

**ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN DALAM UPAYA
MENCAPAI EFEKTIVITAS KERJA SDM KOPERASI**

*(Studi Kasus pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma Nangreg
kabupaten Bandung jawa barat)*

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Hendra Septiyawan

C1140449

Pembimbing

DR.Rima Elya Dasuki,S.E.,M.Sc.



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMAN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Upaya
Mencapai Efektivitas Kerja SDM Koperasi

Nama : Hendra Septiyawan

Nomor Pokok : C1140449

Program Studi : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing



(Dr. Rima Elya Dasuki, S.E., M.Sc.)

Direktur Program Studi S-1 Manajemen



(Drs. H. Giyanto Purbo Suseno, M.Sc)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 16 September 1994 di Temanggung, anak ke-dua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Wariyanto dan Ibu Asiyah.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis sebelumnya:

- Pada tahun 2008 penulis lulus dari SD Negeri Tanjung Sari, Kecamatan Tlogomulyo, Kabupaten Temanggung Jawa Tengah
- Pada tahun 2011 penulis lulus dari SMP Negeri 1 Tlogomulyo, Kecamatan Tlogomulyo Kabupaten Temanggung Jawa Tengah
- Pada tahun 2012 penulis melanjutkan sekolah di SMA PGRI NGAMBON kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur dan lulus pada tahun 2014, dan
- Pada tahun 2014 penulis mencatatkan diri sebagai mahasiswa Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sejak mencatatkan diri sebagai mahasiswa Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa yaitu RACANA PRAMUKA IKOPIN.

ABSTRACT

Hendra Septiyawan, Training Needs Analysis in an Effort to Improve the Effectiveness of Cooperative HR Work, Case Study on Tri Dharma Primkop Darma Putra, under the guidance of Dr. Inne Risnaningsih, SE., M.Si.

Primkop Darma Putra Tri Dharma as a business entity that cannot be separated from the role of the management and employees as the management of the organization and the utilization of existing human resources. The management of cooperatives by the management, employees and all elements of the cooperative organization is necessary so that the implementation of the work can run as expected and supported by training that can achieve the targets set. These conditions can improve the effectiveness of the employee and employees of Primkop Darma Putra Tri Dharma.

Based on the results of the discussion is known that the effectiveness of employee and employees less than optimal due to the factors that hamper the work so that required a training program to expedite the work. In Primkop Darma Putra Tri Dharma's business units there is a decrease so that the cooperative's revenue plan has not been set. If the training program is implemented, it can increase cooperative income so that it can provide profit for cooperatives and individuals. In this research, management and employees need training programs, training programs for management including cooperative education training, microsoft operational training, job sharing system training and job descriptions, and training. managerial. While training for employees includes cooperative training, program implementation training, and administrative training.

Primkop Darma Putra Tri Dharma as a business entity that can not be separated from the role of management and employees as the organization of management and utilization of existing human resources. The management of cooperatives by the management, employees and all elements of the cooperative organization is necessary so that the implementation of the work can run as expected and supported by training that can achieve the targets set. This condition can improve the work effectiveness of the administrators and employees of Primkop Darma Putra Tri Dharma.

Based on the results of the discussion is known that the effectiveness of employee and employees less than optimal due to the factors that hamper the work so that required a training program to expedite the work. In the business units of the Tri Dharma Primkop Darma Putra there was a decrease so that the cooperative's revenue plan was not as specified. If the training program implemented can increase the income of the cooperative so as to provide profit for the cooperative as well as the individual, in this research the management and employees need training program, training program for the board including cooperative education training, microsoft operational training, job sharing system training and job description, managerial. While training for employees includes cooperative training, program implementation training, and administrative training.

Ringkasan

Hendra Septiyawan, Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Upaya Mencapai Efektivitas Kerja SDM koperasi, Studi Kasus pada Primkop Darma Putra Tri Dharma, dibawah bimbingan Dr. Inne Risnaningsih,SE.,M.Si.

