

TESIS

PERAN PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SDM KOPERASI PENGELOLA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT



Disusun Oleh :

NAMA : MULYADI
NIM : 20402300258
KELAS : 78 G
KONSENTRASI : MSDM

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

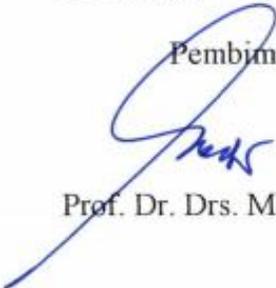
PERAN PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
SDM KOPERASI PENGELOLA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Disusun Oleh :
Mulyadi
NIM. 20402300258

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, November 2024

Pembimbing,


Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SDM KOPERASI PENGELOLA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

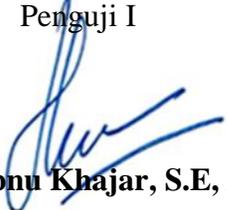
Disusun Oleh :
Mulyadi
NIM. 20402300258

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal, 23 November 2024
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing


Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si

Penguji I

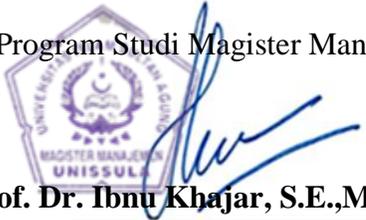

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si..

Penguji II


Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, Desember 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen,


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.

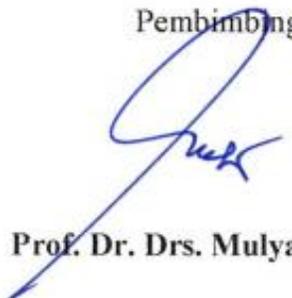
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mulyadi
NIM : 20402300258
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Peran Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sdm Koperasi Pengelola Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kotawaringin Barat” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.

Semarang, November 2024

Saya yang menyatakan



Mulyadi
NIM. 20402300258

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mulyadi
NIM : 20402300258
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul “Peran Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sdm Koperasi Pengelola Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kotawaringin Barat” dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

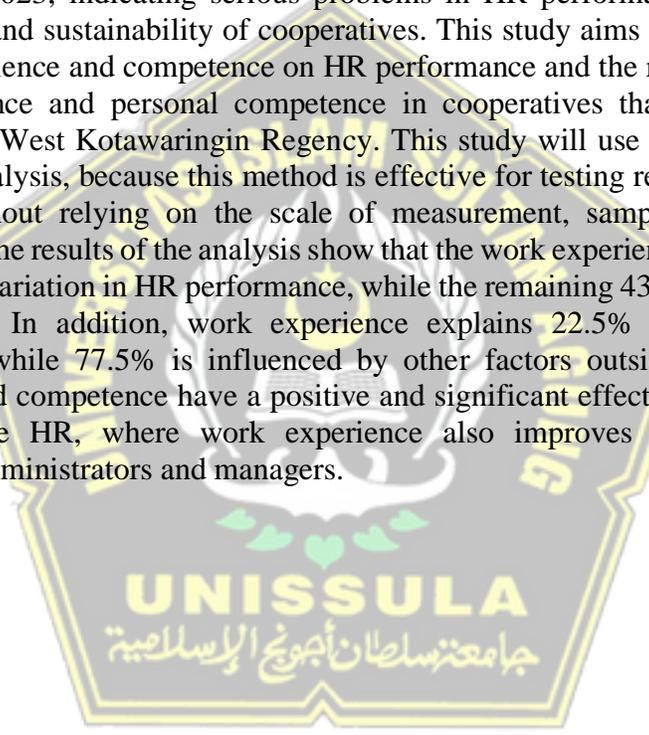
Semarang, November 2024

Yang membuat pernyataan


Mulyadi
NIM. 20402300258

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.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah Tuhan seru sekalian alam, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dan penyusunan tesis dengan judul “PERAN PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SDM KOPERASI PENGELOLA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini tidak mungkin mampu menyelesaikan sendiri. Dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak telah diterima penulis. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyو, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Menejemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta saran-saran kepada penulis.
4. Seluruh Dosen Penguji, Dosen pengajar dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Orang tua, Istri dan Anak-anak serta keluarga besar yang telah dengan ikhlas merelakan sebagian waktu kebersamaan dengan penulis dan selalu memberikan do'a, dukungan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Teman-teman mahasiswa angkatan 78 G.

7. Bapak Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kotawaringin Barat, teman-teman segenap personil Bidang Koperasi, para Pengurus Koperasi dan seluruh responden yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu, atas segala dukungan dan do'anya, semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan kemudahan dalam menjalankan aktivitas dan kewajiban sehari-hari.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tulisan-tulisan berikutnya. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

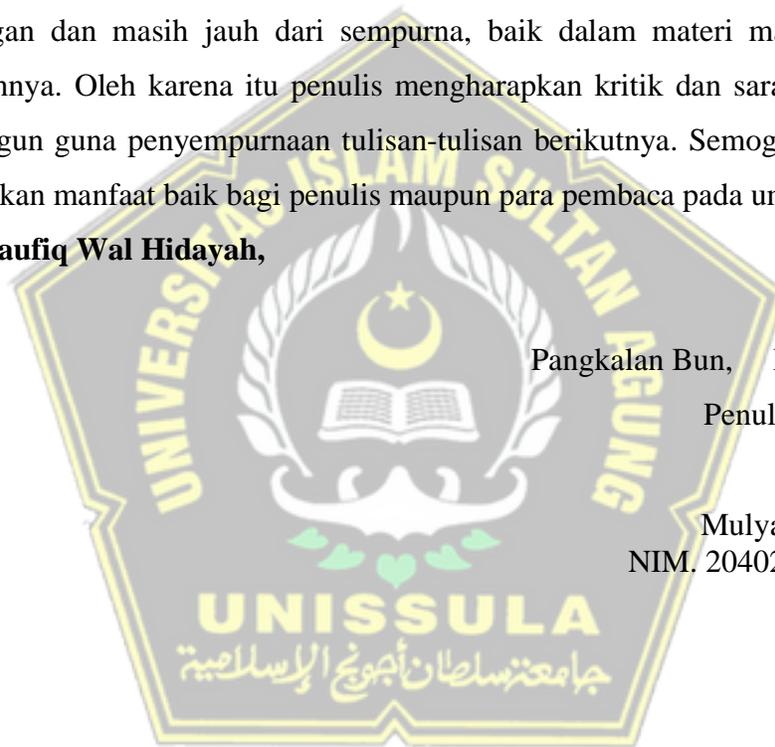
Billahittaufig Wal Hidayah,

Pangkalan Bun, November 2024

Penulis,

Mulyadi

NIM. 20402300258



DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Kinerja Sumberdaya Manusia	5
2.2. Pengalaman Kerja	6
2.3. Kompetensi	8
2.4. Pengembangan Hipotesis	10
2.4.1. Pengaruh Pengalamanan kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	10
2.4.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	10
2.4.3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi	10
2.5. Model Empirik Penelitian	11
BAB III METODE PENELITIAN	12

3.1. Jenis Penelitian	12
3.2. Sumber Data	12
3.3. Populasi dan Sampel	13
3.4. Metode Pengumpulan Data	14
3.5. Variabel dan Indikator Penelitian	14
3.6. Teknik Analisis	15
3.6.1. Analisa model pengukuran (<i>Outer Model</i>)	16
3.6.2. Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	17
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	19
4.1. Gambaran Umum Responden	19
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian	22
4.3. Pengujian Outer Model	24
4.4. Hasil Pengujian Struktur Model (Inner Model)	26
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis	27
4.6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	28
4.7. Hasil Pengujian R-square	29
4.8. Pembahasan	30
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	35
5.1. Kesimpulan	35
5.2. Saran	35
5.3. Keterbatasan Penelitian	36
DAFTAR PUSTAKA	38
LAMPIRAN-LAMPIRAN	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian	11
Gambar 4.1. Model Struktural	26



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian	5
Tabel 4.1. Gambaran Umum Responden	5
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian	22
Tabel 4.3. Hasil Pengukuran Variabel (Outer Model)	25
Tabel 4.4. Hasil Pengukuran Koefisien (Inner Model)	26
Tabel 4.5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	28
Tabel 4.6. Hasil Uji R-Square	29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian.....	46
Lampiran 2 : Hasil Olah Data Penelitian.....	49





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

“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 mempengaruhi 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.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi dan fenomena gap, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana tingkat pendidikan dan pengalaman dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia koperasi” Kemudian pertanyaan penelitian (question research) adalah sebagai berikut:

1. “Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja SDM pada Koperasi yang mengelola perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Kinerja SDM pada Koperasi yang mengelola perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi personal pelaku Koperasi yang mengelola perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

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”.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Dari sisi akademis, studi ini diharapkan bisamemberikan kontribusi bagi pengembangan SDM dengan menumbuhkan kinerja SDM koperasi melalui kompetensi dan pengalaman kerja.

