

ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

*(Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi
Republik Indonesia (KPDG-RI) di kota Bandung, Jawa Barat)*

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Tiara Permata Aji Pertiwi

C1150126

Dosen Pembimbing :

Hj. Yeni Wipartini, SE., M.Ti



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL : ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
Studi kasus pada Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi
Republik Indonesia (KPDG-RI)

NAMA : TIARA PERMATA AJI PERTIWI

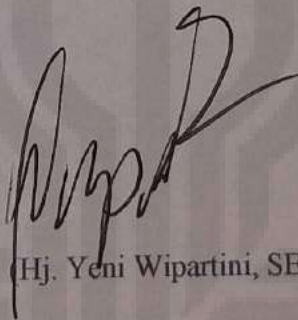
NRP : C1150126

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing



(Hj. Yeni Wipartini, SE., M.Ti)

Direktur Program Studi Manajemen S1



(Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc)

RIWAYAT HIDUP

TIARA PERMATA AJI PERTIWI, dilahirkan pada tanggal 15 Februari 1997 di Kota Bandung, Jawa Barat. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, dari keluarga Bapak Iwan Turmudi dan Ibu Sri Sulyanti. Jenjang pendidikan yang telah diselesaikan sebagai berikut:

1. Lulus dari TK Taman Indria tahun 2003
2. Lulus dari Sekolah Dasar Negeri Sayang tahun 2009
3. Lulus dari Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Rancaekek tahun 2012
4. Lulus dari Sekolah Menengah Atas Negeri 25 Bandung tahun 2015
5. Sejak tahun 2015 penulis tercatat sebagai mahasiswi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN)

Selama menjadi mahasiswa, penulis mengikuti kegiatan kemahasiswaan yang ada di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) yaitu Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Unit Institut Manajemen Koperasi Indonesia (KSR PMI Unit IKOPIN) periode 2015-2016.

ABSTRACT

Tiara Permata Aji Pertiwi, *Analysis of Training Implementation in Improving Employee Performance, Case Study at Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) Bandung city, West Java province, under the guidance of Hj. Yeni Wipartini, SE., M.Ti*

Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG) is a Cooperative that was established in 1968 by having a number of changes to the articles of association of the latest legal entity 03 / PAS / KDK-1021 / III / 2000. The KPDG-RI has four business units, there are the Savings and Loan Business Unit, the Canteen Business Unit, the Mini Market Business Unit, and the Ticketing Business Unit. In terms of management at the Cooperative, having employees totaling 11 people with diverse educational backgrounds, it is possible if the knowledge and understanding of employees about cooperatives is still minimal, so in this case the management feels the need to conduct job training for employees.

The purpose of this research was to find out how the implementation of job training ever carried out by employees in the KPDG-RI, to know how employees responded to the implementation of job training, knowing how employees perform, and also knowing what efforts should be conducted by the management to improve performance through employee job training in the KPDG-RI.

To answer these objectives, descriptive analysis was used through interviews, observations, literature studies and questionnaires, then calculated through scoring. The number of samples is 15 respondents consisting of 11 employees and 4 administrators.

Based on the results of the research, it can be concluded that in the implementation of the training attended by employees as a whole many were not in accordance with what was needed by employees, so the implementation of this training had no effect on employee performance in KPDG-RI. Efforts must be made by the management to improve employee performance through job training, namely by providing training itself, implementing family values, and creating safe and comfortable working conditions. In addition, the management is expected to pay more attention to and analyze based on job description of each employee, so that training followed by employees can improve their performance directly. And it is also expected for the management to conduct regular evaluations after conducting the training, so that they can find out the extent of success of the employees in the training.

RINGKASAN

Tiara Permata Aji Pertiwi, Analisis Pelaksanaan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Studi kasus pada Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) kota Bandung, Provinsi Jawa Barat di bawah bimbingan **Hj. Yeni Wipartini, SE., M.Ti**

Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) merupakan Koperasi yang telah berdiri pada tahun 1968 dengan memiliki nomor perubahan anggaran dasar badan hukum terbaru 03/PAS/KDK-1021/III/2000. Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) ini mempunyai empat unit usaha yaitu Unit Usaha Simpan Pinjam, Unit Usaha Kantin, Unit Usaha Mini Market, dan Unit Usaha *Ticketing*. Dalam hal pengelolaan di Koperasi, mempunyai karyawan berjumlah 11 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam, sangat memungkinkan jika pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang perkoperasian masih minim, sehingga dalam hal ini pengurus merasa perlu untuk melakukan pelatihan kerja kepada karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja yang pernah dilakukan oleh karyawan di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI), mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja, mengetahui bagaimana kinerja karyawan, dan juga mengetahui bagaimana upaya yang harus dilakukan oleh pengurus untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan kerja karyawan di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI).

