

ANALISIS KOMPETENSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

**(Studi Kasus pada Koperasi Keluarga Besar IKOPIN Kecamatan Jatinangor
Kabupaten Sumedang)**

Disusun Oleh :

HOTNIDA MARIA SIHOMBING

C1190334

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Konsentrasi Sumber Daya Manusia

Dosen pembimbing :

Dra. Ucu Nurwati, M.Si



PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS KOPERASI INDONESIA

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : ANALISIS KOMPETENSI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
*(Studi Kasus pada Koperasi Keluarga Besar IKOPIN Kecamatan
Jatinangor Kabupaten Sumedang)*

Nama Mahasiswa : HOTNIDA MARIA SIHOMBING

Nomor Pokok : C1190334

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Fakultas : FEB (Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Menyetujui dan mengesahkan

Pembimbing

Dra. Ucu Nurwati, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Heri Nugraha, SE., M.Si

Dr. Ami Purnawati, Dra., M.Si

RIWAYAT HIDUP

Hotnida Maria Sihombing, Perempuan kelahiran Medan 13 Januari 2000 sebagai anak tunggal dari pasangan bapak Arnod dan Ibu Rentina. Beralamatkan rumah di KP.Simpen RT 04 RW 04 desa Tenjolaya Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.

Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis diantaranya sebagai berikut :

1. Pada tahun 2005-2011 bersekolah di SDN 060843 Medan.
2. Pada tahun 2011-2014 bersekolah di SMP Ganesha Plus Cimanggung.
3. Pada tahun 2014-2016 bersekolah di SMA Yadika Cicalengka.
4. Pada tahun 2019 penulis tercatat sebagai mahasiswa Universitas Koperasi Indonesia.

ABSTRACT

HOTNIDA MARIA SIHOMBING, 2023. Competency Analysis in Efforts to Improve Employee Performance, Case study in the Ikopin Large Family Cooperative, Jatinangor District, Sumedang Regency, under the guidance of Ucu Nurwati.

The Ikopin Universitas Family Cooperative is a cooperative that stands on the campus of the Indonesian Cooperative Institute. KKB Ikopin has business units in the fields of general trading, savings and loans, and retail. The problem faced by KKB Ikopin is that employee performance is still low, resulting in the realization of the Cooperative Revenue and Expenditure Budget Plan every year. Skills in serving that are slow in overcoming problems or complaints from members. Low employee competency resulting in slow completion of work in inventory management, service and financial reporting. Limited understanding of education and training, especially in the field of cooperatives, which results in less thorough service to members.

The purpose of this research is to analyze the competence of employees in an effort to improve the performance of KKB Ikopin employees. As well as efforts made to improve competency so that employee performance is better at the Ikopin Large Family Cooperative (KKB).

The method used in this research is a case study, the data obtained is descriptive, namely a method that collects data according to the actual situation, presents and analyzes so that it can provide a fairly clear picture of the object under study. Using these variables can describe which competencies and performance must be considered and improved or maintained by the cooperative.

The data source used in this study involved 16 employees as respondents who were divided according to their business units. For the Kakabe Mart business unit and Procurement of stationery and photocopies, there are 3 employees, for the Kanti Business Unit, there are 5 employees, and for USP 1234, there are 8 employees.

The results showed that the competence of employees in the Kakabe Mart Business Unit and the Procurement of Stationery and Photocopies achieved good criteria with a score of 121. The Canteen Business Unit achieved fairly good criteria with a score of 174. Meanwhile, USP 1234 achieved fairly good criteria with a score of 290. Also for performance employees at the Kakabe Mart Business Unit and the Procurement of Stationery and Photocopies achieved the criteria of quite good with a score of 141. In the Canteen Business Unit achieved the criteria of being quite good with a score of 229. Meanwhile, USP 1234 achieved the criteria of being quite good with a score of 349.

Keywords: Competence, Employee Performance

ABSTRAK

HOTNIDA MARIA SIHOMBING, 2023. Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, Studi kasus pada Koperasi Keluarga Besar Ikopin Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang, dibawah bimbingan Ucu Nurwati.