2. Manfaat Praktis

Para pengambil keputusan dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai panduan, terutama dalam hal peningkatan kinerja SDM koperasi melalui pengalaman kerja dan kompetensi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai hasil akhir, baik secara kualitas maupun kuantitas, dari upayanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nasution, 2022). Merujuk studi yang dilaksanakan oleh Edison dkk. (2018), “kinerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang memperhitungkan dan mengukur kepatuhan terhadap perjanjian atau ketentuan yang telah ditetapkan selama jangka waktu tertentu. Anggraini (2019) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil akhir dari usaha seseorang baik dari segi kuantitas maupun kualitas, baik usaha tersebut dilakukan oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi. Mengacu Hasibuan, A.N., dkk. (2017), kinerja seseorang ditentukan oleh hasil yang dicapainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengalaman, tingkat kesungguhan, serta waktu yang diberikan. Perusahaan harus memprioritaskan kinerja SDM karena secara langsung berdampak pada jumlah hasil yang dihasilkan; jika karyawan tidak berkinerja maksimal, produktivitas perusahaan akan menurun (Amegayibor, 2021). Menurut sumber lain, kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi melalui pelaksanaan berbagai program dan kebijakannya (Fahmi, (2017) dalam Situmeang, dkk (2018)). Virgiawan dkk. (2021) menyatakan bahwa kinerja ialah nilai dari tindakan yang diambil oleh organisasi untuk membantu mencapai tujuannya. *Seperti yang dapat bisalihat dari berbagai penjelasan tersebut, kinerja merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan atau nilai yang dicapai seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi.*

Indikator kinerja sumber daya manusia dapat berupa kemandirian, efektivitas, ketepatan waktu, kuantitas, atau kualitas, mengacu Nugroho (2020). Kuantitas kerja,

kualitas kerja, dan kontribusi terhadap organisasi merupakan ukuran kinerja sumber daya manusia, menurut Jejen (2021). Berikut ini adalah indikator kinerja utama dalam sumber daya manusia, menurut Kasmir (2016) dalam Kristian dan Kurniawan (2021): kuantitas/kualitas hasil, jangka waktu penyelesaian tugas, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Audenaert et al., (2019) dalam Sutaguna, dkk., (2023), menyatakan bahwa Indikator kinerja standar adalah kecepatan, ketepatan, kerjasama, mutu, dan keterpaduan hasil. *Sehingga dapat ditarik simpulan bahwa indikator Kinerja SDM meliputi Kualitas kerja, kuantitas kerja, kontribusi terhadap organisasi, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama, dan keterpaduan hasil”*.

Temuan studi Wirawan, Bagia dan Susila, (2019), “bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Basyit, dkk. (2020), membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan”.

2.2. Pengalaman Kerja

Masa kerja seseorang dan jenis pekerjaannya merupakan dua indikator dari tingkat pengalaman kerja, yang merupakan gambaran dari pengetahuan serta keahlian yang dimiliki seseorang di tempat kerja (Pitriyani dan Halim, 2020). Menurut Wariati (2015) dan Putra KRA. dkk. (2022), pengalaman kerja seorang karyawan adalah sekumpulan bakat, pengetahuan, dan keterampilan yang mereka bawa ke posisi sebelumnya. Seorang karyawan memperoleh pengalaman kerja ketika ia secara aktif terlibat dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk belajar dan tumbuh dalam peran mereka. Rolos dkk. (2018) dalam Sitompul, S.S., dan Simamora, F. (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang merupakan cerminan dari berapa lama mereka berada dalam suatu posisi dan seberapa sukses mereka mempelajari dan melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Karena pekerja yang berpengalaman lebih mampu melihat kesalahan saat terjadi, pengalaman kerja merupakan komponen kunci dalam evaluasi dan prediksi kinerja (Kodyawati dan Dewi, 2019). Salah satu aset yang paling berharga, kedua

setelah pendidikan, adalah pengalaman kerja; bahkan, untuk pekerjaan tertentu, pengalaman lebih penting daripada gelar ketika melamar posisi entry-level. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan berikut: 1) Akurasi persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja mereka; 2) Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan sebagai hasil dari pengalaman kerja karyawan, yang mengarah pada teknik dan keterampilan yang lebih baik dan penyelesaian tugas yang ditugaskan secara efisien (Pitriyani dan Halim, 2020). *Berdasarkan definisi-definisi yang ada, jelaslah bahwa pengalaman ialah sejauh mana seseorang telah menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Tingkat penguasaan ini dinilai dari lamanya mereka bekerja dan jumlah pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Hasilnya, mereka mampu menghasilkan produk dan layanan yang lebih berkualitas dan lebih banyak.*

Indikator pengalaman kerja menurut Pitriyani dan Halim, (2020), yaitu:

- a. “Lama waktu kerja;
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; dan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan;

Sama dengan pendapat di atas, indikator pengalaman kerja menurut Hasibuan, (2018) dalam Susilawati, dkk. (2023) ada 3, diantaranya :

- a. Keterampilan yang dimiliki;
- b. Tingkat pengetahuan dan pemahaman terhadap pekerjaan; dan
- c. Penguasaan terhadap peralatan kerja;

Berlandaskan uraian di atas, maka indikator pengalaman kerja yang diambil dalam studi ini ialah : Keterampilan yang dimiliki, Tingkat pengetahuan dan pemahaman terhadap pekerjaan, dan Penguasaan terhadap peralatan kerja”.

2.3. Kompetensi SDM

SDM yang berfokus pada kompetensi akan membantu karyawan untuk tumbuh secara profesional dan pribadi. Hal ini dikarenakan kinerja organisasi berkorelasi langsung dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibawa oleh karyawan ke dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan peran mereka (the right man on the right place), maka mereka akan lebih produktif (Abubakar, 2018).

Kompetensi ialah kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok, tugas, dan kewajiban yang dibebankan kepadanya, yang diukur dari tingkat pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap, dan perilakunya (Wibowo, Feri, 2012). Salah satu kualitas yang paling penting yang dimiliki seseorang adalah kompetensi, yang terkait erat dengan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang kompeten akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan (Maulana, 2020).

Kompetensi mempunyai efek positif terhadap kinerja; jika seorang karyawan kompeten dalam pekerjaannya, maka hal itu akan terlihat dari produktivitasnya dan, lebih jauh lagi, kinerjanya. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan komponen kunci dari kinerja yang efektif. Akibatnya, kinerja SDM berbanding lurus dengan tingkat kompetensi tenaga kerja (Karina, Nurul., 2020). Menurut Hasibuan (2001) dikutip dalam Sumanti (2018), kompetensi SDM dapat diasah melalui pelatihan dan pendidikan untuk lebih membekali karyawan dengan keterampilan praktis, teoritis, konseptual, dan moral yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu.

Selain itu, Sumanti (2018) telah memperlihatkan bahwa pengembangan kompetensi SDM bermula dari kenyataan bahwa para profesional SDM perlu memperoleh dan mengasah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif.

Kompetensi, seperti yang dijelaskan dan didefinisikan di atas, adalah seperangkat sifat pribadi yang saling berkaitan yang berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik; kompetensi ini dapat diukur

dengan kriteria yang diterima secara umum dan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pengalaman.

