

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN KEAHLIAN TERHADAP KINERJA KOPERASI DI KECAMATAN SINGINGI HILIR

Latipa Englaini¹⁾, Zulfadil²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email :latipaenglaini3925@student.unri.ac.id

The Influence Of Education Level, Experience And Expertise On Cooperative Performance In Singingi Hilir District

ABSTRACT

The growth of cooperatives has not fully revealed its form and role. The lag of cooperatives compared to other business entities is of course caused by various factors or problems. The main problem faced by Cooperatives today is related to human resources in Cooperatives. This study aims to determine the effect of the educational level of the administrators, the experience of the administrators and the expertise of the administrators on the performance of the cooperative. This research is a quantitative research using primary and secondary data. The population is all active cooperatives in Singingi Hilir District in 2021 with a total sample of 29 cooperatives. The data analysis technique was carried out using multiple regression analysis with a dummy through the help of the SPSS 25.0 for windows program. The results showed that the education level of the administrators, the experience of the administrators and the expertise of the administrators had an effect on the performance of the cooperative.

Keywords: Education, Experience and Expertise on Cooperative Performance

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia disusun berdasarkan falsafah dan ideologi Negara, yaitu Pancasila. Perekonomian yang disusun berdasarkan Pancasila adalah Ekonomi Pancasila. Secara Ideologis normatif sumber dari dasar penjabaran Ekonomi Pancasila adalah Pancasila itu sendiri sebagaimana dinyatakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, dan khususnya Ayat 1 Pasal 33 UUD 1945 yang menyatakan “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan azas

kekeluargaan”. Dan adalah koperasi. Dalam hal ini koperasi ditempatkan sebagai tulang punggung perekonomian yang dianggap mampu meningkatkan ekonomi rakyat.

Peran koperasi dirasa semakin penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia, koperasi diharapkan mampu menjadi toko guru perekonomian. koperasi juga menjadi ciri khas perekonomian Indonesia karena nilai-nilai yang terkandung dalam Koperasi digali dan dikembangkan dari leluhur bangsa Indonesia. Namun dalam prakteknya, peran koperasi masih

belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam perekonomian Indonesia jika dibandingkan dengan badan usaha lain yang lebih besar. Ditambah dengan meningkatnya pertumbuhan lembaga keuangan mikro yang menawarkan jasa sejenis menambah rintangan bagi koperasi untuk tetap eksis dalam menjalankan usahanya

Ketertinggalan koperasi dibandingkan dengan badan usaha lainnya ini tentu saja disebabkan oleh berbagai faktor atau masalah. Masalah utama yang dihadapi oleh Koperasi saat ini adalah terkait dengan Sumber Daya Manusia di dalam Koperasi. Menurut Sudarmanto (2016:56) Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi koperasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu koperasi adalah sebagai aset karena mereka memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas koperasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam koperasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Permasalahan sumber daya manusia terkait dengan kinerja pengurus dihadapi oleh hampir di seluruh koperasi, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja koperasi secara keseluruhan. Pencapaian kinerja pengurus tentu

saja akan memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja koperasi secara umum. Kinerja pengurus masih belum mencapai target yang telah ditetapkan tentu saja akan memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Karena semakin baik kinerja pengurus, maka hasil pekerjaan yang dihasilkan tentu saja akan baik, hal ini penting untuk meningkatkan dan mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh koperasi. Sebaliknya, jika kinerja pengurus rendah, maka hasil pekerjaan yang dihasilkan juga akan rendah, sehingga tujuan dan target yang telah ditetapkan koperasi juga tidak akan tercapai.