Koperasi Universitas Keluarga Besar Ikopin adalah koperasi yang berdiri di lingkungan kampus Institut koperasi Indonesia. KKB Ikopin memiliki unit usaha di bidang perdagangan umum, simpan pinjam, dan retail. Permasalahan yang dihadapi KKB Ikopin yaitu kinerja karyawan yang masih rendah sehingga mengakibatkan tidak terealisasinya Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi setiap tahunnya. Keterampilan dalam melayani yang lambat dalam mengatasi permasalahan atau komplain dari anggota. Rendahnya kompetensi karyawan yang mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan dalam pengelolaan persediaan, pelayanan dan pelaporan keuangan. Keterbatasan pemahaman pendidikan dan pelatihan khususnya di bidang perkoperasian yang mengakibatkan pelayanan kepada anggota kurang teliti.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan KKB Ikopin. Serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) Ikopin.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, data yang diperoleh secara deskriptif, yaitu metode yang mengumpulkan data sesuai dengan keadaan sebenarnya, menyajikan serta menganalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti. Dengan menggunakan variable-variabel dapat menggambarkan kompetensi dan kinerja mana saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan atau dipertahankan oleh koperasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 16 orang karyawan sebagai responden yang di bagi sesuai unit usahannya. Untuk Unit usaha Kakabe Mart dan Pengadaan ATK dan Foto Copy memiliki 3 orang karyawan, untuk Unit Usaha Kanti memiliki 5 orang karyawan dan untuk USP 1234 memiliki 8 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi karyawan pada Unit Usaha Kakabe Mart dan Pengadaan ATK dan Foto Copy mencapai kriteria baik dengan skor 121. Pada Unit Usaha Kantin mencapai kriteria cukup baik dengan skor 174. Adapun USP 1234 mencapai kriteria cukup baik dengan skor 290. serta untuk kinerja karyawan pada Unit Usaha Kakabe Mart dan Pengadaan ATK dan Foto Copy mencapai kriteria cukup baik dengan skor 141. Pada Unit Usaha Kantin mencapai kriteria cukup baik dengan skor 229. Adapun USP 1234 mencapai kriteria cukup baik dengan skor 349

Kata kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang “Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan” Studi kasus pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) IKOPIN.

Penulisan skripsi ini di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada orang tua saya ibu Rentina dan bibi Sinda yang selalu setia serta tidak pernah berhenti memberikan do’a, semangat dan dukungan kepada penulis. Selain itu tidak lupa penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Yang terhormat Ibu Dra. Ucu Nurwati, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu dan ilmunya untuk membimbing penulis.
2. Yang terhormat Ibu Hj. Rosti Setiawati, SE.M.Si selaku penelaah Konsentrasi yang telah memberikan arahan, bimbingan dan saran kepada penulis.
3. Yang terhormat Bapak IR. H. Dady Nurpadi, MP selaku penelaah Koperasi yang telah memberilan arahan, bimbingan dan saran kepada penulis.
4. Yang terhormat kepada Ibu Dr. Ami Purnamawati., M,Si selaku ketua Program Studi Sarjana Manajemen.

5. Yang terhormat kepada Koperasi KKB IKOPIN yang telah memberikan izin untum meneliti dan telah membantu penulis dalam segala hal yang berkaitan dengan penelitian penulis.
6. Yang terhormat seluruh dosen IKOPIN yang telah memberikan ilmu dan jasa kepada penulis.
7. Seluruh karyawan/wati sekretariat S-1 Manajemen IKOPIN yang telah membantu memfasilitasi segala keperluan kuliah yang harus diselesaikan penulis.
8. Kepada ibu dan bibi saya yang selalu mendoakan dan semangat kepada penulis.
9. Kepada teman-teman kelas Manajemen ekstensi angkatan 2019 yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk penulis.
10. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan sebagai kemajuan ilmu pengetahuan.

