

ANALYSIS OF THE EFFECT OF ABILITY EXPERIENCE AND WORK KNOWLEDGE THAT IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KSP JAYA EKA SAKTI OFFICE OF SALATIGA

Karsono¹⁾, Aziz Fathoni.²⁾, Leonardo Budi.H³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah meneliti bagaimana pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan, bagaimana pengaruh Kemampuan terhadap sisa Kinerja Karyawan, mengetahui bagaimana pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman terhadap kemampuan, mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan terhadap pengetahuan. sampel penelitian ini adalah data laporan pada Rapat Anggota Tahunan dari tahun 2014 -2017. Metode pengumpulan data dengan berdasarkan data yang telah ada pada sumber data sekunder. Langkah selanjutnya setelah semua variabel diukur adalah menganalisis data dan uji asumsi klasik sebagai syarat uji regresi yaitu dengan multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, dan autokorelasi, dilanjutkan dengan uji kelayakan model dengan *Goodness and Fit* (uji t, F dan koefisien determinasi R^2). Hasil penelitian menunjukkan dengan analisis uji t maka terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel independent (X) terhadap variabel Dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Kemudian di uji F Diperoleh nilai $Sig=0,032 <Level\ of\ Significant = 0,050$, dapat diperoleh juga dari tabel sehingga F hitung sebesar $30,255 > F\ tabel$ yaitu maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh secara bersama-sama variabel pengaruh variabel pengalaman, kemampuan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pengalaman, Kemampuan, Pengetahuan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine how the influence of Experience on Employee Performance, how the ability of Ability to the rest of Employee Performance, find out how the influence of Knowledge on Employee Performance, know how the influence of experience on ability, know how the ability to knowledge influences. This research sample is the report data at the Annual Member Meeting from 2014-2017. The method of collecting data is based on existing data on secondary data sources. The next step after all the measured variables are analyzing data and classical assumption tests as a regression test requirement, namely by multicollinearity, heteroscedasticity, normality, and autocorrelation, followed by the feasibility test of the model with Goodnes and Fit (t test, F and determination coefficient R2). The results of the study show that with the t test analysis there is a significant persistent influence between the independent variables (X) on the Dependent variable (Y), namely employee performance. Then tested F Obtained $Sig = 0.032 <Level\ of\ Significant = 0.050$, can also be obtained from the table so that F count is as much as $30.255 > F\ table$ that is, the hypothesis is accepted, meaning that there is an influence together variable influence experience, ability and work knowledge on employee performance.

Keywords: Experience, Ability, Knowledge, Employee Performance

PENDAHULUAN

Koperasi sebagai salah satu unit badan usaha pemerintah yang sesuai untuk perekonomian di Indonesia sudah selayaknya diperhatikan perkembangannya. Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh perseorangan atau badan hukum koperasi dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan

nilai dan prinsip koperasi (UU Nomor 17 Tahun 2012 Pasal 1 Ayat 1).

Pengalaman, kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam suatu organisasi atau koperasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perkoperasian. Apabila seorang karyawan tidak berpengalaman, berkemampuan dan berpengetahuan dengan baik dalam melayani pelanggan atau nasabah dalam suatu koperasi maka hal ini akan berdampak buruk bagi perkembangan

suatu koperasi tersebut. Hal tersebut bisa diukur dengan seberapa lama seorang karyawan bergelut didalam dunia kerja dan tingkat pendidikan dri karyawan beserta peltihan-pelatihan dalam duni kerja nyanta.

Koperasi JAYA EKA SAKTI adalah sebuah kantor pusat koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam di kota Salatiga yang didirikan pada tanggal 27 September 1973. Nama awal dari sebuah koperasi ini adalah KSP. EKO CAKTI. Namun seiring berjalanya pengurus koperasi ini beralih nama menjadi KSP. JAYA EKA SAKTI dan berbadan hukum “ 01/PAD/KDK/.11.32/VI/2001,12juni2001”. koperasi ini memilili lima anak cabang yakni di Bawen, Semarang,Ungaran.Demak dan Ampel.sampai dengan akhir tahun 2015 jumlah karyawan KSP.JAYA EKA SAKTI sebanyak 60 orang yang didistribusikan sesuia dengan jabatan, wewenang, tugas dan tanggung jawab di masing-masing bagian. Diantaranya

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan KSP JAYA EKA SAKTI

Bagian	Jml	Pendidikan	Lama kerja
Bgian Umum	15 orang	SMA	2 th
Kasir/teller	9orang	SMA	1 th
Marketing Dana	11 orang	SMA	2 th
Marketing Kredit	6 orang	SMA	2 th
SPI Manager	11 orang	S1-pengalaman kop	4 th
Supervisor	8 orang	S1-pengalaman kop	4 th