Untuk menjawab tujuan tersebut, digunakan analisis deskriptif melalui wawancara, observasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner, kemudian dihitung melalui skoring. Jumlah sampel berjumlah 15 responden yang terdiri dari 11 orang karyawan dan 4 orang pengurus.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan yang diikuti oleh karyawan secara keseluruhan banyak yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga pelaksanaan pelatihan ini tidak ada efeknya terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI). Upaya yang harus dilakukan oleh pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja yaitu dengan pemberian pelatihan itu sendiri, menerapkan nilai-nilai kekeluargaan, dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Selain itu juga pengurus diharapkan untuk lebih memperhatikan dan menganalisis berdasarkan uraian jabatan (*job description*) dari setiap karyawan, sehingga pelatihan yang diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara langsung. Dan diharapkan juga bagi pengurus untuk melakukan evaluasi secara rutin setelah melaksanakan pelatihan, sehingga dapat mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan karyawan dalam mengikuti pelatihan tersebut.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan**” studi kasus pada Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) Kota Bandung, Jawa Barat. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini, masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, penulis tetap berusaha dengan segala kemampuan yang ada dan berkat dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan moril dan materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penulis, Papa Iwan Turmudi dan Mama Sri Sulyanti yang tak pernah lelah memberikan kasih sayang mereka, selalu memberikan semangat dan doa, serta orang tua penulis di kampus Ibu Hj. Yeni Wipartini, SE., M.Ti selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta dorongan

semangat dan motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Rasa terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Burhanuddin Abdullah, MA selaku Rektor IKOPIN.
2. Bapak Dr. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc selaku Direktur Prodi S-1 Manajemen IKOPIN yang telah memberikan arahan selama kuliah.
3. Ibu Dr. Hj. Yuanita Indriani, Ir., M.Si., selaku dosen penelaah konsentrasi yang sudah banyak memberikan masukan dan arahnya.
4. Ibu Ucu Nurwati., SE., M.Si selaku dosen penelaah koperasi yang sudah banyak memberikan masukan dan arahnya.
5. Bapak/Ibu Dosen pengajar IKOPIN yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta nilai kehidupan selama kegiatan perkuliahan.
6. Segenap Pengurus dan Karyawan Koperasi Pegawai Direktoratium Geologi Republik Indonesia (KPDG-RI) atas perizinan, kesempatan, waktu dan informasi yang diberikan.
7. Kepada kedua kakakku teh Fieka Fikruka Yakfika dan Merry Niscala Wastukencana terimakasih untuk setiap doa, semangat, dan motivasi yang diberikan sehingga menjadi pendorong kekuatan bagi penulis.
8. Kepada Muhammad Jaisyurrahman Yunus terimakasih selalu mendampingi, menemani, mendukung, memberikan canda tawa, semangat dan motivasi selama penulisan skripsi ini.
9. Kepada sahabat-sahabatku Villen Aditra, Nisa Noer Amanah dan Aneu Rismawanti terimakasih kalian telah menjadi sahabat yang selalu ada

selama 4 tahun kuliah menemani dalam suka duka, selalu memberikan canda tawa, dan saling memotivasi agar bisa lulus bareng-bareng.

10. Kepada teman-teman Be Brave Diflah, Bella, Latifah, Rini, Ranti dan Diah terimakasih telah banyak membantu dalam memberi masukan pada penulisan skripsi ini.
11. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam persiapan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan saudara-saudara semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatu

Jatinangor, Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	12
2.1 Pendekatan Masalah.....	12
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	12
2.1.1.1 Pengertian Koperasi.....	12
2.1.1.2 Tujuan Koperasi	13
2.1.1.3 Prinsip Koperasi	14
2.1.1.4 Nilai-nilai Koperasi	16
2.1.1.5 Perangkat Organisasi Koperasi.....	18
2.1.1.6 Bentuk dan Jenis Koperasi	19
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.1.3 Pendekatan Pelatihan	32
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	32
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan	37