Faktor sumber daya manusia pengurus dan karyawan memegang peran yang penting, pengurus sebagai pengelola koperasi, dan dalam pelaksanaan tugas operasionalnya pengurus dibantu oleh karyawan yang bertugas sebagai pelaksana kegiatan usaha. Peran pengurus dan karyawan akan maksimal apabila dikelola secara profesional.

Berdasarkan survey pendahuluan dapat diketahui beberapa fenomena mendasar pada Primkop Darma Putra Tri Dharma yaitu merupakan koperasi yang beranggotakan TNI ataupun PNS. Adapun mengenai keadaan Primkop Darma Putra Tri Dharma diantaranya:

1. Kinerja pengurus karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma saat ini masih kurang maksimal, dilihat dari hasil pekerjaan yang tidak sesuai yang diharapkan oleh anggota, terlihat pada Laporan RAT selama tiga tahun terakhir yaitu 2015- 2017 jumlah pendapatan yang terealisasi belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Keterbatasan pemahaman pendidikan perkoperasian, akuntansi koperasi, administrasi, *soft skill* , *ritelling* dan microsoft office sehingga belum mampu menyelesaikan tugas secara maksimal.
3. Tidak adanya pelatihan pendidikan perkoperasian sehingga belum bisa dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

4. Tidak adanya sistem pembagian kerja sehingga pengurus dan karyawan tidak memahami tugas yang diberikan.

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tingkat efektivitas kerja SDM koperasi;
2. Hasil dari analisis kebutuhan akan pelatihan dapat mencapai efektivitas kerja pengurus karyawan di Primkop Darma Putra Tri Dharma.
3. Pelatihan yang dibutuhkan pengurus dan karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis study kasus (*case study*) yang menitik beratkan pada analisa deskriptif dengan mempelajari, memahami, dan menganalisa data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti melalui metode ini diharapkan dapat digambarkan secara optimal fenomena yang menjadi permasalahan penelitian, dalam hal ini masalah yang telah diidentifikasi.

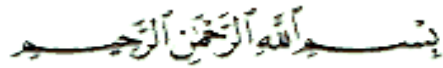
Efektivitas kerja pada Primkop Darma Putra Tri Dharma menurut tanggapan informan yaitu pengurus dan karyawan termasuk dalam kriteria “sangat baik” dengan jumlah skor 493 dengan nilai median 50, menurut tanggapan responden yaitu anggota termasuk dalam kriteria “cukup baik” dengan jumlah skor 1100 dengan nilai median 109. Dari semua indikator ada beberapa indikator yang masih dalam kriteria cukup baik menurut anggota yaitu pada kebersihan, banyak beban kerja, moral atau tingkah laku, kedatangan, keputungan, sosialisasi standar-standar yang harus dicapai. Setelah dilakukan observasi, wawancara dan penyebaran

kuisisioner keenam indikator tersebut masih kurang optimal maka termasuk dalam kriteria penilaian “cukup baik”

Analisis kebutuhan pelatihan pengurus dan karyawan pada Primkop Darma Putra Tri Dharma mempunyai nilai kriteria “cukup baik” program pelatihan dirasakan pengurus dan karyawan pada Primkop Darma Putra Tri Dharma sangat dibutuhkan. Setelah melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuisisioner, maka diketahui kebutuhan pelatihan yang sangat dibutuhkan oleh pengurus dan karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma untuk memperlancar pekerjaan.

- 1) Kebutuhan pelatihan pengurus
 - a. Pendidikan perkopersian
 - b. Pelatihan mengoprasionalisasi Microsoft
 - c. Pelatihan sistem pembagian kerja dan uraian pekerjaan
 - d. Pelatihan manajemen sumber daya manusia
 - e. Pelatihan Akuntansi Koperasi
- 2) Sedangkan program pelatihan untuk karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma yaitu;
 - a. Pelatihan perkoperasian
 - b. Pelatihan penerapan program kerja
 - c. Pelatihan administrasi
 - d. Pelatihan *Soft Skill*
 - e. Pelatihan *Ritailing* atau Pemasaran eceran