Jan, RH. dan Hasan F. (2020), “mengungkapkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah; (a) pengetahuan yang dimiliki, (b) keterampilan yang dimiliki, (c) kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, (d) pengalaman kerja yang dimiliki, dan (e) sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Sementara Sutrisno (2012) yang dikutip oleh Pariakan, dkk, (2023), memaparkan perihal indikator kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan merupakan kesadaran di bidang kognitif.
2. Pemahaman termasuk bagian dari kognitif maupun afektif pada diri seseorang. Nilai merupakan standar perilaku yang sudah mendapat keyakinan, serta psikologis sudah melebur ke dalam diri individu.
3. Kemampuan, yaitu segala hal yang ada di diri seseorang guna menjalankan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Sikap merupakan perasaan senang/tidak senang atau suka/tidak suka maupun respons atas rangsangan yang muncul dari luar.
5. Minat, yakni kecondongan individu untuk bertindak atau beraktivitas tertentu.

Menurut Gordon dalam Hendratmoko dan Sutapa, (2022), menyatakan bahwa Indikator kompetensi adalah: Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Nilai, Sikap serta Minat.

Berdasarkan uraian di atas, indicator kompetensi SDM yang dipakai dalam studi ini ialah: Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Sikap dan Minat”.

Penelitian Magdalena, dkk. (2021), “mendapati bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi, H., dan Marlina, N., (2010), yang mendapati variable kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM”.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Pengalamanan kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Temuan studi, dkk., (2021), “menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, artinya, semakin tinggi pengalaman kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, sebaliknya semakin buruk pengalaman kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin Menurun. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyit, dkk., (2020), Halim dkk., (2023), serta Magdalena, dkk., (2021), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai”.

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

2.4.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Penelitian Magdalena, dkk. (2021), “mendapati bahwa kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumberdaya manusia pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat, artinya jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi kinerja SDM pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi, (2010) dan Wasti, (2017), yang mendapati variable kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sumberdaya manusia”.

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

2.4.3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Toni dan Taufik, (2022), “menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan

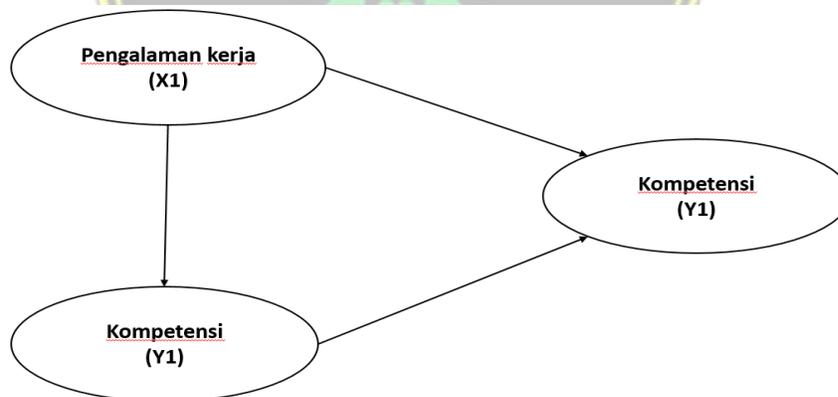
sudah memperoleh pengetahuan dari tempat kerja yang lama, sehingga apa yang dipelajari di tempat lama dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk peningkatan kompetensinya saat bergabung dengan perusahaan bila ia bekerja pada bidang kerja yang sama”.

Hasil Penelitian Aulia dan Widodo (2016), Adyatma dan Nida, (2021), Toni dan Taufik (2022), “membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Senada dengan hasil di atas, penelitian Ramafrizal, dkk (2022), mendapati bahwa Pengalaman kerja merupakan variable yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kompetensi”.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi

2.5. Model Empirik Penelitian

Model empiris studi ini diperlihatkan pada Gambar 2.1, yang didasarkan pada tinjauan literatur yang telah disebutkan sebelumnya. Dari data tersebut terlihat jelas bahwa pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai peran dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Sementara pengalaman kerja dapat dibangun dari ingkat pendidikan yang baik.



Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan contoh desain penelitian pengujian hipotesis eksplanatori, yang berusaha mengidentifikasi dan mengukur sejumlah variabel independen dan dampaknya terhadap variabel dependen untuk mendukung atau melemahkan hipotesis yang sudah ada sebelumnya tentang sifat hubungan di antara keduanya. Sari, dkk., (2023), menyatakan Studi eksplanatori bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara berbagai faktor dan meramalkan bagaimana suatu fenomena akan berubah atau berfluktuasi sehubungan dengan variabel lain. Studi ini menjelaskan, menerangkan, atau memberikan penjelasan tentang suatu kejadian. Variabel tersebut mencakup : *pengalaman kerja (X_1), kompetensi (y_1) dan kinerja sumber daya manusia (Y_2).*

3.2. Sumber Data

a. Data Primer

Mengacu Nasution (2023), data penelitian primer sebagian besar terdiri dari informasi yang dikumpulkan dari orang-orang yang diteliti dalam suasana informal, dari tangan pertama. Pendapat orang-orang yang disurvei (melalui beberapa kuesioner), temuan dari pemeriksaan fisik dari hal-hal yang diteliti, dan hasil dari setiap tes yang relevan merupakan sumber data utama. Pandangan responden terhadap variabel penelitian akan menjadi poin data utama kinerja SDM, Pengalaman Kerja dan Kompetensi.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang tidak dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian atau sumber utamanya (Nasution, 2023). Data publikasi yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan, bukan hanya satu tujuan, seperti kepentingan penelitian, merupakan contoh data sekunder (Supomo, 2002). Data sekunder untuk

penelitian ini berasal dari laporan-laporan yang relevan dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, serta laporan pertanggungjawaban pengurus koperasi.

3.3. Populasi dan Sampel

Sederhananya, populasi ialah semua orang yang mempunyai ciri atau serangkaian ciri tertentu (Waruwu, 2023). Pengelola perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kotawaringin Barat adalah subjek penelitian ini. Hal ini mencakup pengawas, administrator, anggota TPK, anggota Gapoktan, Kelompok Tani, dan personil koperasi.

Dikarenakan keterbatasan waktu dan dana, tidak memungkinkan untuk memasukkan seluruh populasi dalam penelitian ini, sehingga pengambilan sampel menjadi sangat penting. Oleh karenanya, ukuran sampel diharapkan dapat mencerminkan populasi yang diteliti. *10 Time Rule of Thumb* ialah metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam studi ini. Merujuk Sofyani (2023), salah satu aliran pemikiran menyatakan bahwa metode analisis menentukan ukuran sampel. Misalnya, ketika menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), disarankan untuk mengikuti aturan 10 kali rule of thumb. Selain itu, dikatakan bahwa metode ini biasa digunakan untuk melakukan analisis asosiasi antar variabel menggunakan VBSEM (*Variable-Based Support Vector Machines*). Pemakaian program PLS seperti SmartPLS dan WrapPLS merupakan hal yang umum dalam metode ini.

Ketika penulis menerapkan metode 10 kali rule of time, mereka mengalikan jumlah maksimum indikator dalam model penelitian dengan 10, yang memungkinkan mereka untuk menghitung jumlah sampel. Studi ini membutuhkan minimal 60 sampel, yaitu 10 kali 6 indikator.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilaksanakan ialah :

1. Data utama penelitian ini disebut data primer, sementara data sekunder dipergunakan untuk mendukungnya. Kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini hanya berupa pertanyaan tertutup. Guna mencegah responden memberikan jawaban yang rinci berdasarkan keyakinannya sendiri, peneliti sering memakai pertanyaan tertutup (Kuncoro, M., 2003).
2. Penyebaran kuesioner ialah metode pengumpulan data secara langsung dengan mengirimkan seperangkat pertanyaan kepada orang-orang. Untuk menjamin kerahasiaan, kuesioner dikembalikan kepada ketua koperasi dalam amplop yang telah disegel.