2.1.3.3 Materi Pelatihan.....	38
2.1.3.4 Metode Pelatihan	39
2.1.3.5 Peserta Pelatihan.....	41
2.1.3.6 Instruktur/Pelatih	42
2.1.3.7 Waktu.....	42
2.1.3.8 Indikator Pelatihan.....	42
2.1.4 Pendekatan Kinerja.....	44
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	44
2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	45
2.1.4.3 Pengertian Penilaian Kinerja	47
2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	47
2.1.4.5 Indikator Kinerja.....	48
2.2 Metode Penelitian	49
2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan	49
2.2.2 Data yang diperlukan	50
2.2.3 Operasionalisasi Variabel.....	51
2.2.4 Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data	52
2.2.5 Pengambilan Sampel.....	53
2.2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	54
2.2.7 Analisis Data	55
2.2.8 Tempat/Lokasi.....	61
2.2.9 Jadwal Penelitian.....	61

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN62

3.1 Keadaan Umum Organisasi	62
3.1.1 Sejarah Terbentuknya Koperasi	62
3.1.2 Struktur Organisasi	63
3.2 Keanggotaan Koperasi	77
3.3 Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi.....	79
3.3.1 Kegiatan Usaha	79
3.3.1.1 Unit Usaha Simpan Pinjam	79

3.3.1.2 Unit Usaha Kantin.....	81
3.3.1.3 Unit Usaha Mini Market	82
3.3.1.4 Unit Usaha Ticketing	83
3.3.2 Permodalan Koperasi	85
3.4 Keadaan Keuangan	88
3.5 Instansi Terkait.....	93
3.6 Keadaan Umum Wilayah Kerja KPDG-RI.....	95
3.6.1 Keadaan Fisik dan Geografis	95
3.6.2 Sarana dan Prasarana Ekonomi.....	97
3.7 Implementasi Jati Diri.....	97
3.7.1 Nilai yang di yakini Anggota	102

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN104

4.1 Identitas Responden	104
4.2 Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan.....	106
4.3 Tanggapan Karyawan terhadap Pelatihan Kerja.....	132
4.3.1 Jenis Pelatihan	133
4.3.2 Tujuan Pelatihan.....	134
4.3.3 Materi Pelatihan	136
4.3.3.1 Kesesuaian dengan Kebutuhan Karyawan	136
4.3.4 Metode Pelatihan.....	137
4.3.4.1 Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan.....	138
4.3.5 Kualifikasi Peserta	139
4.3.5.1 Tingkat Keaktifan Peserta	139
4.3.5.2 Tingkat Penguasaan Materi	141
4.3.6 Kualifikasi Pelatih.....	142
4.3.6.1 Tingkat Penguasaan dan Penyampaian Materi.....	143
4.3.6.2 Pelatih Mampu Membangkitkan Motivasi Peserta.....	144
4.3.7 Waktu	145
4.3.7.1 Keefektifan waktu penyelenggaraan pelatihan.....	146
4.3.8 Rekapitulasi Penilaian Variabel Pelatihan Kerja	147