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Illahi rabbi karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan kegiatan penelitian dengan lancar, mulai dari fase persiapan, pengumpulan data, pengolahan data sampai pada proses penulisan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Upaya Mencapai Efektivitas Kerja SDM Koperasi”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta atas segala kasih sayang, kepercayaan, serta doa tak bertepi serta dukungan moril dan materil yang tidak akan pernah ternilai dan menjadi pendorong kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kakak Dewi Yovanie, kakak Nizar Yovanie dan (mami) Hj Mulyati terimakasih atas segala dukungan dan perhatiannya bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Ibu DR. Inne Risnaningsih, SE.,M.Si, selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan begitu sabar dalam memberikan arahan, bimbingan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu DR Rima Elya Dasuki,SE.,M.Sc, selaku dosen pembimbing yang ditugaskan untuk membantu DR Inne Risnaningsih SE.,Msi yang menuaikan ibadah haji, terimakasih sudah meluangkan waktu dan memberikan arahan untuk menyempurnakan skripsi ini dengan sabar dan teliti.
5. Ibu Ir. Nanik Risnawati,MS, selaku Dosen penelaah konsentrasi yang telah memberikan arahan, bimbingan dan saran kepada penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak H. Dindin Burnanudin,SE., M.Sc, selaku Dosen penelaah Koperasi yang telah memberikan arahan, bimbingan dan saran kepada penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya dan seluruh Dosen IKOPIN pada umumnya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh Staf karyawan Prodi Manajemen S1 terimakasih atas bantuan dan pelayanannya.
9. Semua pengurus, karyawan dan anggota pada Koperasi Primkop Darma Putra Tri Dharma.
10. Untuk bulek Lusi dan Pak lek Yanto Terimakasih atas dukungan moril dan materi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
11. Sahabat terbaik “Kaya Bermatabat” Mukhlis, Azman, Dayat, Feni, Diah, Pinky, Ami, dan Ai.

12. Teman teman seperjuangan MSDM 2014 tetap kompak gengs jangan lupa kalau sudah sukses.
13. Sahabat bimbingan yang selalu kompak “ Putri, Iqbal, Budi, Ratih,mukhlis,Anisaa dan lani.
14. Sahabat- sahabat dan adik di Sanggar Pramuka (Husni, Endang, Ngurah, Berto, dan Kurniawan) dan semua teman-teman pramuka yang tidak disebutkan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena kekurangan dan keterbatasan kemampuan serta pengetahuan. Karena itu penulis sangat mengharapkan segala saran maupun kritik dari pembaca seluruhnya demi sempurnanya skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan pahala yang setimpal. Amin ya Robbal a'lamiiin.

Jatinangor, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP.....	i
ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Maksud dan Tujuan	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 kegunaan Teoritis.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	12
2.1 Pendekatan Masalah.....	12

2.1.1 Pendekata Perkoperasian.....	13
2.1.1.1Pengertian Koperasi.....	13
2.1.1.2 Prinsip Koperasi.....	13
2.1.1.3 Nilai Nilai Koperasi.....	15
2.1.1.4 Jenis Jenis Koperasi.....	16
2.1.1.5 Peran dan Fungsi Koperasi.....	18
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3 Pendekatan Pelatihan.....	23
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	23
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan.....	25
2.1.3.3 Sasaran Pelatihan.....	27
2.1.3.4 Manfaat Pelatihan.....	28
2.1.4 Pendekatan Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	31
2.1.4.1 Pengertian Kebutuhan Pelatihan.....	31
2.1.4.2 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.....	34
2.1.4.3 Indikator Indikator Kebutuhan Pelatihan.....	37

2.1.4.4 Metode Kebutuhan Pelatihan.....	39
2.1.5 Pendekatan Efektivitas Kerja.....	42
2.1.5.1 Pengertian Efektivitas Kerja.....	42
2.1.5.2 Indikator Indikator Efektivitas Kerja.....	44
2.2 Metode Penelitian.....	45
2.2.1 Metode Yang Digunakan.....	45
2.2.2 Data Yang Diperlukan.....	46
2.2.3 Sumber Data.....	47
2.2.4 Cara Pengumpulan Data.....	47
2.2.5 Variabel Penelitian.....	49
2.2.5.1 Oprasionalisasi Variabel.....	49
2.2.6 Analisis Data.....	51
2.2.7 Tempat Penelitian.....	59
2.2.8 Jadwal Penelitian.....	60
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	61
3.1 Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen.....	61
3.1.1 Sejarah Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	61
3.1.2 Struktur Organisasi Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	64