Jatinangor, Juli 2023

Hotnida Maria Sihombing

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Maksud Penelitian	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian	12
1.4.1. Kegunaan Teoretis	12
1.4.2. Kegunaan Praktis	12
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	13
2.1 Pendekatan Masalah	13
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	13
2.1.2 Definisi Koperasi	14
2.1.3 Nilai-Nilai Koperasi	16
2.1.4 Organisasi Koperasi.....	16
2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.1.6. Pendekatan Kompetensi Karyawan	33
2.1.7. Pendekatan Kinerja Karyawan	36
2.1.8. Indikator kinerja	37
2.2. Metode Penelitian	39
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	39

2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel)	40
2.2.3. Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data	42
2.2.4. Teknik Pengumpulan Data	44
2.2.5. Analisis Data	44
2.2.6. Tempat/Lokasi Penelitian	63
2.2.7 Jadwal Penelitian	63
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	64
3.1. Keadaan Umum Organisasi	64
3.1.1. Sejarah Berdirinya Keluarga Besar (KKB) IKOPIN	64
3.1.2. Struktur Organisasi Koperasi KKB IKOPIN.....	67
3.2. Keanggotaan Koperasi.....	78
3.3. Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi.....	79
3.3.1 Kegiatan usaha.....	79
3.3.2. Keadaan Permodalan dan Keuangan	86
3.4. Implementasi Jati Diri Koperasi	93
3.4.1. Implementasi Definisi Koperasi	94
3.4.2. Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi	95
3.4.3. Implementasi Nilai-Nilai Koperasi.....	97
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	101
4.1. Karakteristik Keadaan Umum Responden.....	101
4.2. Kompetensi Karyawan pada KKB IKOPIN	102
4.3. Kinerja Karyawan Pada KKB IKOPIN	141
4.4. Upaya-Upaya Apa Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kompetensi Sehingga Kinerja Karyawan Lebih Baik Pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) Ikopin.....	193
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	193
1.1. Simpulan.....	193
1.2. Saran.....	194
DAFTAR PUSTAKA	196
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	197

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pendapatan Hasil Usaha Unit Kakabe Mart 2018-2022	3
Tabel 1. 2 Pendapatan Hasil Usaha Unit Pengadaan ATK dan Foto Copy	4
Tabel 1. 3 Pendapatan Hasil Usaha Unit Kantin 2018-2022	4
Tabel 1. 4 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP I KKB IKOPIN 2018-2022.....	5
Tabel 1. 5 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP II KKB IKOPIN 2018-2022	5
Tabel 1. 6 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP III KKB IKOPIN 2018-2022.....	6
Tabel 1. 7 Pendapatan Hasil Usaha Unit USP IV KKB IKOPIN 2018-2022.....	6
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 2.3 Skor Alternatif Jawaban.....	46
Tabel 2.4 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator	
Kompetensi Karyawan.....	52
Tabel 2.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	
Karyawan.....	53
Tabel 2.6 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator	
Kompetensi Karyawan.....	54
Tabel 2.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	
Karyawan.....	55
Tabel 2.8 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator	
Kompetensi Karyawan.....	57
Tabel 2.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	
Karyawan.....	58
Tabel 2.10 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator	
Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 2.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan....	57
Tabel 2.12 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator	
Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 2.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan....	60
Tabel 2.14 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator	
Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 2.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan....	62
Tabel 3. 1 Susunan Pengurus KKB IKOPIN Periode 2021-2023.....	72

Tabel 3. 2 Susunan Pengawas KKB IKOPIN Periode 2021-2023	77
Tabel 3. 3 Koperasi Karyawan KKB IKOPIN 2022.....	78
Tabel 3. 4 Jumlah Anggota KKB IKOPIN TAHUN 2021-2022	79
Tabel 3. 10 Keadaan Rasio Likuiditas KKB IKOPIN 2018-2022	90
Tabel 3. 11 Perhitungan Rasio Solvabilitas KKB IKOPIN Tahun 2018-2022.....	91
Tabel 3. 12 Perhitungan Rasio Rentabilitas KKB IKOPIN Tahun 2018-2022	93
Tabel 3. 13 Implementasi Definisi Koperasi Pada KKB IKOPIN	94
Tabel 3. 14 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi Pada KKB IKOPIN.....	95
Tabel 3. 15 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi pada KKB IKOPIN.....	97
Tabel 4. 1 Keadaan Umum Responden Koperasi Karyawan KKB IKOPIN.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Pendidikan Terakhir Karyawan KKB IKOPIN 2022.....	8
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KKB IKOPIN.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: KUESIONER	197
Lampiran 2 : Pedoman Wawancara	202
Lampiran 3 : Foto-foto Kegiatan Penelitian	203
Lampiran 4 : RAPBK.....	204
Lampiran 5: Tabulasi Data.....	205
Lampiran 6 : Struktur Organisasi Yang Disarankan.....	208