3.5. Variabel dan Indikator Penelitian

“Variabel penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator disajikan dalam tabel

3.1. sebagai berikut :

Tabel 3.1. : Vriabel dan Indikator Penelitian

	Variabel	Indikator	Sumber
	Pengalaman Kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas.	a. Tingkat keterampilan b. Penguasaan terhadap pekerjaan c. Penguasaan terhadap peralatan	Susilawati, dkk (2023)

	Kompetensi merupakan kemampuan untuk mengetahui, mamahami dan menyelesaikan pekerjaan	a. Pengetahuan b. Pemahaman c. Kemampuan	Sutrisno (2012) dalam Pariaki, dkk, (2023)
	Kinerja Sumber Daya Manusia adalah hasil karya atau nilai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab	a. Kualitas kerja, b. Kuantitas kerja, c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, d. Kerjasama	Kasmir (2016) dalam Kristian dan Kurniawan (2021) dan Handoko, (2016) dalam Susilawati, dkk. (2023)

Pengambilan data melalui quisoner dengan menggunakan pengukuran interval dengan pengukuran skor sebagai berikut” :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.6. Teknik Analisis

Partial Least Square (PLS) akan dipergunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. Sebuah uji tunggal bsia dipakai oleh perangkat lunak PLS guna menguji hubungan antar variabel (Ghozali; Latan, 2015). Independensi *partial least square* (PLS) dari variabel seperti ukuran sampel, distribusi residual, dan skala pengukuran

membuatnya menjadi alat analisis yang efektif (Wold, dalam Munarsih, 2021). Berikut ini ialah metodologi yang akan dipergunakan untuk melakukan analisa dengan menggunakan *software* PLS:

3.6.1. Analisa model pengukuran (*Outer Model*)

Analisis outer model ialah prosedur verifikasi yang memeriksa variabel laten penelitian atau indikator-indikatornya. Tujuan dari analisis outer model ialah untuk memverifikasi bahwa suatu pengukuran (*measurement*) valid dan dapat diandalkan (*valid* serta *reliable*). Berikut ialah beberapa indikasi yang dapat membantu analisis dan penilaian outer model:

a. *Convergent Validity*

Tujuan convergent validity adalah untuk mengevaluasi keandalan indikator-indikator penelitian dalam mengukur variabel dengan membandingkannya dengan ukuran nilai outer loading. Ketika nilai outer loading lebih dari 0.70, kita dapat mengatakan bahwa variabel tersebut sah. Di sisi lain, outer loading antara 0.50-0.60 masih masuk akal untuk studi pendahuluan, dan apa pun di bawah 0.50 dapat dikecualikan dari pemeriksaan lebih lanjut (Ghozali;Latan, 2015)

b. *Discriminat Validity*

Salah satu cara untuk memeriksa apakah sebuah model penelitian *discriminat validity* ialah dengan membandingkan akar kuadrat dari setiap konstruk atau variabel dengan korelasi antara konstruk atau variabel lain dalam kerangka kerja. Cara lain ialah dengan melihat nilai *cross loading*, yang harus lebih besar dari 0,70. Dalam kasus di mana akar kuadrat dari AVE lebih tinggi dari korelasi atau hubungan antara semua konstruk atau variabel laten lainnya, maka bisa disimpulkan bahwa validitas diskriminan sudah memadai (Ghozali;Latan, 2015).

c. *Composite Reliability*

Ketergantungan bangunan sering kali dinilai dengan memakai *Composite Reliability*, di mana nilai kategori yang baik didefinisikan sebagai nilai yang lebih besar dari 0,70. Reliabilitas komposit menggambarkan tingkat indikasi

komponen laten umum (tidak teramati) dengan menunjukkan indikator-indikator massa untuk menentukan tingkat konsistensi internal suatu indikator yang membentuk konstruk atau komposisi variabel; tingkat reliabilitas komposit sebesar 0,7 dianggap dapat diterima. pengujian reliabilitas juga dapat menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai yang diharapkan atau dibutuhkan $> 0,7$ untuk setiap konstruk. Namun, pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha cenderung meremehkan reliabilitas (Ghozali;Latan, 2015).

3.6.2. Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

“Guna menguji dan memastikan bahwa struktur model yang digunakan dalam penelitian ialah *robust* (kokoh) dan akurat, pengujian dilaksanakan dengan Analisa *Inner model* ataupun analisa struktural model. Analisa struktural model (*inner model*) akan dilihat melalui beberapa pengukuran diantaranya sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

R-squares (R) untuk konstruk dependen. *R-squares* menggambarkan berbagai konstruk variabel endogen yang dapat diterangkan oleh konstruk-konstruk atau variabel eksogen secara bersamaan (Ghozali, 2016). Nilai *R-Squares* 0.75, menyatakan bahwa model kuat, dan nilai *R-Squares* sebesar 0.50 dapat disimpulkan bahwa model sedang atau moderat, sedangkan nilai *R-Squares* sebesar 0.25 bahwa model lemah (Ghozali;Latan, 2015).

b. *Predictive Relevance* (Q^2)

Selain nilai *R-Squares* model, nilai Q^2 *predictive relevance* memberikan wawasan tentang kinerja inner model dengan menggunakan PLS. Angka *Q-Square* yang kurang dari atau sama dengan 0 mengindikasikan bahwa model tidak mempunyai signifikansi prediktif, tetapi nilai yang lebih besar dari 0 mengindikasikan bahwa model mempunyai *predictive relevance* (Ghozali;Latan, 2015).

c. Uji Hipotesis (*t*)

Uji-t statistik dengan pendekatan *bootstrapping* dipergunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini (Ghozali, 2016). Pada $\alpha = 0,05$, uji t membandingkan *t* hitung (observasi) dengan *t* tabel untuk melakukan pengujian ini. Dalam hal hasil pengujian menunjukkan:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

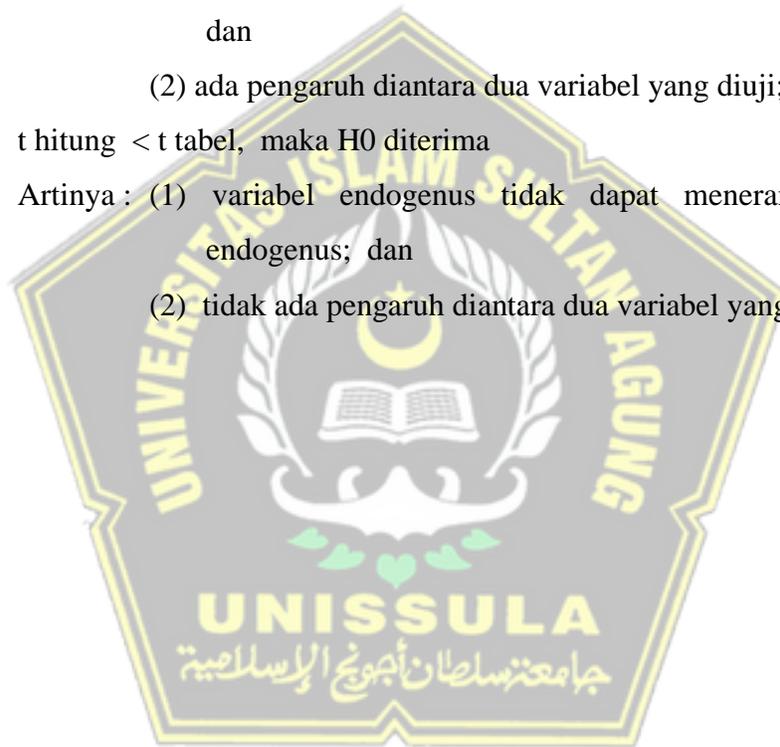
Artinya : (1) variabel endogenus dapat menerangkan variabel exogenous;
dan

(2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji;

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : (1) variabel endogenus tidak dapat menerangkan variabel endogenus; dan

(2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji”;



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

“Studi ini melibatkan Pengurus serta Pengelola Koperasi (Pengurus, Badan Pengawas, Mandor, Koordinator Lapangan, Pengurus Kelompok Tani dan Karyawan) yang bergerak di bidang pengelolaan kebun kelapa sawit di Desa Pandu Senjaya dan Desa Pangkalan Tiga Kecamatan Pangkalan Lada serta Desa Bumi Harjo dan Desa Pangkalan Satu Kecamatan Kumai. Responden yang mengisi dan mengembalikan kuisioner sejumlah 96 responden dari 120 kuisioner yang dibagikan. Gambaran umum responden yang dapat disajikan diantaranya Jenis Kelamin, Usia, tingkat pendidikan serta Jabatan di Koperasi sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1. Gambaran Umum Responden

No.	Identitas	Jumlah	Prosentase (%)
	Jenis Kelamin :		
	Laki-Laki	73	76,04
	Perempuan	23	23,96
	Usia :		
	20 - 30 tahun	10	10,42
	31 – 40 tahun	16	16,67
	41 – 50 tahun	27	28,13
	51 – 60 tahun	34	35,42
	>60 tahun	9	9,38
	Tingkat Pendidikan :		

	SD dan SLTP	33	34,38
	SLTA sederajat	46	47,92
	D1-D-3	3	3,13
	D4/S1	13	13,54
	S2	1	1,04
	Jabatan dalam Koperasi		
	Pengurus dan Badan Pengawas	24	25,00
	Mandor/Koordinator Lapangan	28	29,17
	Ketua Kelompok Tani	3	3,13
	Karyawan	41	42,71

Sumber data : Jawaban quisoner diolah, 2024”

“Berdasarkan jenis kelamin responden, pengurus dan pengelola koperasi di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah 73 orang atau 76,04%, sementara untuk perempuan berjumlah 23 orang atau 23,96%. Kondisi ini terjadi karena koperasi yang menjadi sasaran penelitian adalah koperasi dengan usaha utama pengelolaan perkebunan kelapa sawit, sehingga secara umum dapat diinformasikan bahwa pekerjaan lapangan yang harus diselesaikan memerlukan tenaga yang ekstra, sementara responden perempuan merupakan karyawan kantor dan karyawan rawat kebun yang tidak mempersyaratkan kebutuhan tenaga ekstra.