3.2.1 Rapat Anggota.....	65
3.2.2 Pengawasan.....	68
3.2.3 Pengurus.....	69
3.2.4 Keanggotaan.....	73
3.2.5 Pengolahan Usaha Koperasi.....	75
3.2.6 Konsultan Koperasi.....	76
3.1.3 Pelaksana Bidang Kerja Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	76
3.3.1 Bidang Sekertaris.....	77
3.3.2 Bidang Urnikop	77
3.3.3 Bidang Urusan Usaha.....	79
3.3.4 Bidang Bendahara.....	84
3.1.4 Keadaan Keuangan Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	85
3.4.1 Rasio Likuiditas.....	85
3.4.2 Rasio Solvabilitas.....	86
3.4.3 Rasio Rentabilitas.....	88
3.1.5 Keadaan Umum Wilayah Kerja.....	91
3.5.1 Keadaan Sosial dan Geografis.....	91
3.5.2 Wilayah Jangkauan Unit Usaha.....	92

3.1.6 Implementasi Jati Diri Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	92
3.6.1 Implementasi Pengertian Koperasi.....	93
3.6.2 Implementasi Nilai Nilai Koperasi.....	93
3.6.3 Implementasi Prinsip Prinsip Koperasi.....	97
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	98
4.1 Efektivitas Kerja.....	98
4.2 Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	112
4.3 Pelatihan Yang Dibutuhkan Pengurus Karyawan.....	142
BAB V KESIMPULAN DAN HASIL.....	145
5.1 Kesimpulan.....	145
5.2 Saran.....	148
DAFTAR PUSTAKA.....	149
LAMPIRAN.....	151

IKOPIN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2015.....	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2016.....	5
Tabel 1.3	Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2017.....	5
Tabel 1.4	Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2015 s.d Tahun 2017.....	5
Tabel 1.5	Tingkat Pendidikan Terakhir Pengurus.....	7
Tabel 1.6	Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan.....	8
Tabel 2.1	Metode metode Yang Lazim Digunakan Pelatihan.....	38
Tabel 2.2	Sumber Data.....	47
Tabel 2.3	Oprasionalisasi Variabel Efektivitas Kerja.....	48
Tabel 2.4	Oprasionalisasi Variabel Kebutuhan Pelatihan.....	49
Tabel 2.5	Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Upaya Mencapai Efektivitas Kerja SDM Koperasi.....	54
Tabel 2.6	Hasil Penilaian Tingkat Efektivitas Kerja SDM Koperasi.....	54
Tabel 2.7	Rekapitulasi Variabel Kebutuhan Pelatihan.....	54
Tabel 3.1	Perkembangan Jumlah Anggota Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	73
Tabel 3.2	Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun Anggaran 2017.....	79
Tabel 3.3	Rekapitulasi Pengeluaran Tahun Anggaran 2017.....	97
Tabel 3.4	Perbandingan Pencapaian SHU Koperasi Dalam Tiga Tahun.....	81

Tabel 3.5	Perkembangan Rasio Likuiditas Pada Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	86
Tabel 3.6	Perkembangan Rasio Solvabilitas Pada Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	87
Tabel 3.7	Perkembangan Rentabilitas Ekonomi Pada Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	89
Tabel 3.8	Perkembangan Rentabilitas Modal Sendiri Pada Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	89
Tabel 3.9	Keadaan Rasio Keuangan Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	90
Tabel 3.10	Perkembangan Pendapatan Dan Biaya Primkop Darma Putra Tri Dharma Tahun 2015 s.d 2017.....	95
Tabel 4.1	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Kerapian Hasil Kerja Dalam Mengerjakan Pekerjaan	97
Tabel 4.2	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Kerapian Hasil Kerja Dalam Mengerjakan Pekerjaan.....	98
Tabel 4.3	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Kesalahan Dalam mengerjakan pekerjaan.....	98
Tabel 4.4	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Kesalahan Dalam mengerjakan pekerjaan.....	99
Tabel 4.5	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Menjaga Kebersihan dengan Dalam Mengerjakan Pekerjaan.....	99
Tabel 4.6	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Menjaga Kebersihan dengan Dalam Mengerjakan Pekerjaan.....	100
Tabel 4.7	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Pekerjaan Sudah Sesuai Mutu Yang Ditetapkan Koperasi.....	101
Tabel 4.8	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Pekerjaan Sudah Sesuai Mutu Yang Ditetapkan Koperasi.....	101
Tabel 4.9	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Menyelesaikan Tugas-tugas Yang Diberikan.....	102
Tabel 4.10	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Menyelesaikan Tugas-tugas Yang Diberikan.....	102