Permasalahan kinerja pengurus koperasi juga dihadapi oleh Koperasi di Kecamatan Singingi Hilir. Berdasarkan pada laporan Dinas Koperasi Kabupaten Kuantan Singingi, maka terdapat 63 Koperasi di Kecamatan Singingi Hilir, dengan rincian 29 yang masih aktif dan 34 yang tidak aktif. Koperasi-koperasi yang ada di Kecamatan Singingi Hilir tentu saja harus selalu meningkatkan kinerjanya, agar tetap dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, seperti Bank Perkreditan Rakyat, maupun Bank Konvensional lainnya. Kecamatan Singingi Hilir sebenarnya memiliki Koperasi yang Cukup banyak, namun dari keseluruhan koperasi yang ada di Kecamatan Singingi Hilir, sebagian merupakan koperasi yang tidak aktif.

Kinerja koperasi yang baik tentu saja akan memberikan dampak yang baik bagi masyarakat, khususnya bagi masyarakat yang sulit mendapatkan bantuan permodalan dari lembaga keuangan

perbankan. Selain itu, koperasi juga berperan penting dalam meningkatkan tumbuh kembang usaha masyarakat dengan memberikan modal tanpa agunan dan juga bunga yang tidak membebani masyarakat ekonomi menengah ke bawah.

Koperasi yang memiliki kinerja tidak bagus dan kategori penilaian dalam pengawasan khusus, maka kemungkinan besar untuk tutup akan semakin besar juga. Karena koperasi yang memiliki kinerja tidak bagus tidak akan dapat bersaing dengan koperasi lainnya atau lembaga keuangan lain. Kondisi ini harus diantisipasi dengan mencari faktor-faktor yang bisa meningkatkan atau mempengaruhi kinerja koperasi.

Berdasarkan pada berbagai faktor yang disampaikan oleh para ahli di atas, maka peneliti fokuskan pada beberapa faktor, seperti: pendidikan, pengalaman dan keahlian. Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja koperasi adalah terkait dengan pendidikan pengurus. Pengurus koperasi yang memiliki pendidikan baik tentu saja akan mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan secara baik. Selain itu, pengurus koperasi dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, tentu saja akan berakibat pada penyelesaian setiap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Soekidjo (2003) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari pengurus akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja koperasi

adalah terkait dengan pengalaman pengurus dalam bekerja. Menurut Husaini Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Koperasi. Pengalaman kerja seorang pengurus koperasi tentu saja dapat dilihat dari masa atau lama bekerja pada koperasi tersebut. Semakin lama pengurus bekerja pada sebuah koperasi, maka akan semakin baik pengalaman mereka dalam bekerja, sebaliknya, semakin rendah waktu mereka bekerja pada koperasi, maka pengalaman mereka dalam bekerja juga akan semakin sedikit.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada pengurus koperasi yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual masing-masing pengurus. Pekerja selama 1 sampai 2 tahun memiliki tingkat kinerja yang baik dari pada mereka yang bekerja di bawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan.

Pengalaman kerja pengurus koperasi mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang

pengurus dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pengurus. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memiliki pengurus koperasi yang mempunyai pengalaman kerja yang baik, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. O. Pua (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengalaman dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya Purwanto (2016) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa pengalaman dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun Widyastuti dan Hasan menemukan hasil yang berbeda yaitu pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Meurut Mutis (2001:93) keahlian sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perkembangan suatu koperasi. Menurut Mutis (2001:93) kinerja koperasi sangat ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan pengurus koperasi atau kinerja koperasi tergantung pada kualitas para pengurusnya. Peran pengurus koperasi adalah rasa memiliki (*since of belonging*) dan rasa tanggung jawab untuk mengembangkan koperasi, salah satu wujud dari peran serta anggota adalah partisipasi anggota. Dengan demikian keahlian kinerja koperasi menjadi basis utama bagi perkembangan dan kelanjutan hidup usaha koperasi.