Berdasarkan kelompok usia, pengurus dan pengelola koperasi didominasi oleh kelompok usia 51-60 tahun sebanyak 35,42%, disusul usia 41-50 tahun sebanyak 28,13% kemudian kelompok usia 31-40 tahun sebesar 16,67%. Ini menunjukkan

bahwa untuk mengurus dan bekerja di Koperasi dengan usaha utama pengelolaan kebun kelapa sawit diperlukan kelompok usia produktif dan matang. Pada kelompok usia tersebut cenderung memiliki energy yang prima dengan tingkat kematangan emosional yang bagus karena di lapangan mereka menghadapi banyak tenaga kerja dengan berbagai permasalahan yang ada.

Tingkat pendidikan pengurus dan pengelola koperasi didominasi kelompok pendidikan SLTA sederajat sebesar 47,92% disusul kelompok pendidikan dasar (SD dan SLTP sederajat) sebesar 34,38%. Ini disebabkan karena sumberdaya yang ada di wilayah perdesaan sebagian besar adalah lulusan SD, SLTP dan SLTA sederajat, sementara salah satu konsep dasar koperasi adalah pemberdayaan anggota dan masyarakat sekitar sehingga secara otomatis kelompok tersebutlah yang paling banyak terjaring menjadi tenaga kerja di koperasi. Keuntungan dari pemberdayaan kelompok tersebut adalah mereka cenderung lebih terbuka untuk mengikuti pelatihan yang diberikan koperasi mengenai teknik budidaya, penggunaan alat, dan manajemen kebun, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Adapun tingkat pendidikan D-1 sampai S-2 jika dijumlahkan adalah sebesar 17,70% yang sebarannya sebagian besar berada pada jabatan pengurus, badan pengawas dan koordinator lapangan.

Berdasarkan jabatan yang dimiliki di koperasi, responden kali ini didominasi oleh jabatan karyawan sebesar 42,71%, diikuti oleh jabatan mandor dan koordinator lapangan sebesar 29,17%, kemudian pengurus dan badan pengawas sebesar 25% dan terakhir ketua kelompok tani sebesar 3,13%. Pemilihan responden dengan formasi tersebut didasarkan bahwa kinerja koperasi dengan usaha utama pengelolaan kebun kelapa sawit dimulai dari kinerja karyawan di lapangan, kinerja mandor, koordinator lapangan dan ketua kelompok tani. Apabila kinerja mereka baik dan terarah, maka kinerja pengurus dan badan pengawas koperasi seyogyanya juga membaik. Namun demikian, tidak semua koperasi dengan usaha tersebut dikelola berdasarkan kelompok tani sehingga jumlah responden dari ketua kelompok tani sangat terbatas”.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

“Deskripsi variable penelitian mencakup tiga aspek yaitu pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja sumberdaya manusia. Deskripsi variable 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). Deskripsi variable secara lengkap sebagaimana tersaji dalam tabel 4.2”.

Tabel 4.2. Deskripsi variable penelitian

No.	Variabel dan Indikator	Rata-rata	Standar Deviasi
	PENGALAMAN KERJA	4,15	0,45
	• “Penguasaan ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaan di koperasi	4,16	0,53
	• Penguasaan dan Pemahaman tentang pekerjaan yang dibebankan oleh koperasi	4,14	0,40
	• Kemampuan penggunaan peralatan kerja di koperasi	4,16	0,42
	KOMPETENSI	4,13	0,51
	• Penguasaan pengetahuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugas di Koperasi	4,05	0,49
	• Pemahaman terhadap permasalahan dan cara penyelesaiannya terkait dengan tugas saya di koperasi	4,10	0,55

	<ul style="list-style-type: none"> • kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan di koperasi 	4,23	0,47
	KINERJA SDM	4,15	0,45
	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Koperasi 	4,14	0,47
	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mencapai target pekerjaan sesuai dengan jumlah yang direncanakan oleh Koperasi 	4,10	0,45
	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	4,26	0,46
	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di koperasi” 	4,33	0,50

“Merujuk tabel 4.2. terlihat bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap variable *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 Sumberdaya 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”.

4.3. 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 diantaranya adalah:

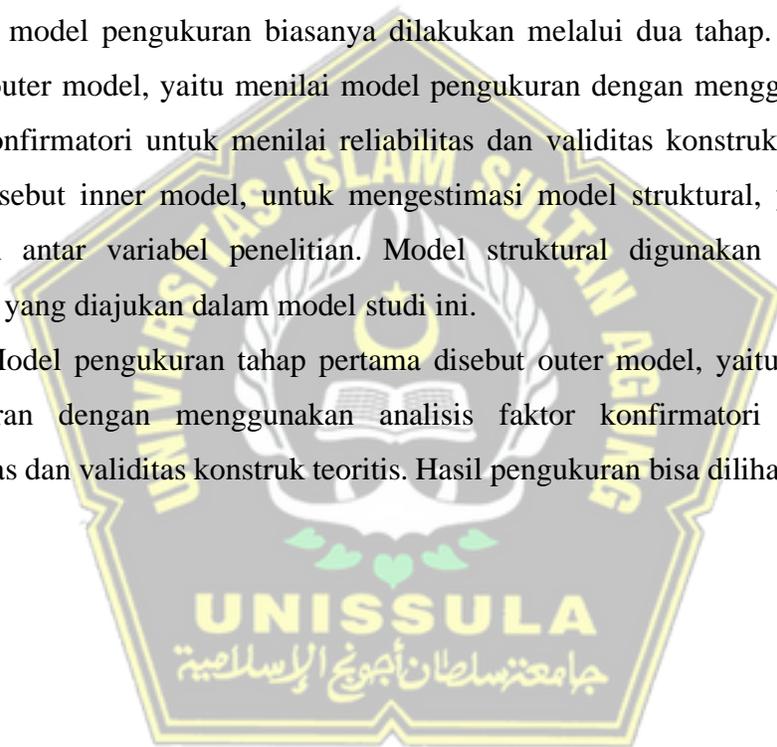
1. Jumlah sampel yang diperlukan dalam analisis cukup sedikit. Ketika bekerja dengan jumlah sampel yang kecil dan model yang rumit, Smart PLS ialah pilihan yang tepat.
2. Memanfaatkan pendekatan *bootstrapping* atau penggandaan acak, Smart PLS tidak mengharuskan data mengikuti distribusi normal. Oleh 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 4.3.