Tabel 4.11	Tanggapan Informan (Pengurus karyawan) Mengenai Moril Kerja Untuk Dapat Meningkatkan Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan.....	103
Tabel 4.12	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Moril Kerja Untuk Dapat Meningkatkan Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan.....	104
Tabel 4.13	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Datang Sesuai Jadwal Yang Sudah Ditetapkan Kantor.....	104
Tabel 4.14	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Datang Sesuai Jadwal Yang Sudah Ditetapkan Kantor.....	105
Tabel 4.15	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Pulang Tepat Waktu Sesuai Jadwal Yang Ditetapkan.....	105
Tabel 4.16	Tanggapan Rseponden (Anggota) Mengenai Pulang Tepat Waktu Sesuai Jadwal Yang Ditetapkan.....	106
Tabel 4.17	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Yang Tertunda Diwaktu Senggang.....	107
Tabel 4.18	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Yang Tertunda Diwaktu Senggang.....	107
Tabel 4.19	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Mendapatkan Sosialisasi Standar Pekerjaan Yang Harus Dicapai.....	108
Tabel 4.20	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Mendapatkan Sosialisasi Standar Pekerjaan Yang Harus Dicapai.....	108
Tabel 4.21	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Memahami Pekerjaan Yang Diberikan.....	109
Tabel 4.22	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Memahami Pekerjaan Yang Diberikan.....	109
Tabel 4.23	Rekapitulasi Efektivitas Kerja.....	110
Tabel 4.24	Tanggapan Informan (Pengurus Karyawan) Mengenai Karyawan Membutuhkan Pelatihan Terhadap Pengurus.....	112

Tabel 4.25	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Karyawan Mebutuhkan Pelatihan Terhadap Pengurus.....	112
Tabel 4.26	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Karyawan Mebutuhkan Pelatihan Dari Pengurus.....	113
Tabel 4.27	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Karyawan Mebutuhkan Pelatihan Dari Pengurus.....	114
Tabel 4.28	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Pengurus Selalu Mengadakan Pelatihan Terhadap Karyawan.....	114
Tabel 4.29	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Pengurus Selalu Mengadakan Pelatihan Terhadap Karyawan.....	115
Tabel 4.30	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Karyawan Selalu Mendapatkan Pelatihan Dari Pengurus.....	115
Tabel 4.31	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Karyawan Selalu Mendapatkan Pelatihan Dari Pengurus.....	116
Tabel 4.32	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Pengurus Selalu Mengadakan Pelatihan Untuk Mereka.....	117
Tabel 4.33	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Pengurus Selalu Mengadakan Pelatihan Untuk Mereka.....	117
Tabel 4.34	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Apakah Selalu Mendapatkan Pelatihan Dari Pengurus.....	118
Tabel 4.35	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Apakah Selalu Mendapatkan Pelatihan Dari Pengurus.....	118
Tabel 4.36	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Pelatihan Yang Akan Diberikan Atau Yang Diikuti Sudah Sesuai.....	119
Tabel 4.37	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Pelatihan Yang Akan Diberikan Atau Yang Diikuti Sudah Sesuai.....	120
Tabel 4.38	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Menguasai Salah Satu Bahasa Asing Yang Membantu Anda Menyelesaikan Tugas.....	120
Tabel 4.39	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Menguasai Salah Satu Bahasa Asing Yang Membantu Anda Menyelesaikan Tugas.....	121

