

**ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada KUD Setia Kecamatan Cimanggung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Disusun Oleh :

ASTRI AYU LESTARI

C1150416

Pembimbing :

Hj.Suarny Amran,S.H.,M.H



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT KOPERASI INDONESIA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan (Studi Kasus pada KUD Setia Kecamatan
Cimanggung Kabupaten Sumedang)

Nama Mahasiswa : Astri Ayu Lestari

Nomor Pokok : C1150416

Program Studi : S1-Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing,



(Hj. Suarny Amran, S.H., M.H)

Direktur Program Studi S1-Manajemen,



(Dr. R. Cijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc)

Quote

*Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya;
hidup ditepi jalan dan dilempari orang dengan
batu,
tetapi dibalas dengan buah.*

IKOPIN

Motto

*Saya datang, saya bimbingan,
saya ujian, dan saya menang.*

RIWAYAT HIDUP

Astri Ayu Lestari dilahirkan di Kuningan pada tanggal 22 Juni 1997 dan merupakan anak ke tiga dari Keluarga Bapak Tohir dan Ibu Ida Nurparida.

Penulis menempuh Pendidikan dasar di SDN 1 Kaduagung Kuningan, selanjutnya penulis menempuh pendidikan menengah pertama di SMPN 4 Kuningan, selanjutnya penulis menempuh pendidikan menengah atas di SMAN 1 Garawangi Kuningan. Pada tahun 2015 Penulis Pindah dari Kuningan Ke Bandung Untuk Meneruskan Pendidikannya ke Jenjang Perguruan Tinggi Swasta yaitu IKOPIN (Institut Manajemen Koperasi Indonesia) sebagai Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan mengikuti pembelajaran di kelas Reguler, Terimakasih Atas Segala Ilmu Dan Kenangan yang penulis dapatkan dari kampus.



IKOPIN

ABSTRACT

Astri Ayu Lestari (2018), *Analysis of Competency in order to Improve Employee's Performance Case Study on KUD Setia Manggung Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang, under the guidance of Hj. Suarny Amran, S.H.,M.H.*

Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung Kabupaten Sumedang is a consumer cooperative of which members are the last consumers or as the user of goods and services. The business activity of KUD Setia Manggung Kabupaten Sumedang is divided into four business units (multipurpose), there are saving and loans unit, fertilizer unit, PPOB (Payment Point Online Bank) unit, and UKM investment service unit.

Competency is the ability to do work based on the skills and knowledge and supported by work attitude required by the position. Employee's performance is really important for cooperative because performance is the result achieved by the employees be it from the quality or quantity of an employee in doing their job in accordance to the responsibilities given to them. To figure out the explanation of both variables, a case study research is conducted by using the methods of data collecting and direct observation towards the object to be examined. The techniques used are observation and interview.

Keyword: Competency, Employee's performance

IKOPIN

RINGKASAN

Astri Ayu Lestari (2018), Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada KUD Setia Manggung Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang, di bawah bimbingan Ibu Hj. Suarny Amran, S.H.,M.H.

Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Manggung Kabupaten Sumedang merupakan koperasi konsumsi yang anggotanya para konsumen akhir atau pemakai barang dan jasa. Kegiatan usaha KUD Setia Manggung Kabupaten Sumedang terbagi dalam empat unit usaha (multi purpose), yaitu unit usaha simpan pinjam, unit usaha saprotan (pupuk), unit usaha jasa PPOB (Payment Point Online Bank), dan unit usaha jasa investasi UKM.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi koperasi karena kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan baik dari kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui gambaran dari dua variabel tersebut digunakan penelitian studi kasus yaitu dengan metode penelitian dengan teknik pengumpulan data dan pengamatan secara langsung pada objek yang akan diteliti dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami masalah yang akan diteliti. Teknik yang digunakan adalah observasi secara langsung dan wawancara.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