4.4 Kinerja Karyawan	149
4.4.1 Jumlah Pekerjaan	149
4.4.2 Kualitas Pekerjaan.....	150
4.4.2.1 Ketelitian Hasil Kerja	150
4.4.2.2 Kerapihan Hasil Kerja	151
4.4.3 Ketepatan Waktu	152
4.4.3.1 Menunda Pekerjaan	153
4.4.3.1.1 Waktu Penyelesaian Pekerjaan.....	153
4.4.3.1.2 Jumlah Pekerjaan yang tertunda.....	154
4.4.4 Kehadiran	155
4.4.4.1 Absensi	155
4.4.4.1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan dalam Bekerja	155
4.4.4.1.2 Karyawan Mangkir Kerja.....	156
4.4.5 Kemampuan Kerja Sama.....	157
4.4.5.1 Jalinan Kerja	158
4.4.5.2 Kekompakan.....	159
4.4.6 Rekapitulasi Penilaian Variabel Kinerja Karyawan.....	160
4.4.7 Hasil Wawancara dengan Pengurus Mengenai Kinerja Karyawan	162
4.5 Upaya yang dilakukan oleh Pengurus untuk meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja	165
4.5.1 Upaya Manajerial	168
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	172
5.1 Simpulan	172
5.2 Saran	175
DAFTAR PUSTAKA	177
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Karakteristik Karyawan dan Daftar Pelatihan	3
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Pelatihan Kerja.....	51
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 2.3 Cara Menentukan Data yang Diperoleh.....	54
Tabel 2.4 Bobot Pengukuran Tiap Indikator.....	56
Tabel 2.5 Tanggapan Mengenai Pelatihan Kerja Karyawan.....	56
Tabel 2.6 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Pelatihan Kerja Karyawan.....	57
Tabel 2.7 Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan	58
Tabel 2.8 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan	60
Tabel 3.1 Wewenang, Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus	68
Tabel 3.2 Daftar Karyawan	72
Tabel 3.3 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab Karyawan	73
Tabel 3.4 Keanggotaan KPDG-RI	78
Tabel 3.5 Perkembangan Unit Usaha Simpan Pinjam	81
Tabel 3.6 Perkembangan Unit Usaha Mini Market	82
Tabel 3.7 Perkembangan Unit Usaha <i>Ticketing</i>	84
Tabel 3.8 Simpanan Wajib.....	86
Tabel 3.9 Modal Sendiri KPDG-RI	87
Tabel 3.10 Modal Pinjaman KPDG-RI.....	88
Tabel 3.11 Perkembangan Likuiditas KPDG-RI	89
Tabel 3.12 Perkembangan Solvabilitas KPDG-RI.....	91
Tabel 3.13 Perkembangan Rentabilitas KPDG-RI.....	92
Tabel 3.14 Implementasi Definisi KPDG-RI.....	98
Tabel 3.15 Implementasi Prinsip KPDG-RI	99
Tabel 3.16 Implementasi Nilai KPDG-RI.....	100
Tabel 4.1 Identitas Responden (Karyawan)	104
Tabel 4.2 Identitas Responden (Pengurus).....	105
Tabel 4.3 Jenis Pelatihan berdasarkan analisis Organisasi	108