Tabel 4.3. 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”

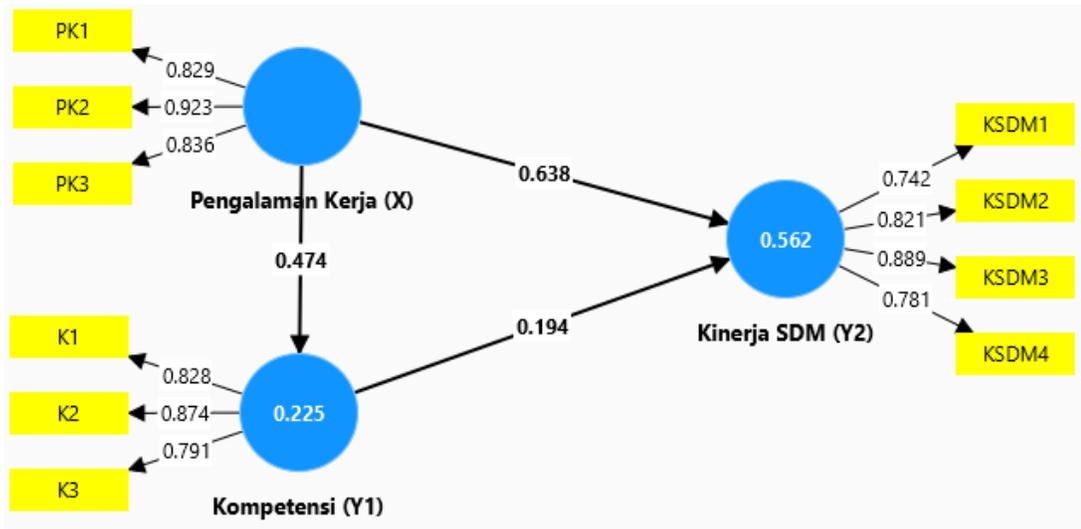
4.4. Hasil Pengujian Struktural Model (Inner Model)

“Inner model sering disebut dengan model pengukuran yang merupakan tahap kedua pengujian dengan menggunakan pendekatan Smart PLS. Adapun tujuannya untuk mengestimasi model struktural, yaitu jalur atau pengaruh antar variabel penelitian. Hasil pengukuran bisa dilihat pada tabel 4.4. serta gambar 4.1”.

Tabel 4.4. 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



Sumber : Output Smart PLS

Gambar 4.1. Model Struktural

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan merujuk pada temuan pengukuran koefisien yang dilaporkan pada tabel 4.4 dan gambar 4.1. Kisaran nilai untuk koefisien jalur adalah dari -1 hingga 1. Nilai positif ialah nilai yang berada di antara nol dan satu, sedangkan nilai negatif adalah nilai yang berada di antara satu dan nol (Ghozali, 2016).

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.**

4.6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

“Hubungan antar variabel bisa dilihat melalui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Adapun pengaruh tidak langsung antar variabel dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau p-value 0,05 dapat terlihat pada tabel 4.5”

Tabel 4.5. 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 4.5. 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.

4.7. Hasil Pengujian R Square

Nilai R² ialah salah satu model pengukuran yang paling sering digunakan untuk menilai model struktural. Dalam melaksanakan pengujian ini, penulis melihat nilai R² untuk variabel laten endogen untuk melihat berapa proporsi variasi yang dijelaskan oleh variabel tersebut. Biasanya, variabel eksogen diurutkan berdasarkan kekuatannya dalam menjelaskan variabel endogen model: kuat, moderat, atau lemah. Penjelasan mengenai temuan uji R-squared dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6. 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 4.6. memperlihatkan bahwa nilai R-square (R²) 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 (R²) 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”.

4.8. Pembahasan

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 penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ratulangi, R.S. dan Soegoto, A.S. (2016), bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian lain oleh Rattu Andrey R. H, Adolfina, dan Uhing, Y. (2019), bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Begitu juga dengan hasil penelitian Kitta, S., Nurhaeda, dan Idris, Muhammad (2023), bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, semakin berpengalaman kepemimpinan dan manajemen koperasi, semakin baik mereka dapat melaksanakan kewajiban mereka. Alasannya, para administrator dan manajer yang bersedia bekerja sama mendapatkan kesempatan untuk menguji bakat mereka dalam berbagai situasi dunia nyata. Manajer dan administrator yang mempunyai banyak keahlian dan semangat kerja sama sering kali memancarkan rasa percaya diri. Peningkatan kinerja dapat dihasilkan dari peningkatan antusiasme dan dedikasi yang dibawa oleh keyakinan diri ini. Pengalaman yang beragam memungkinkan pengurus dan pengelola koperasi untuk mengembangkan kemampuan dalam mengatasi masalah dan membuat keputusan yang lebih baik. Pengurus dan pengelola koperasi yang telah menghadapi berbagai situasi akan lebih siap dan lebih mampu menangani tantangan yang muncul di tempat kerja.

Untuk mengukur pengaruh Variabel pengalaman kerja, dalam studi ini menggunakan 3 indikator. Hasil pengujian convergent validity dari ketiga indikator tersebut, semuanya memiliki nilai $>0,7$.

1. PK1-Penguasaan ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaan di koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,829;
2. PK2-Penguasaan dan Pemahaman tentang pekerjaan yang dibebankan oleh koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,923; dan
3. PK3-Kemampuan penggunaan peralatan kerja di koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,836;

Ini menunjukkan bahwa ketiga indikator yang digunakan pada variable pengalaman kerja tersebut valid dan mempunyai hubungan yang kuat serta mampu menjelaskan dengan baik variabel yang sedang diukur. Atau dengan kata lain bahwa model yang sedang diuji memiliki landasan yang kuat dalam hal pengukuran.

Sedangkan untuk mengukur pengaruh variabel kinerja sumberdaya manusia, dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator. Hasil pengujian convergent validity dari ketiga indikator tersebut, semuanya memiliki nilai $>0,7$.

1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,742;
2. Kemampuan mencapai target pekerjaan sesuai dengan jumlah yang direncanakan oleh Koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,821;
3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan nilai convergen validity (loading) 0,889; dan
4. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,781;

Ini menunjukkan bahwa keempat indikator yang digunakan pada variable kinerja sumberdaya manusia tersebut valid dan mempunyai hubungan yang kuat serta mampu menjelaskan dengan baik variabel yang sedang diukur. Atau dengan kata lain bahwa model yang sedang diuji memiliki landasan yang kuat dalam hal pengukuran”.

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 mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Arifin,

Samsul., Putra, Arif Rachman., dan Hartanto Cahya Fajar Budi., (2019), bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Lumanauw, Meiske Kristin, (2022), juga menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Begitu juga dengan hasil penelitian Hartati, Yenni., Ratnasari, Sri Langgeng., dan Susanti, Ervin Nora., (2020) serta penelitian Arifin, dkk, (2023), yang juga mendapati bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Bakat yang dibahas di sini mencakup berbagai kemampuan, termasuk pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal yang kuat, dan keakraban dengan norma dan proses organisasi, di antaranya. Manajer dan administrator yang bekerja sama dan kompeten dapat menyelesaikan lebih banyak hal dalam waktu yang lebih singkat. Mereka mempunyai kapasitas yang lebih tinggi untuk mematuhi proses, menciptakan barang atau jasa berkualitas tinggi, dan berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan organisasi.

“Guna mengukur variable kompetensi, dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator. Hasil pengujian convergent validity dari ketiga indikator tersebut, semuanya memiliki nilai $>0,7$.

1. K1-Penguasaan pengetahuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugas di Koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,828;
2. K2-Pemahaman terhadap permasalahan dan cara penyelesaiannya terkait dengan tugas saya di koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,874; dan
3. K3-kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan di koperasi dengan nilai convergen validity (loading) 0,791;

Ini menunjukkan bahwa ketiga indikator yang digunakan pada variable kompetensi tersebut valid dan mempunyai hubungan yang kuat serta mampu menjelaskan dengan baik variabel yang sedang diukur. Atau dengan kata lain bahwa model yang sedang diuji memiliki landasan yang kuat dalam hal pengukuran.

Memiliki pengetahuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugas di koperasi adalah langkah awal yang penting untuk berkontribusi secara efektif. Pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas hendaknya menjadi modal dasar bagi pengurus dan pengelola koperasi. Memahami permasalahan dan cara penyelesaiannya merupakan kunci untuk menjadi efektif bagi pengurus dan pengelola koperasi dalam menjalankan tugas keseharian. Kemampuan memahami permasalahan dan mencari jalan keluar atas permasalahan tersebut menjadi komponen yang sangat diperlukan oleh koperasi.