Apabila keahlian pengurus koperasi di suatu daerah baik maka ini tentu juga akan menjadi pendorong bagi koperasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya keahlian yang baik

dari para pengurus dan pengelola koperasi berupa sering mengikuti seminar, pendidikan, pelatihan, serta melakukan pembinaan secara terpadu yang melibatkan berbagai *stakeholder* diharapkan ini dapat membantu koperasi dalam meningkatkan kinerjanya dan terus berkembang. Damayanti (2016) mengemukakan bahwa keahlian maupun pelatihan maupun pendidikan bagi para pengurus dan pengelola koperasi perlu ditingkatkan, sehingga koperasi dapat dikelola secara profesional. Zainal (2016) faktor eksternal yaitu salah satunya keahlian kinerja para pengurus dan pengelola koperasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja koperasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian terhadap kinerja koperasi di Kecamatan Singingi Hilir”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Koperasi

Menurut Sudarsono (2005:112) indikator untuk mengukur kinerja koperasi contohnya pada pengembangan Sisa Hasil Usaha (SHU) secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

- a. Modal Usaha Koperasi
modal merupakan faktor yang aktif dalam peningkatan usaha-usaha pada perusahaan.
- b. Jumlah Anggota
Anggota koperasi adalah orang-orang yang menggunakan dan bekerja pada koperasi tanpa ada paksaan yang bersifat sukarela, sedangkan non anggota adalah

orang-orang yang tidak melakukan daftar, RAT/ADRT, dan tidak mengikuti kegiatan usaha koperasi tetapi menerima manfaat langsung dari keberadaan koperasi tersebut.

- c. **Volume Usaha**
Menurut Sitio dan Tamba (2001:141), volume usaha adalah total nilai penjualan atau penerimaan dari barang atau jasa pada suatu periode atau tahun buku yang bersangkutan.
- d. **Aset Koperasi**
Pindyck dan Rubinfeld (2009:191), mendefinisikan harta atau aset sebagai sesuatu yang memberi arus keuangan atau jasa kepada pemiliknya. Arus keuangan yang diterima koperasi dari pemilikan aset dapat berbentuk pembayaran langsung, seperti halnya penyewaan oleh koperasi pada usaha-usaha tertentu.
- e. **Kerjasama Anggota Pengurus Koperasi**
Kerjasama diperlukan oleh semua pihak baik dari pihak pendiri, pengurus, hingga anggota-anggotanya.

Tingkat Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan menurut Ihsan (2006) adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat pendidikan menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013) yaitu (1) pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku

sekolah, dan (2) pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya pendidikan dari lingkungan keluarga, masyarakat dan media lainnya

Pengalaman Kerja

Manulang (2016:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

Keahlian

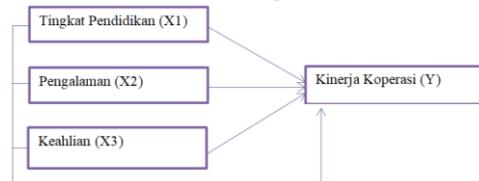
Keahlian adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara

mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas (Goldon, 2010:255). Keahlian pengurus dalam koperasi adalah sifat yang melekat pada diri pengurus yang memungkinkan pengurus melaksanakan suatu tindakan mental atau fisik untuk memimpin organisasi dan usaha koperasi yang dikelola maka, indikator keahlian pengurus dalam koperasi penelitian ini adalah :

- a. Keahlian pengurus dalam menghasilkan ide pengurus harus mampu menghasilkan ide-ide baru demi kemajuan koperasi, hal ini bisa dilakukan dengan membuat program-program baru yang sebelumnya belum ada atau melakukan strategi dalam menghadapi masalah yang terjadi.
- b. Keahlian pengurus dalam melaksanakan administrasi kemampuan pengurus dalam bidang administrasi yaitu terselenggaranya sistem pencatatan atau administrasi yang teratur dan sistematis meliputi kelengkapan buku-buku administrasi organisasi, pembukuan keuangan dan usaha.
- c. Keahlian pengurus dalam melaksanakan tugas-tugas keahlian pengurus dalam melaksanakan tugasnya yaitu pengelolaan organisasi dan usaha koperasi dengan baik dan tercapainya program-program yang dijalankan

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

- H1: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi
- H2 : Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi
- H3 : Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kecamatan Singingi Hilir, pada 29 Koperasi di Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah koperasi yang tergolong aktif yang berada di Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2021 sebanyak 29 koperasi Metode pengambilan sampel menggunakan *metode sensus* atau sampel jenuh.

Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu kuesioner kemudian melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan secara bersama-sama dengan proses uji regresi linear

berganda. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

- Uji Parsial
- Uji Simultan
- Uji Koefisien Korelasi
- Determinasi (R^2)
- e.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Identitas Koperasi

Tabel 1 Karakteristik Koperasi Berdasarkan Umur Koperasi

Kategori	Frekuensi (Koperasi)	(%)
> 7 th - 11 th	11	37,93
> 11 th - 15 th	2	6,90
> 15 th - 19 th	2	6,90
> 19 th	14	48,28
	29	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas koperasi yang menjadi subjek dalam penelitian telah berusia lebih dari 19 tahun. Dari 29 Koperasi yang diteliti sebanyak 48,28% mempunyai usia 19 tahun lebih, kemudian sebanyak 6,90% berusia 15 tahun hingga 19 tahun, kemudian sebanyak 6,90% berusia lebih dari 11 tahun hingga 15 tahun, dan mula dari 7 tahun hingga 1 tahun sebanyak 37,93%.

Tabel 2 Karakteristik Koperasi Berdasarkan Jumlah Anggota

Kategori (Jumlah Anggota)	Frekuensi (Koperasi)	(%)
> 20 - 151	7	24,14
> 151 - 283	10	34,48
> 283 - 414	8	27,59
> 414	4	13,79
	29	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas koperasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki anggota terbanyak lebih 414 oran dan yang tersedikit berjumlah 20 orang. Dari 29 Koperasi yang diteliti mayoritas memiliki anggota sebanyak lebih dari 151 hingga sebanyak 283. Masing-masing koperasi mempunyai anggota sebanyak lebih dari 20 hingga sebanyak 151 orang sebanyak 24,14%, kemudian yang mempunyai anggota sebanyak lebih dari 151 hingga sebanyak 283 orang sebanyak 34,48%, kemudian yang mempunyai anggota sebanyak lebih dari 283 hingga sebanyak 414 orang sebanyak 27,59% dan yang mempunyai anggota sebanyak lebih dari 414 sebanyak 27,59%

Tabel 3 Karakteristik Koperasi Berdasarkan Jumlah Pegawai

Jumlah Pegawai Koperasi (Orang)	Frekuensi (Koperasi)	(%)
3	21	72,41
5	8	27,59
	29	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas koperasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini yang memiliki jumlah pegawai 3 orang yaitu sebanyak 21 koperasi (72,41%) kemudian selebihnya

memiliki pegawai berjumlah 5 orang sebanyak 8 koperasi (27,59%).

Kinerja Koperasi

Tabel 4 Karakteristik Koperasi Berdasarkan Kinerja Koperasi

Kategori	Frekuensi (Koperasi)	(%)
> -4,52% - -1,18%	1	3,45
> -1,18% - 2,16%	5	17,24
> 2,16% - 5,51%	10	34,48
> 5,51%	13	44,83
	29	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa mayoritas koperasi yang menjadi subjek dalam penelitian mempunyai pertumbuhan lebih dari 5,51% selama periode tiga tahun terakhir. Dari 29 Koperasi yang diteliti sebanyak 44,83% mempunyai pertumbuhan lebih dari 5,51%, kemudian sebanyak 34,48% mempunyai pertumbuhan lebih dari 2,16% hingga 5,51%, kemudian sebanyak 17,24% mempunyai penurunan pertumbuhan mulai dari 1,18% hingga 2,16%, dan sebanyak 17,24% mempunyai penurunan lebih dari 4,52% hingga 1,18%.

Tingkat Pendidikan

Tabel 5 Karakteristik Pengurus Koperasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	(%)
Sarjana	38	70,37
Diploma	3	5,56
SMA	13	24,07
	54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas pengurus koperasi yang menjadi subjek dalam penelitian mempunyai pengurus

berpendidikan sarjana sebanyak 70,73% kemudian sebanyak 24,07% berpendidikan SMA dan sebagian kecil berpendidikan Diploma sebanyak 5,56%.