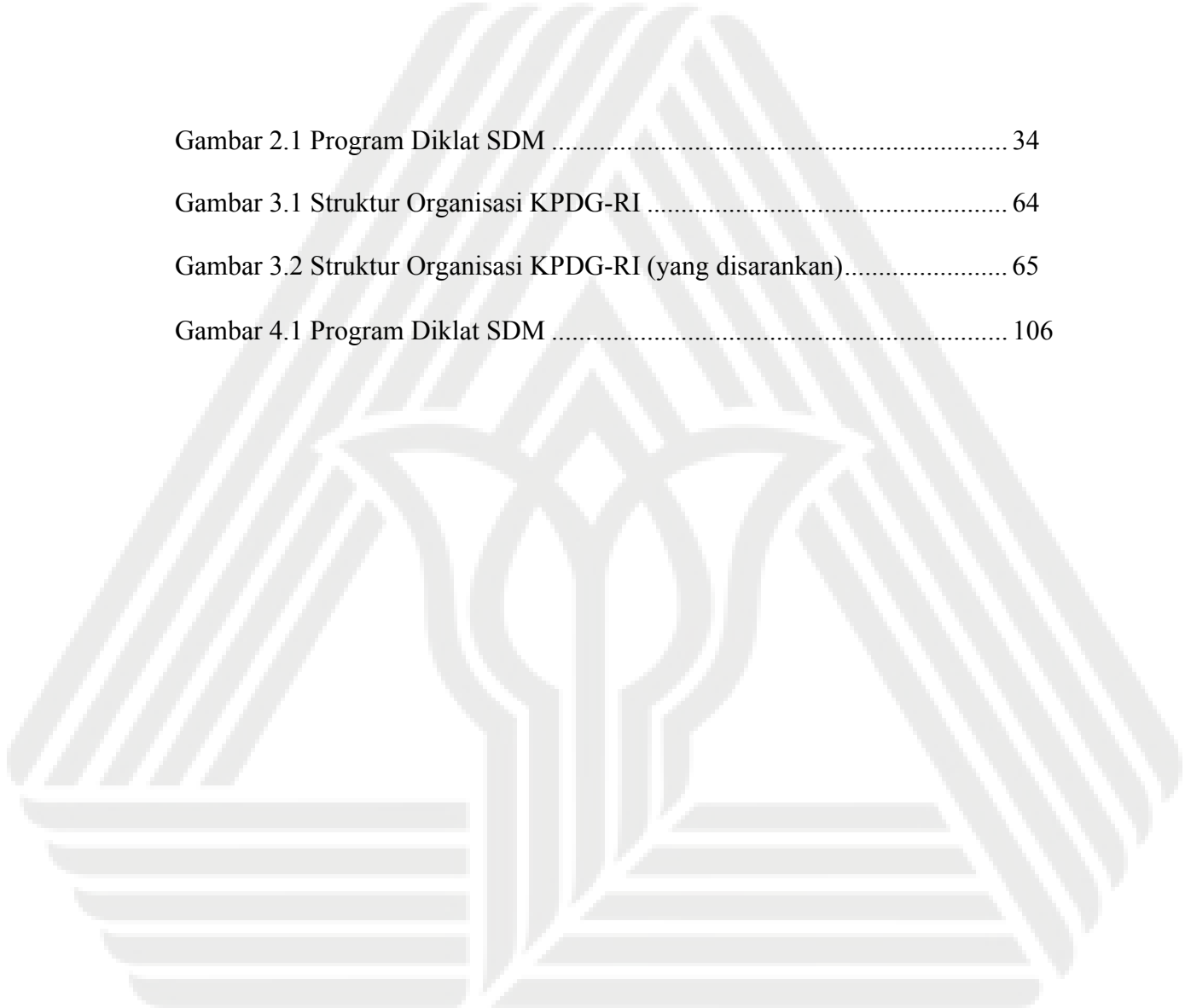
Tabel 4.4 Jenis Pelatihan berdasarkan analisis Jabatan	109
Tabel 4.5 Jenis Pelatihan berdasarkan analisis Individu	109
Tabel 4.6 Materi Pelatihan untuk Karyawan.....	110
Tabel 4.7 Materi Pelatihan untuk Pengurus	110
Tabel 4.8 Metode yang digunakan dalam Pelatihan	113
Tabel 4.9 Metode lain yang digunakan oleh Pengurus dalam Keseharian Bekerja	113
Tabel 4.10 Daftar Instruktur Pelatihan.....	114
Tabel 4.11 Klasifikasi Mengenai Hasil Pelaksanaan Pelatihan	117
Tabel 4.12 Klasifikasi Mengenai Hasil Pelaksanaan Pelatihan secara Langsung	123
Tabel 4.13 Klasifikasi Mengenai Hasil Pelaksanaan Pelatihan Meningkatkan Kinerja Secara Tidak Langsung.....	126
Tabel 4.14 Hasil tanggapan responden terhadap Kesesuaian Jenis Pelatihan dengan kebutuhan Karyawan.....	133
Tabel 4.15 Hasil tanggapan responden terhadap tujuan pelatihan dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Kerja Karyawan	135
Tabel 4.16 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Materi Pelatihan Kesesuaian dengan kebutuhan Karyawan	137
Tabel 4.17 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Tingkat ketepatan metode Pelatihan yang digunakan.....	138
Tabel 4.18 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Keaktifan Peserta	140
Tabel 4.19 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Materi	141
Tabel 4.20 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Penguasaan dan Penyampaian materi Pelatih.....	143
Tabel 4.21 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatih Mampu Membangkitkan Motivasi Peserta.....	144
Tabel 4.22 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Keefektifan Waktu Penyelenggaraan Pelatihan.....	146
Tabel 4.23 Rekapitulasi Penilaian Variabel Pelatihan Kerja	147
Tabel 4.24 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan.....	149
Tabel 4.25 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Hasil Kerja.....	151

Tabel 4.26 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kerapihan Hasil Kerja.....	152
Tabel 4.27 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Waktu Penyelesaian Pekerjaan	153
Tabel 4.28 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan yang Tertunda	154
Tabel 4.29 Hasil Tanggapan Responden Terhadap tingkat kehadiran karyawan dalam Bekerja.....	156
Tabel 4.30 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Mangkir Kerja.	157
Tabel 4.31 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Jalinan Kerja	158
Tabel 4.32 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kekompakan Karyawan..	159
Tabel 4.33 Hasil Rekapitulasi Penilaian Variabel Kinerja Karyawan	160

IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Program Diklat SDM	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KPDG-RI	64
Gambar 3.2 Struktur Organisasi KPDG-RI (yang disarankan).....	65
Gambar 4.1 Program Diklat SDM	106



IKOPIN