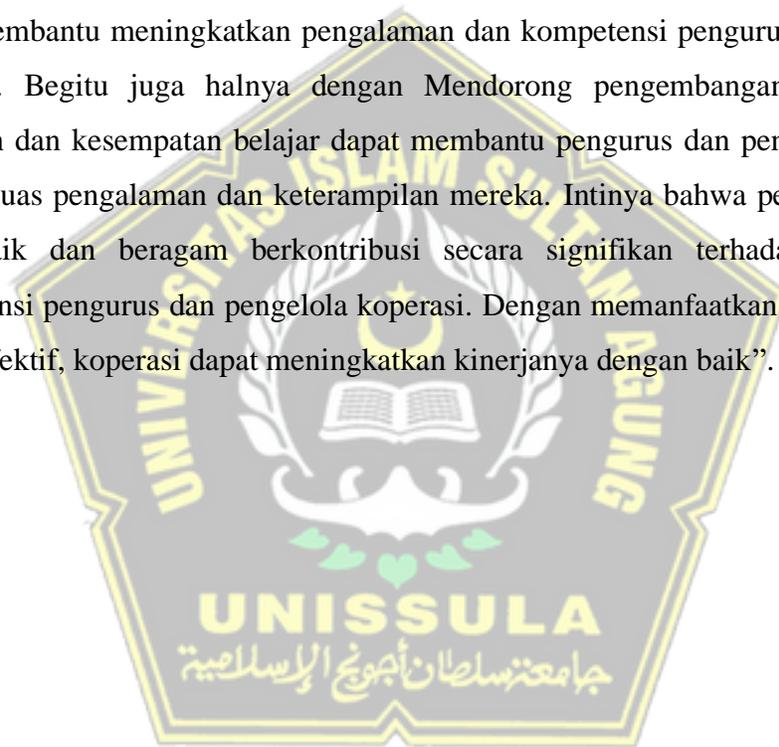
Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap *kompetensi*, terbukti dari nilai original sampel sebesar 0,474 (*positif*) artinya semakin banyak/baik pengalaman kerja yang dilakukan oleh pengurus dan pengelola koperasi maka semakin tinggi kompetensi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramafrizal, dkk (2022), yang mendapati bahwa Pengalaman kerja merupakan variable yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kompetensi. Hasil penelitian lain juga mendapati bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan” (Aulia dan Widodo (2016), Adyatma dan Nida, (2021), Toni dan Taufik (2022)).

Pengalaman kerja yang dimaksud di sini mencakup semua pengalaman yang dimiliki pengurus dan pengelola koperasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari keterlibatan dalam berbagai kegiatan hingga interaksi dengan anggota dan manajemen. Dengan demikian, berarti semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, akan semakin tinggi kompetensinya.

“Pengalaman kerja itu sendiri bisa terbentuk dengan berbagai cara, salah satunya dengan belajar keterampilan baru dan memperbaiki keterampilan yang sudah ada melalui praktik langsung. Pengalaman kerja memungkinkan individu untuk menghadapi berbagai tantangan. Setiap pengalaman yang berhasil diselesaikan akan menambah pengetahuan dan keterampilan dalam mengatasi masalah serupa di masa depan. Berbagai jenis pengalaman, baik dalam tugas rutin maupun situasi yang tidak

terduga, dapat memperkaya kompetensi pengurus dan pengelola koperasi. pengurus dan pengelola koperasi yang mengambil waktu untuk merefleksikan pengalaman mereka dan belajar dari kesalahan akan lebih mungkin mengembangkan kompetensi yang lebih tinggi.

Manajemen koperasi sebaiknya menghargai dan memanfaatkan pengalaman kerja yang dimiliki pengurus dan pengelolanya. Pengalaman tersebut bisa menjadi aset berharga. Mengadakan rotasi jabatan atau penugasan pada pekerjaan yang bervariasi dapat membantu meningkatkan pengalaman dan kompetensi pengurus dan pengelola koperasi. Begitu juga halnya dengan Mendorong pengembangan karir melalui pelatihan dan kesempatan belajar dapat membantu pengurus dan pengelola koperasi memperluas pengalaman dan keterampilan mereka. Intinya bahwa pengalaman kerja yang baik dan beragam berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi pengurus dan pengelola koperasi. Dengan memanfaatkan pengalaman ini secara efektif, koperasi dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik”.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

“Berdasarkan pembahasan hubungan antar variabel yang diteliti, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Pengalaman kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja sumberdaya manusia*, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi akan semakin baik pula kinerja sumberdaya manusia di koperasi tersebut.
2. *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja sumberdaya manusia*, artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pengurus dan pengelola koperasi akan semakin baik pula kinerja sumberdaya manusia di koperasi tersebut.
3. *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.

5.2. Saran

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

Bagi gerakan koperasi :

1. Koperasi sebaiknya memberikan kesempatan kepada pengurus dan pengelola untuk mendapatkan pengalaman langsung melalui program pertukaran atau kunjungan ke koperasi lain.
2. Koperasi hendaknya mendorong pengurus dan pengelola untuk mengikuti kursus dan pelatihan secara berkala sesuai bidang tugasnya guna terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang relevan.

3. Koperasi hendaknya membangun program mentoring di mana pengurus dan pengelola yang berpengalaman dapat membimbing pengurus dan pengelola yang baru, sehingga transfer pengetahuan dapat terjadi secara efektif.
4. Koperasi hendaknya melibatkan anggota koperasi dalam proses pengambilan keputusan dan manajemen, sehingga mereka dapat belajar dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja.

Bagi Pemerintah/Dinas Pembina koperasi :

1. Pemerintah dapat mengembangkan program pelatihan dan pendidikan bagi pengurus dan pengelola koperasi untuk meningkatkan kompetensi mereka. Ini bisa berupa workshop, seminar, atau program magang.
2. Mendorong kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di sektor koperasi, termasuk insentif untuk pelatihan dan pengembangan profesional.
3. Membuat media informasi dan komunikasi yang dapat memfasilitasi berbagi pengalaman dan praktik terbaik antar koperasi, sehingga pengurus dapat belajar dari satu sama lain.
4. Menerapkan sistem monitoring dan evaluasi untuk mengukur kinerja koperasi, sehingga dapat diketahui dampak dari pelatihan dan program pengembangan sumberdaya manusia koperasi yang diterapkan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menghasilkan *Adjusted R Square* dalam kategori moderat dan rendah, untuk variable kinerja sumberdaya manusia sebesar 0,552 (moderat) dan variable kompetensi 0,217 (rendah), sehingga masih terbuka peluang yang luas untuk penelitian berikutnya. Penelitian berikutnya dapat mengeksplorasi indikator lainnya terutama yang mempengaruhi variable sumberdaya manusia dan variable kompetensi.
2. Mengingat keterbatasan peneliti, sehingga penelitian ini baru mengambil ruang lingkup yang sangat terbatas, yakni baru pada koperasi dengan usaha pengelolaan

kebun kelapa sawit di wilayah kecamatan Pangkalan Lada dan Kecamatan Kumai dengan objek Koperasi yang pernah bermitra dengan PT. Meta Epsi Agro, oleh karenanya untuk penelitian selanjutnya dapat mengambil ruang lingkup yang lebih luas karena usaha koperasi yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat sudah sangat bervariasi, serta jumlah koperasinya juga sudah cukup banyak untuk dieksplorasi lebih jauh”.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rodlial Ramdhan Tackbir. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara* Vol. 24 Nomor 1
- Adyatma, I Wayan Chandra dan Nida, Desak Rurik Pradnya Paramitha. 2021. Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas UKM Di Kota Denpasar, Provinsi Bali. *Wicaksana. Jurnal Lingkungan Hidup dan Pembangunan*. Vol. 5 No. 1
- Amanda, Regina. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru pada Bagian Part & Accesso
- Amegayibor, G. K. 2021. The effect of demographic factors on employees ' performance : A case of an owner - manager manufacturing firm, 1(2), 127–143.
- Anggraini, D. 2019. Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 19–27. <https://doi.org/10.35126/ilman.v7i1.80>
- Anonim. 2022. Profil Pembangunan Koperasi di Kabupaten Kotawaringin Barat tahun. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kotawaringin Barat
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Erlangga. Jakarta.
- Arief, M dan 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*. Vol. Xii. No. 1. Januari 2020:
- Arief, Muhammad. dan Syakdanur. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Dukungan Pemerintah Terhadap Kinerja Koperasi Guru Dan Karyawan Pada Satuan Pendidikan Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* (Volume XII Nomor 1. Januari 2020).
- Arifin, dkk. 2023. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera BITEP* Volume 01