Sumber : Data Laporan RAT tahun 2018 KSP. EKA JAYA SAKTI

Di dalam KSP. JAYA EKA SAKTI terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di KSP JAYA EKA SAKTI dipenuhi tenaga kerja atau karyawan dengan standar pendidikan lulusan sekolah menengah atas (SMA), seperti contoh teller , atau marketing dana. dan pada kenyataanya teller dan marketing dana

adalah salah satu contoh bagian yang berhubungan langsung dengan para anggota atau nasabah koperasi tersebut. Dan pada konsepnya sekolah menengah atas (SMA) bukan merupakan sekolah kejuruan seperti sekolah menengah kejuruan (SMK) yang bisa terjun dalam dunia kerja sesuai bidangnya. jika karyawan tidak berpengalaman berkemampuan dan berpengetahuan dengan dunia perkeroperasian maka hal tersebut akan membawa dampak yang sangat buruk.

jumlah tenaga karyawan yang menunjukkan bahwa mayoritas adalah lulusan sekolah menengah atas (SMA) dengan jenjang masa lama kerjanya yang masih relatif sebentar Itu artinya banyak kemungkinan karyawan di koperasi ini minim dengan ilmu perkeroperasian. Dan itu akan mempengaruhi pelayanan dalam kepuasan pelanggan atau nasabah .serta memungkinkan kurangnya pengalaman serta pengetahuan dalam tugas yang diberikan. Selain itu, kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semua itu merupakan alternatif sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor- factor yang dapat diharapkan unt nuk meningkatkan nilai kinerja karyawan diantaranya adalah: pengalaman bekerja, kemampuan yang dimiliki serta pengetahuan untuk pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 1. 2
Jumlah Anggota Nasabah KSP JAYA EKA SAKTI

No	Tahun	Jumlah anggota KSP JAYA EKA SAKTI
1.	2014	5.477
2.	2015	6.256
3.	2016	7.565
4.	2017	6.000

Sumber : Data Laporan RAT tahun 2014-2017 KSP. JAYA EKA SAKTI

Jumlah anggota penabung atau nasabah KSP. JAYA EKA SAKTI. Dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil dan signifikan, dari kenaikan kemudian penurunan jumlah anggota penabung tersebut sangat mempengaruhi dalam pelayanan karyawan terhadap anggota penabung atau nasabah di koperasi tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan di dalam KSP. JAYA EKA SAKTI perlu di teliti seberapa pengetahuan,kemapuan dan pengalamanya dalam bekerja karena semua itu akan

berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melayani nasabah atau anggota koperasi tersebut.

TELAAH PUSTAKA

Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012). Purnamasari (2011) dalam Asih (2012) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang ditemui dan diperoleh oleh manusia melalui pengamatan akal untuk mengenali suatu benda atau kejadian yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Seringkali pengetahuan dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat kecerdasan seseorang. Bloom dalam bukunya Notoatmodjo (2010: 50) menjelaskan bahwa pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya), sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 884) menjelaskan bahwa pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal pekerjaan.

Kemampuan

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/pelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sementara menurut Wibowo (2010), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hasibuan, (2007), menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Hipotesis Penelitian

H_1 = Adanya Pengaruh Pengalaman (X_1) terhadap Kinerja SDM (Y) secara positif

H_2 = Adanya Pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara positif

H_3 = Adanya Pengaruh Pengetahuan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif

H_4 = Adanya Pengaruh Pengalaman (X_1) terhadap Kemampuan kerja (X_2) secara positif

H_5 = Adanya Pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap Pengetahuan kerja (X_3) secara positif

Variabel Penelitian

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen disebut juga variabel terikat yang juga diduga sebagai variabel akibat (*presumed effect variabel*). Variabel dependen juga dapat disebut sebagai variabel konsekuensi (*consequent variabel*). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan pada KSP.JAYA EKA SAKTI yang disimbolkan dengan huruf Y .

Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel independent disebut pula dengan variabel perlakuan, kausa, resiko, variabel stimulus.

Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu Pengalaman sebagai X_1 Kemampuan sebagai X_2 . Dan Pengetahuan sebagai X_3

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan KSP.JAYA EKA SAKTI.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang bersumber dari jawaban kuesioner dari responden yang akan diberikan secara langsung kepada karyawan KSP.JAYA EKA SAKTI..

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel (Siregar, 2013). Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga memudahkan untuk dipahami. Pada analisis deskriptif memuat data mean (rata-rata), deviasi standart, nilai minimum dan nilai maksimum yang dapat digunakan untuk menentukan fluktuasi masing-masing variabel dengan cara mengurangi mean dengan deviasi standart.