Pengalaman

Tabel 6 Karakteristik Pengurus Koperasi Berdasarkan Pengalaman

Kategori (Lama Menjadi Pengurus Koperasi)	Frekuensi (Orang)	(%)
> 2 th - 4 th 6 bln	6	11,11
> 4 th 6 bln - 7 th	32	59,26
> 7 th - 9 th 6 bln	11	20,37
> 9 th 6 bln - 12 th	5	9,26
	54	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas pengurus koperasi yang menjadi subjek dalam penelitian mempunyai pengalaman lebih dari 4 tahun 6 bulan hingga 7 tahun. Dari 29 Koperasi yang diteliti sebanyak 11,11% mempunyai pengalaman lebih dari 2 tahun hingga 4 tahun 6 bulan, kemudian sebanyak 59,26% mempunyai pengalaman lebih dari 4 tahun 6 bulan hingga 7 tahun, kemudian sebanyak 20,37% mempunyai pengalaman lebih dari 7 tahun hingga 9 tahun 6 bulan, dan sebanyak 9,26% mempunyai pengalaman lebih dari 9 tahun 6 bulan hingga 12 tahun.

Keahlian

Tabel 7 Karakteristik Pengurus Koperasi Berdasarkan Keahlian

Kategori Skala Likert	Frekuensi (Orang)	(%)
> 1,00 - 2,00	0	0,00
> 2,00 - 3,00	1	1,85
> 3,00 - 4,00	31	57,41
> 4,00 - 5,00	22	40,74
	54	100

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa mayoritas pengurus koperasi yang menjadi subjek dalam penelitian mempunyai keahlian tinggi. Dari 29 Koperasi yang diteliti sebanyak 40,74% mempunyai keahlian sangat tinggi, kemudian sebanyak 1,85% mempunyai keahlian rendah.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja koperasi (H₁)

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak terbukti dapat mempengaruhi kinerja koperasi, artinya setiap terjadi peningkatan kinerja koperasi tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang pengurus koperasi. Hal tersebut dikarenakan oleh tingkat pendidikan seorang pengurus koperasi tidak menjamin kinerjanya dalam mengelola koperasi. Pengurus dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerja koperasipun akan meningkat atau tetap terjaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mandang, dkk (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2016) menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan pemilik UMKM tidak berpengaruh terhadap penghasilan yang diperoleh.

Tidak terbuktiknya pengaruh pendidikan terhadap kinerja koperasi juga disebabkan oleh tingkat

pendidikan yang beragam dimana diperoleh sebanyak 24,07% memiliki pendidikan tingkat SMA, kemudian sebanyak 70,37% dan sebagiannya lagi berpendidikan Diploma. Beraneka ragamnya tingkat pendidikan pengurus tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerja koperasipun akan meningkat atau tetap terjaga.

Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja koperasi (H₂)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman diterima. Nilai koefisien sebesar 0,340 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel pengalaman sebesar satu satuan maka variabel kinerja koperasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,340. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi pengalaman seorang pengurus koperasi, maka akan meningkatkan kinerja koperasi.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Marwansyah dalam Wariati (2017:42) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pengurus untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian

yang dilakukan oleh Ni Nengah Murtini & Gede Juliarsa (2017) bahwa pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengawas koperasi di Kecamatan Rendang Kabupaten Karangasem. Hasil yang sama juga dibuktikan oleh Dwi Agustina & Wenni Anggita (2017) membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi.

Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja koperasi (H₃)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keahlian (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 2,307 > t_{tabel} 2,009$ atau sig sebesar $0,025 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengalaman sebesar 1,450 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel keahlian sebesar satu satuan maka variabel kinerja koperasi akan mengalami peningkatan sebesar 1,450. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi keahlian seorang pengurus koperasi, maka akan meningkatkan kinerja koperasi.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Edilius, (2017:90), yang mengemukakan bahwa keberhasilan koperasi dapat dilihat dari keahlian pengurus dalam memimpin koperasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Mutis (2001:93) sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perkembangan suatu koperasi, menyatakan bahwa keahlian pengurus koperasi sangat ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan anggota koperasi atau keahlian kinerja koperasi tergantung pada kualitas para anggotanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nengah Murtini & Gede Juliarsa (2017) bahwa keahlian kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengawas koperasi di Kecamatan Rendang Kabupaten Karangasem. Hasil yang sama juga dibuktikan oleh Dwi Agustina & Wenni Anggita (2017) membuktikan bahwa keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja koperasi dengan nilai koefisien bertanda positif.
2. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa semakin baik pengalaman seseorang pengurus koperasi maka akan mengakibatkan tingkat kinerja koperasi yang semakin baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa semakin baik keahlian seseorang pengurus koperasi maka akan mengakibatkan tingkat kinerja koperasi yang semakin baik.

Saran

1. Diharapkan Dinas Koperasi Kabupaten Kuantan Singingi memfasilitas pengurus koperasi khususnya di Kecamatan

- Kuantan Singingi untuk mendapatkan pelatihan perkerperasian yang lebih intens lagi agar pencapaian kinerja koperasi di Kabupaten Kuantan Singingi khususnya di Kecamatan Kuantan Singingi.
2. Diharapkan kepada pengurus koperasi untuk lebih memperdalam keahlian dalam pengurusan perkerperasian guna pencapaian kinerja koperasi juga semakin meningkat dengan cara mengikuti setiap pelatihan-pelatihan tentang pengkoperasian dan tata kelola pengkoperasian
 3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel atau dengan menambah ruang lingkup objek, mungkin dapat mempertimbangkan untuk menggunakan lebih banyak jumlah koperasi sehingga dapat dilihat generalisasi teori secara luas.
 4. Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan beberapa variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja koperasi untuk menambah informasi mengenai faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dapat memengaruhi kinerja koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyan Muttaqin, et.al. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan , Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali*, Jurnal Ilmiah, Universitas Pendidikan Ganesha Vo. 4 No. 1 Tahun 2014.
- Azyumardi Azra, (2016). *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam*, Yogyakarta, Logos.
- Budi Susetyo, (2013). *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung, PT. Reifika Aditama.
- Dunett, dalam <http://hakikat.keterampilan.blogspot.com>, (online), diakses 20 September 2021.
- Goldon, (2010). *Metoda Research*, Jakarta, Gramaedia Press.
- Husaini Usman. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilhamsyah (2015). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Study Kasus RSUD Pali)*, Palembang, Universitas Bina Darma, 2015.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multiverat Dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro dan Supomo. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2018.
- Istikomah dan Kartiwi. (2022). *Influence Good Governance on Cooperative Performance in West Java. The International Journal Of Business Review*

- (*The Jobs Review*), Vol. 4. No. 2
- Manullang. (2019). *Pengantar Bisnis*, Jakarta, PT Indeks.
- Moehersono, (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi), Jakarta, Rajawali Pers.
- Mohammad Ardiansyah. (2016). *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*, Medan, Skirpsi Diterbitkan.
- Mukhlis, M. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 2, No. 2.
- Murina, S & Rahmawaty. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi Pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)* Vol.2, No.3.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Reza, W.P. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, engalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1.
- Rurkiyasa, K & Pradnyantha, W. (2020) Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pengawas Koperasi Serba Usaha. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol .30. No.10
- Salim, A.S.A, dkk (2022) Initial Analysis on Predictors of Mosque Cooperatives Performance: A Co-operator's Perspective. *International Journal of Technology* Vol. 13. No. 5.
- Stiawan, K.J., Sujana, E. & Yasa, N.P. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi dan Tingkat Pendidikan Badan Pengawas Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol.8. No. 2.
- Sudarmanto. (2016). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sutari Imam Bernadib. (2018). *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Yogyakarta, Yayasan Penerbit FIP IKIP.