- Arifin, Samsul., Putra, Arif Rachman., dan Hartanto Cahya Fajar Budi. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* Vol. 1 No. 1 hal. 22-29.
- Aulia, Nida dan Widodo, Joko. 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.
- Awal. 2019. The Effect of Supervision on Increasing the Disciplinary of Employees Work in the Large Center of Kerinci Seblat National Park Kota Sungai Penuh. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)* Vol. 15 No. 1
- Basir, Badirun, dkk., 2024. Pelatihan Penggunaan Aplikasi Smart PLS Dalam Menganalisis Data Penelitian Bagi Dosen Di Perguruan Tinggi. *Communnity Development Journal* (Volume 5 No. 5 Hal. 9125-9130).
- Basyit, Abdul, dkk. 2020, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA- Ekonomi Manajemen Akuntansi* Volume 5 nomor 1.
- Dewi, N.K.K. dan Yuniarsih, N.W., 2023. Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Pada Kantor Inspektorat Provinsi Bali.
- Edison et al., 2018. "Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi." Bandung: Alfabeta.
- Fitrianingrum, Eva Dila. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5)
- Gea, Nurhafni. 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.743>
- Ghozali, I. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Ghozali;Latan, 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3*.

- Halim, Agnes Febyyana. dkk., 2023, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. Jurnal DIALOGIKA Manajemen dan Administrasi. (Volume 5 Nomor 1 Bulan Desember 2024 Halaman 38-45). Program Pascasarjana Universitas Majalengka.
- Hartati, Yenni., Ratnasari, Sri Langgeng., dan Susanti, Ervin Nora. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Dimensi. Volume 9 No. 2 Hal. 294-306.
- Hasibuan, A.N., dkk, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan.
- Hendratmoko, Suseno dan Sutapa, Heru. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Asha Graha Kediri. YUME: Jurnal Of Management (ISSN: 2614-851X Online), Volume 5 Issue 3 (2022) Hal. 220-229.
- Jan, RH. dan Hasan F. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. Gorontalo Management Research (Vol. 3 No. 1 April 2020).
- Jejen, La. 2021. Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi FORUM EKONOMI ISSN Vol 23 No 1 (2021)
- Karina, Nurul. 2020. Pengaruh Faktor Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kc Palu. Diss. Universitas Tadulako, 2020.
- Kitta, S., Nurhaeda, dan Idris, Muhammad 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 6 Nomor 1.
- Kodyawati, Putu dan Dewi, Luh Gede Krisna. 2019, Pengaruh Independensi Keahlian Profesi Motivasi Kerja Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas Koperasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.27.2.Mei (2019): 1597-1627. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i02.p29>
- Kristian, Dio dan Kurniawan, M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM (Volume 2 Nomor 2. Juni 2021).

- Kuncoro, M. 2003. Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi. Erlangga. Jakarta
- Lumanauw, Meiske Kristin, 2022. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 6 Nomor 1.
- Magdalena, Maria dan Akmala, Tedi. 2021. Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Social Humanities and Economic* 1.
- Manurung, E., Nura, E.T.P., Nurdin, Metia, T.A., dan Isminingsih, 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.3 No.1 Febuari 2021.
- Maulana, Arman. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. STIE Ekuitas, School of Business <http://repository.ekuitas.ac.id/handle/123456789/1012>.
-
- Meika, Pramono Dan Wahjuni 2017, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-Sospol* Vol. Iv Edisi 1
- Mulyadi, H dan Marliana, N. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving Pt. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *STRATEGIC: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. (Volume 9, Nomor 17, Februari 2010 hal 31- 75).
- Munarsih, Ensiwi. dkk. 2021. Analisa Penerimaan Sistem Pembelajaran E-Learning Pada Masa Pandemic Menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square. *Jurnal Ilmiah Informatika Global* Volume 12 No. 2 Desember 2021.
- Nasution, Abdul Fattah 2023, Metode Penelitian Kualitatif, CV. Harfa Creative.
- Nasution, Indra Sakti dan Khair, Hazman. 2022. Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* (Volume 5 Nomor 2. Juni 2022).

- Nugroho, Marno. 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi) | Vol 11, No. 1, 2020*
- Paramarta, Wayan Arya, dkk. 2023. Pelatihan Penggunaan Smart PLS Bagi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani. *Journal of. Human and Education (Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Hal. 19-28)*.
- Pariakan, Melki Ayub. dkk. 2023. Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Satu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Volume 4 Nomor 4*.
- Pitriyani, P., & Halim, A. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), 1(1), 60-68*.
- Putra, KRA. dan Wirasedana, IPW. 2020. Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pengawas Koperasi Serba Usaha. *E-Jurnal Akuntansi (Volume 30 Nomor 10. Oktober 2020 halaman 2540-2550)*.
- Putra, KRA., dkk. 2022. Pengaruh Motivasi Kerjadan Pengalamankerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS (Vol 3 Nomor 9 September 2022)*.
- Ramafrizal S, Yudho. dkk. 2022. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Survei pada guru di SMAN 1 Bandung). *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi Volume VI Nomor 2*.
- Ranupandojo, Heidjrahman. 2001, *Manajemen Personalialia, Edisi Keempat*, Yogyakarta Manulang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Rattu Andrey R. H., Adolfina, dan Uhing, Y. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA (Volume 7 Nomor 1, Januari 2019 Hal. 361-370)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Ratulangi, R.S. dan Soegoto, A.S. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). Jurnal EMBA (Volume 4 Nomor 4, September 2016 Hal. 322-334). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rivai, Ahmad. 2021, Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 4, Nomor 1 , Maret 2021
- Sari, Mutia., dkk. 2023. Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Volume 3, Number 1, February 2023 e-ISSN: 2809-476X <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>.
- Satuguna, I. Nyoman Tri. Et al. 2023. The Effec Of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Dicipline On Employee Performance. Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science (Volume 03, Issue 01).
- Sigarlaki, M.E, dkk. (2019). Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Emba, Vol.7 No.7 Juli 2019, Hal. 3309 - 3318
- Sitompul, SS. Dan Simamora, F. 2021. The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol 2(2) 2021: 142-153).
- Situmeang, R.R., 2017. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE) Vol. 02, No. 02.
- Situmeang, Rosinta Romauli. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship. (Volume 02. Nomor 02. Mei 2017).
- Situmorang, A.ST., Munthe, Risma N., Dan Purba, Fariaman. 2022 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinanterhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Jurnal Ekonomi Usi Vol.4 No.1 (Mei2022) Eissn: 2302-5964eko

- Sofyani, Hafiez. 2023. Penentuan Jumlah Sampel pada Penelitian Akuntansi dan Bisnis Berpendekatan Kuantitatif. *Review Akuntansi dan Bisnis Indonesia* (Volume 7 Nomor 2, Desember 2023). DOI: 10.18196/rabin.v7i2.19031.
- Susilawati, Lubis, J., Nasution, S.L., 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* Volume 7, Nomor 2, April 2023 <http://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12253>
- Susilawati, dkk. 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* (Volume 7 Nomor 2, April 2023).
- Sutaguna I.N.T., Yusuf, M., Ardianto, R., dan Wartono P., 2023. The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, ISSN: 2808 7399, Volume 03 Issue 01 <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>.
- Toni dan Taufik, Y. 2022. Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* (EISSN: 2964-7088). (Volume 1 nomor 1, Agustus 2022 Hal. 88-93).
- Undang-Undang No 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian
- Undang-Undang Dasar 1945
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. 2021. Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>
- Waruwu, Marinu 2023. Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* (ISSN: 2614-6754), Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023, Halaman 2896-2910
- Waruwu, Marinu. 2023. Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*. (Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023 Halaman 2896-2910).

- Wibowo, Feri., 2012. Analisis Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik Dosen Dan Kehadiran Mahasiswa Terhadap Nilai Kelulusan Mahasiswa Menggunakan Teori Kuantifikasi Fuzzy. Fakultas Teknik dan Sain Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Wirawan, Ketut Edy. dkk. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen. (Volume 5 Nomor 1. Maret Tahun 2019).
- Yasin, S Nurfitriani. dkk., 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kotawaringin Barat Pendidikan Kabupaten Soppeng. Bata Ilyas Education Managemen Review. Volume 1 Issue 1.