Tabel 4.40	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan Atau Yang Menghambat Pekerjaan.....	122
Tabel 4.41	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan Atau Yang Menghambat Pekerjaan.....	122
Tabel 4.42	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Materi Yang Disampaikan Instruktur Dalam Mengembangkan Kebutuhan Pelatihan Sudah Baik Dan Sesuai.....	123
Tabel 4.43	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Materi Yang Disampaikan Instruktur Dalam Mengembangkan Kebutuhan Pelatihan Sudah Baik Dan Sesuai.....	123
Tabel 4.44	Tanggapan Informan (Pengurus karyawan) Mengenai Sebelum Mengerjakan Pekerjaan Selalu Diberikan Praktik Untuk Memperlancar Pekerjaan.....	124
Tabel 4.45	Tanggapan Responden(Anggota) Mengenai Sebelum Mengerjakan Pekerjaan Selalu Diberikan Praktik Untuk Memperlancar Pekerjaan.....	125
Tabel 4.46	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Memberikan Umpan Balik Terhadap Pekerjaan Dan Perusahaan.....	125
Tabel 4.47	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Memberikan Umpan Balik Terhadap Pekerjaan Dan Perusahaan.....	126
Tabel 4.48	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Sudah Melakukan Observasi Terhadap Pekerjaan Atau Perusahaan Untuk Mengetahui Apa Saja Yang Akan Dilaksanakan Pelatihan.....	126
Tabel 4.49	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Sudah Melakukan Observasi Terhadap Pekerjaan Atau Perusahaan Untuk Mengetahui Apa Saja Yang Akan Dilaksanakan Pelatihan.....	127
Tabel 4.50	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Pelaksanaan Pelatihan Dapat Mengkordinasi Pekerjaan.....	128
Tabel 4.51	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Pelaksanaan Pelatihan Dapat Mengkordinasi Pekerjaan.....	128

Tabel 4.52	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Dengan Melakukan Pelatihan Dapat Meningkatkan Manajemen Pribadi.....	129
Tabel 4.53	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Dengan Melakukan Pelatihan Dapat Meningkatkan Manajemen Pribadi.....	129
Tabel 4.54	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Dukungan Teman Sesama Dan Manajer Selalu Dapat Memberikan Semangat Agar Giat Bekerja.....	130
Tabel 4.55	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Dukungan Teman Sesama Dan Manajer Selalu Dapat Memberikan Semangat Agar Giat Bekerja.....	131
Tabel 4.56	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Metode Presentasi Dapat Memudahkan Dalam Melakukan Pelatihan.....	131
Tabel 4.57	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Metode Presentasi Dapat Memudahkan Dalam Melakukan Pelatihan.....	132
Tabel 4.58	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Mengerti Metode Hand On.....	132
Tabel 4.59	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Mengerti Metode Hand On.....	133
Tabel 4.60	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Metode Kelompok Dapat Memberikan Pelatihan Yang Maksimal Dengan Baik.....	134
Tabel 4.61	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Metode Kelompok Dapat Memberikan Pelatihan Yang Maksimal Dengan Baik.....	134
Tabel 4.62	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Dengan Diadakan Pelatihan Dapat Mengevaluasi Pekerjaan Dengan Baik Dan Benar.....	135
Tabel 4.63	Tanggapan Responden (Anggota) Mengenai Dengan Diadakan Pelatihan Dapat Mengevaluasi Pekerjaan Dengan Baik Dan Benar.....	135
Tabel 4.64	Tanggapan Informan (pengurus karyawan) Mengenai Pelatihan Dapat Menganalisa Keuntungan Bagi Koperasi Selalu Menganalisis Keuntungan Biaya Tersebut.....	136
Tabel 4.65	Tanggapan Responden (Anggota) Pelatihan Dapat Menganalisa Keuntungan Bagi Koperasi Selalu Menganalisis Keuntungan Biaya Tersebut.....	137

Tabel 4.66 Rekapitulasi Kebutuhan Pelatihan.....137



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	64

