (X) -> Kompetensi (Y1)	0,474	4,596	0,000	Diterima

Sumber: Output Smart PLS



Gambar 2. Model Struktural

Sumber: Output Smart PLS

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 1:

Berdasarkan “hasil olah data menunjukkan bahwa *pengalaman kerja* berpengaruh positif terhadap *kinerja sumberdaya manusia*, terbukti dari nilai original sampel sebesar 0,638 (*positif*) artinya semakin baik/banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi maka semakin tinggi *kinerja sumberdaya manusia*. Hasil uji t menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan *pengalaman kerja* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja sumberdaya manusia*”, **sehingga H1 diterima**.

Pengujian hipotesis 2:

Berdasarkan “hasil olah data menunjukkan bahwa *kompetensi* berpengaruh positif terhadap *kinerja sumberdaya manusia*, terbukti dari nilai original sampel sebesar 0,194 (*positif*) artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi maka semakin tinggi kinerja sumberdaya manusia di koperasi tersebut. Hasil uji t menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan *kompetensi* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja sumberdaya manusia*”, **sehingga H2 diterima**.

Pengujian hipotesis 3:

Berdasarkan “hasil olah data menunjukkan bahwa *pengalaman kerja* berpengaruh positif terhadap *kompetensi*, terbukti dari nilai original sampel sebesar 0,474 (*positif*) artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi maka semakin tinggi kompetensinya. Hasil uji t menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan *pengalaman kerja* berpengaruh signifikan terhadap *kompetensi*”, **sehingga H3 diterima**.

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Hubungan Variabel	Original Sample	T statistik	p-value
Pengalaman Kerja (X) -> Kinerja SDM (Y2)	0,092	2,105	0,035

Berdasarkan tabel 3. didapati bahwa nilai p-value 0,035 yang berarti lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja SDM (Y2) yang dimediasi oleh Kompetensi (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi, akan semakin meningkatkan kompetensinya". Pengalaman kerja berkontribusi pada peningkatan kompetensi, karena pengurus dan pengelola koperasi cenderung belajar dari situasi nyata, tantangan, dan interaksi dengan rekan kerja.

Hasil Pengujian R Square**Tabel 4. Hasil Uji R Square**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja SDM (Y2)	0,562	0,552
Kompetensi (Y1)	0,225	0,217

Berlandaskan tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai R-square (R^2) dari variabel kinerja sumberdaya manusia adalah sebesar 0,562 yang menunjukkan bahwa 56,2% variasi dari variable endogen/dependen (kinerja sumberdaya manusia) dapat dijelaskan oleh variable eksogen/independen (Pengalaman Kerja) dalam model, atau dengan istilah lain bahwa 56,2% variabel kinerja sumberdaya manusia dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, sementara 43,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R-square (R^2) dari variable Kompetensi ialah 0,225 yang berarti bahwa 22,5% variasi dari variable endogen/dependen (kompetensi) yang dapat dijelaskan oleh variable eksogen/independen (pengalaman kerja) dalam model, atau dapat dijelaskan bahwa 22,5% variable kompetensi dipengaruhi oleh variable pengalaman kerja, sementara 77,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variable penelitian".

Pembahasan

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan nilai original sampel sebesar 0,638, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pengurus dan pengelola koperasi, maka semakin tinggi kinerja mereka. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ratulangi, R.S., dan Soegoto, A.S. (2016) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Manado, serta penelitian oleh Rattu Andrey R. H., Adolfini, dan Uhing, Y. (2019) yang

menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Penelitian Kitta, S., Nurhaeda, dan Idris, Muhammad (2023) juga mendukung temuan ini. Pengalaman yang beragam memungkinkan pengurus dan pengelola koperasi mengembangkan kemampuan dalam mengatasi masalah dan membuat keputusan yang lebih baik. Manajer dan administrator yang berpengalaman cenderung lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja dan memimpin tim dengan percaya diri.

Indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja menunjukkan nilai convergent validity (loading) yang lebih besar dari 0,7 untuk ketiga indikator berikut:

1. **PK1:** Penguasaan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan di koperasi (0,829)
 2. **PK2:** Penguasaan dan pemahaman pekerjaan yang dibebankan oleh koperasi (0,923)
 3. **PK3:** Kemampuan penggunaan peralatan kerja di koperasi (0,836)
- Ketiga indikator ini menunjukkan validitas yang tinggi, menandakan hubungan yang kuat dan model yang memiliki landasan kuat dalam pengukuran.

Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia

Kompetensi juga berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, terbukti dari nilai original sampel sebesar 0,194. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi, maka semakin tinggi kinerja mereka. Penelitian oleh Arifin, Samsul., Putra, Arif Rachman., dan Hartanto Cahya Fajar Budi (2019) serta Lumanauw, Meiske Kristin (2022) mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Hartati, Yenni., Ratnasari, Sri Langgeng., dan Susanti, Ervin Nora. (2020) serta Arifin, dkk. (2023) juga sejalan dengan temuan ini.

Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, dan pemahaman terhadap norma dan proses organisasi. Manajer dan administrator yang kompeten memiliki kapasitas untuk mematuhi proses dan menghasilkan barang atau jasa berkualitas tinggi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi juga menunjukkan nilai convergent validity (loading) lebih dari 0,7:

1. **K1:** Penguasaan pengetahuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas di koperasi (0,828)
 2. **K2:** Pemahaman terhadap permasalahan dan cara penyelesaiannya terkait dengan tugas di koperasi (0,874)
 3. **K3:** Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan di koperasi (0,791)
- Ketiga indikator ini valid dan memiliki hubungan kuat, memberikan dasar yang kokoh untuk pengukuran.

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi dengan nilai original sampel sebesar 0,474, yang berarti semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pengurus dan pengelola koperasi, semakin tinggi kompetensinya. Temuan ini

didukung oleh penelitian Ramafrizal, dkk. (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kompetensi. Penelitian lain oleh Aulia dan Widodo (2016), Adyatma dan Nida (2021), serta Toni dan Taufik (2022) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Pengalaman kerja yang beragam membantu pengurus dan pengelola koperasi mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk mengatasi berbagai tantangan. Pengalaman ini tidak hanya mencakup tugas rutin, tetapi juga situasi yang tidak terduga, yang memperkaya kompetensi mereka. Pengalaman yang dihargai dan dimanfaatkan dengan baik oleh manajemen koperasi dapat meningkatkan kompetensi pengurus dan pengelola koperasi.

Pemberian kesempatan untuk meningkatkan pengalaman dan keterampilan melalui rotasi jabatan, penugasan yang bervariasi, dan pelatihan akan semakin meningkatkan kinerja koperasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hubungan antarvariabel yang diteliti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi akan semakin baik pula kinerja sumberdaya manusia di koperasi tersebut.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi akan semakin baik pula kinerja sumberdaya manusia di koperasi tersebut.

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi akan semakin baik pula kompetensi pengurus dan pengelola koperasi tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan, baik bagi gerakan koperasi maupun bagi Dinas teknis Pembina koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyatma, I. W. C., & Nida, D. R. P. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas UKM di Kota Denpasar, Provinsi Bali. *Wicaksana: Jurnal Lingkungan Hidup dan Pembangunan*, 5(1).
- Arief, M., & Syakdanur. (2020). Penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Dukungan Pemerintah terhadap Kinerja Koperasi Guru dan Karyawan pada Satuan Pendidikan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(1).

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Aulia, N., & Widodo, J. (2016). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Produktif Pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal, Universitas Negeri Semarang*.
- Basir, B., & dkk. (2024). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Smart PLS dalam Menganalisis Data Penelitian bagi Dosen di Perguruan Tinggi. *Community Development Journal*, 5(5), 9125-9130.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 2599-3410. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.743>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3*.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Kitta, S., Nurhaeda., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Kristian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 2(2).
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Penelitian untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Kencana. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Magdalena, M., & Akmala, T. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Social Humanities and Economic*, 1.
- Munarsih, E., dkk. (2021). Analisa Penerimaan Sistem Pembelajaran *e-Learning* pada Masa Pandemi Menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square. *Jurnal Ilmiah Informatika Global*, 12(2).
- Nasution, A. F. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. CV Harfa Creative.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Nugroho, M. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1).

- Paramarta, W. A., dkk. (2023). Pelatihan Penggunaan Smart PLS bagi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani. *Journal of Human and Education*, 3(4), 19-28.
- Putra, K. R. A., & Wirasedana, I. P. W. (2020). Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pengawas Koperasi Serba Usaha. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(10), 2540-2550.
- Putra, K. R. A., dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(9).
- Rattu, A. R. H., Adolfini., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361-370.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*, 4(4), 322-334.
- Sari, M., dkk. (2023). Explanatory Survei dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1). <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Satuguna, I. N. T., et al. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(1).
- Sigarlaki, M. E., dkk. (2019). Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(7), 3309-3318.
- Sofyani, H. (2023). Penentuan Jumlah Sampel pada Penelitian Akuntansi dan Bisnis Berpendekatan Kuantitatif. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19031>
- Susilawati, L., Nasution, S. L., & Lubis, J. (2023). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12253>
- Toni., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT Era Musik Indah Medan. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(1), 88-93.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-undang No 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Wirawan, K. E., dkk. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).