Uji Instrumen

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan lebih dahulu pengujian terhadap validitas dan reabilitas dari daftar pertanyaan atau kuesioner yang digunakan. Pengujian validitas dan reabilitas dari daftar pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006).

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama dari waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya. (2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik.

Dalam penelitian yang menggunakan model regresi linier berganda untuk memperoleh *BLUE (Best Linier Unbiased Estimation)* haruslah dapat memenuhi asumsi dasar klasik. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan apabila telah memenuhi beberapa asumsi berikut ini : dapat terdistribusi secara normal, tidak ada multikolinearitas di antara variabel-variabel independen, tidak ada autokorelasi, tidak terjadi ketidaksamaan atau heteroskedastisitas antara varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan sampel yang diambil telah memenuhi kriteria sebaran atau distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statistic.

Analisis grafik yang pertama adalah dengan melihat grafik histogram, jika pada histogram memberikan pola distribusi yang normal (simetris/ tidak menceng), maka menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Cara kedua yaitu dengan Data dalam penelitian ini akan diuji

terlebih dahulu kenormalannya dengan uji *Kolmogrov-smirnov*. Uji *Kolmogrov-smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diteliti terdistribusi normal atau tidak. Suatu distribusi data dikatakan normal apabila nilai signifikan hitung $> 0,05$ atau 5%.

Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas adalah suatu situasi adanya korelasi antar variabel bebas, dengan kata lain adalah hubungan linier yang sempurna dan pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari suatu model regresi (Gujarati,2000). Jika dalam model tersebut terdapat *multikolinearitas*, maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga tingkat ketepatan untuk menaksir koefisien adalah rendah. Masalah *multikolinearitas* juga akan menyebabkan kesulitan dalam melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji *multikolinearitas* adalah hubungan antara variabel predictor atau independen terhadap variabel prediktor yang lain. Hal ini mengakibatkan varian (*standard error*) koefisien regresi tidak akan signifikan berbeda dengan nol. *Multikolinearitas* timbul apabila *VIF* (*Varian Inflation Factors*) lebih besar dari angka 10 dan angka toleransinya lebih kecil dari 0,01. Bila ada variabel independen yang terkena *multikolinearitas*, maka penanggulangannya adalah dengan cara mengeluarkan salah satu variabel dari model (Ghozali,2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual saat pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak, maka terjadi heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2011). Pendekatan heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung (output spss) dengan nilai t tabel. Jika t hitung $> t$ tabel maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness and Fit*)

Uji kelayakan model pada penelitian ini menggunakan uji *goodness and fit*. *Goodness and fit* merupakan salah satu analisis sebelum uji regresi

berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam hal ini variabel dependennya (Y) adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independennya (X) adalah Pengalaman (X1) dan Kemampuan (X2), Pengetahuan (X3)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh derajat pengaruh dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini uji yang digunakan adalah sebagai berikut :

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, level of signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh Pengalaman, Kemampuan dan Pengetahuan terhadap variable Kinerja SDM secara individual (uji t) mempengaruhi signifikan terhadap variable bersangkutan dengan asumsi bahwa variable yang lain tetap. Telah ditentukan bahwa *Level of Significant* = 0,05.

Untuk memutuskan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial adalah dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan (5%). Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima H_1 . Artinya, variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Menentukan *level of signifikansi* $\alpha = 0,05$. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara 2 variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen.

Uji F adalah uji simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman X1 dan kemampuan X2 secara bersama-sama mengetahui variabel pengalaman X1 dan pengetahuan X3 secara bersama-sama mengetahui variabel kemampuan X2 dan pengetahuan X3 secara

bersama-sama untuk mengetahui variabel pengalaman X1, kemampuan X2 dan pengetahuan X3 secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja Karyawan Y. Diperoleh nilai $Sig=0,032 < Level\ of\ Significant = 0,050$, dapat diperoleh juga dari tabel sehingga F hitung sebesar $30,255 > F\ tabel$ yaitu maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh secara bersama-sama variabel pengaruh variabel pengalaman, kemampuan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi R^2

Dalam penelitian ini dipakai regresi linier berganda, dengan menggunakan uji koefisien determinasi (uji R^2). Jika R^2 ini digunakan untuk mengukur yang didefinisikan presentase dari variabel Y mampu dijelaskan oleh himpunan variabel X, pengujian tersebut dilakukan dengan meregresi seluruh variabel independen yaitu terhadap variabel dependen. Adapun tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh R^2 yang besarnya berkisar antara 0-1. Makin besar nilai R^2 berarti makin tepat suatu garis regresi linier, apabila R^2 sama dengan 1, maka pendekatan ini betul-betul sempurna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah KSP.JAYA EKA SAKTI. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada KSP.JAYA EKA SAKTI. Adapun rincian tentang jumlah sampel dan jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut :

. Tabel 4.1
Deskriptif Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0
3	Kuesioner tidak memenuhi syarat	0
4	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	100

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 100. Kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat berjumlah. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 0 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan tidak memenuhi syarat berjumlah

0 kuesioner. Jadi kuesioner yang bisa diolah sebanyak 100 kuesioner.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2006). Menurut Nunally (Dalam Ghozali 2006) suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai $\alpha > 0,7$. Hal ini ditunjukkan dengan alpha hasil uji output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Pengalaman	0,759	Reliabel
Kemampuan	0,750	Reliabel
Pengetahuan	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,861	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Multikolinieritas (model 1)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	pengalaman	,564	1,774
	kemampuan	,656	1,525
	pengetahuan	,496	2,018

a. Dependent Variable: kinerja SDM

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Dari tabel diatas Uji F hitung sebesar 29,217 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk variabel independen dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau *fixs*.

Tabel 4.23
Uji model (Model 2)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41,751	1	41,751	29,217	,000 ^a
Residual	140,039	98	1,429		
Total	181,790	99			

a. Predictors: (Constant), pengalaman
b. Dependent Variable: kemampuan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4.25
Uji Signifikan Parameter Individual (model 1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,020	1,166		2,590	,011
Pengalaman	,223	,076	,287	2,910	,004
Kemampuan	,213	,093	,208	2,277	,025
pengetahuan	,250	,083	,317	3,013	,003

a. Dependent Variable: kinerja SDM

Sumber : data primer yang diolah, 2018

1. Pada variabel pengalaman diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima.
2. Pada variabel kemampuan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima.
3. Pada variabel pengetahuan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima.

Tabel 4.26
Uji Signifikan Parameter Individual (model 2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,939	,872		10,246	,000
Pengalaman	,364	,067	,479	5,405	,000

a. Dependent Variable: kemampuan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

4. Pada variabel pengalaman diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H4 diterima. Hal ini berarti variabel pengalaman secara statistik berpengaruh terhadap kemampuan

Tabel 4.27
Uji Signifikan Parameter Individual (model 3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,576	1,471		5,150	,000
	Kemampuan	,735	,108	,568	6,833	,000

a. Dependent Variable: pengetahuan

5. Pada variabel kemampuan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H5 diterima. Hal ini berarti variabel kemampuan secara statistik berpengaruh terhadap pengetahuan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel pengalaman diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel pengalaman secara statistik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
2. Pada variabel kemampuan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima. Hal ini berarti variabel kemampuan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan .

3. Pada variabel pengetahuan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima. Hal ini berarti variabel kemampuan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
4. Pada variabel pengalaman diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H4 diterima. Hal ini berarti variabel pengalaman secara statistik berpengaruh terhadap kemampuan.
5. Pada variabel kemampuan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H5 diterima. Hal ini berarti variabel kemampuan secara statistik berpengaruh terhadap pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Istiawan (2016), Pengaruh Pengetahuan Kemampuan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Sdm Di UKM Batik Di Desa Wijirejo
- Andika Dwi Putra Pamungkas Djahur HamidArik Prasetya(2017)., Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan(Studi Pada KaryawanPT.Inka(Persero)
- Askolani& ressi J Machdalena, Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Inti (persero) Bandung
- Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan Koperasi Jaya Eka Sakti Kantor Cabang Salatiga Tahun 2014-2017
- Chres F. P. Laoh, Bernhard Tewal, Sem G. Oroh (2016), Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado)
- Halil Zaim, Mehmet Fatih Yasar, Omer Faruk Unal(2013), Analyzing The Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Services Industries in Turkey
- Management, Skill,dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo KantorPusat di Manado)
- Sri Wahyuningsih (2012), Pengaruh Pengalaman Pengetahuan Kemampuan Dan Pelatihan Terhadap Keahlian Auditor Pada Kantor Akuntan Public
- Slamet Raharjo (2016) , Pengaruh Kemampuan Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Undang- Undang Nomor 25 Tahun 1992 *Tentang Perkoperasian*. Surabaya: Media Centre.
- Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2012 *Tentang Perkoperasian*. Surabaya: Media Centre
- Vicki Anggraeni Purwanto & Agus Hermani, Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair
- Wahyu Adi Surya (2014), Endang Siti Astuti, Heru Susilo , Pengaruh Employee Knowledge, skill, dan Ability (KSA) terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan
- Yati Suhartini (2015), Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)
- Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow (2016), Pengaruh Knowledge