IKOPIN

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'aalamin, Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan segala Berkah dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah dan tumpahruhan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, para sahabatnya dan kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Skripsi ini yang berjudul “**Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada KUD Setia Manggung Kecamatan Cimanggung**”. Adapun penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata S1 Manajemen pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Dalam penulisan ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Namun demikian, penulis tetap berusaha dengan segala kemampuan yang ada dan berkat dorongan dan bimbingan serta motivasi 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 kepada:

1. Yang terhormat Dr. (HC). Ir. H. Burhanuddin Abdullah, MA. Selaku Rektor Institut Koperasi Indonesia.

2. Yang terhormat Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, M.Sc. Selaku ketua Prodi S1 Institut Koperasi Indonesia.
3. Yang terhormat Yeni Wipartini, SE., M. Ti, Selaku wakil Prodi S1 Institut Koperasi Indonesia.
4. Yang terhormat Hj. Suarny Amran, S.H.,M.H, Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan serta kelancaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Yang terhormat Drs. Deddy Supriyadi, M.Sc, Selaku Dosen Penelaah Koperasi yang telah membantu penulis dengan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Yang terhormat H. Dindin Burhanudin, SE., M.Sc, Selaku Dosen Penelaah Konsentrasi yang telah membantu penulis dengan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen pengajar Manajemen S1, terutama dosen Manajemen Sumber Daya Manusia atas semua ilmu dan pengetahuan yang telah diajarkan kepada penulis.
8. Ibu Euis Endang Midawati, Selaku Pengurus KUD Setia Manggung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan banyak memberikan bimbingan, arahan, do'a dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Yang tersayang, Orang Tua, Kakak, serta Adik tercinta, rasa sayang dan ucapan terimakasih dari penulis yang tak akan pernah habis atas segala do'a dan dukungan dari setiap perjuangan yang dihadapi.

10. Terima kasih kepada Bapak Sulistiyono dan Ibu Heni Nur'aeni yang telah memberikan dukungannya baik secara moril maupun material, penulis tidak akan pernah melupakan jasa-jasa kalian selama ini.
11. Terima kasih kepada saudara saya Annisa Nur Shabrina, Anita Oktavia, Ibtnaty Salsabila Lirabbiha yang telah memberikan dukungannya baik secara moril maupun material.
12. Teman seperjuangan dengan koperasi yang sama Medali Oktari, terimakasih atas saling support dan semangatnya menghadapi waktu demi waktu yang tak terasa.
13. Teman seperjuangan Praktek Lapang (PL) Essa, Lusti, Tyas, Bakti dan Gilang. Waktu dan kebersamaan kita biarlah menjadi kenangan yang membahagiakan semasa kuliah.
14. Seluruh anggota IVOMA IKOPIN terimakasih banyak untuk pelajaran organisasi yang begitu membahagiakan, tetap semangat untuk adik-adik angkatan tetap kompak menjaga nama baik IVOMA IKOPIN.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kalian mendapatkan balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran khususnya bagi penulis umumnya bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jatinangor, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Maksud Penelitian	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	12
1.4. Kegunaan Penelitian	12
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Pendekatan Masalah	14
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian	14
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	31
2.1.2.1. Pengertian Manajemen	31
2.1.3. Pendekatan Kompetensi	35
2.1.4. Pendekatan Kinerja Karyawan	41
2.1.4.1. Pengertian Kinerja	41
2.1.4.2. Indikator Kinerja	45

2.1.4.3.	Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai	47
2.1.4.4.	Peningkatan Kinerja Karyawan	48
2.1.4.5.	Analisa Kompetensi dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan	49
2.2.	Metode Penelitian.....	50
2.2.1.	Metode Penelitian yang Digunakan	50
2.2.2.	Data yang Diperlukan.....	50
2.2.3.	Sumber Data dan Cara Menentukannya.....	52
2.2.4.	Teknik Pengumpulan Data	52
2.2.5.	Operasionalisasi Variabel.....	53
2.2.6.	Analisis Data	54
2.2.7.	Jadwal Penelitian	56

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

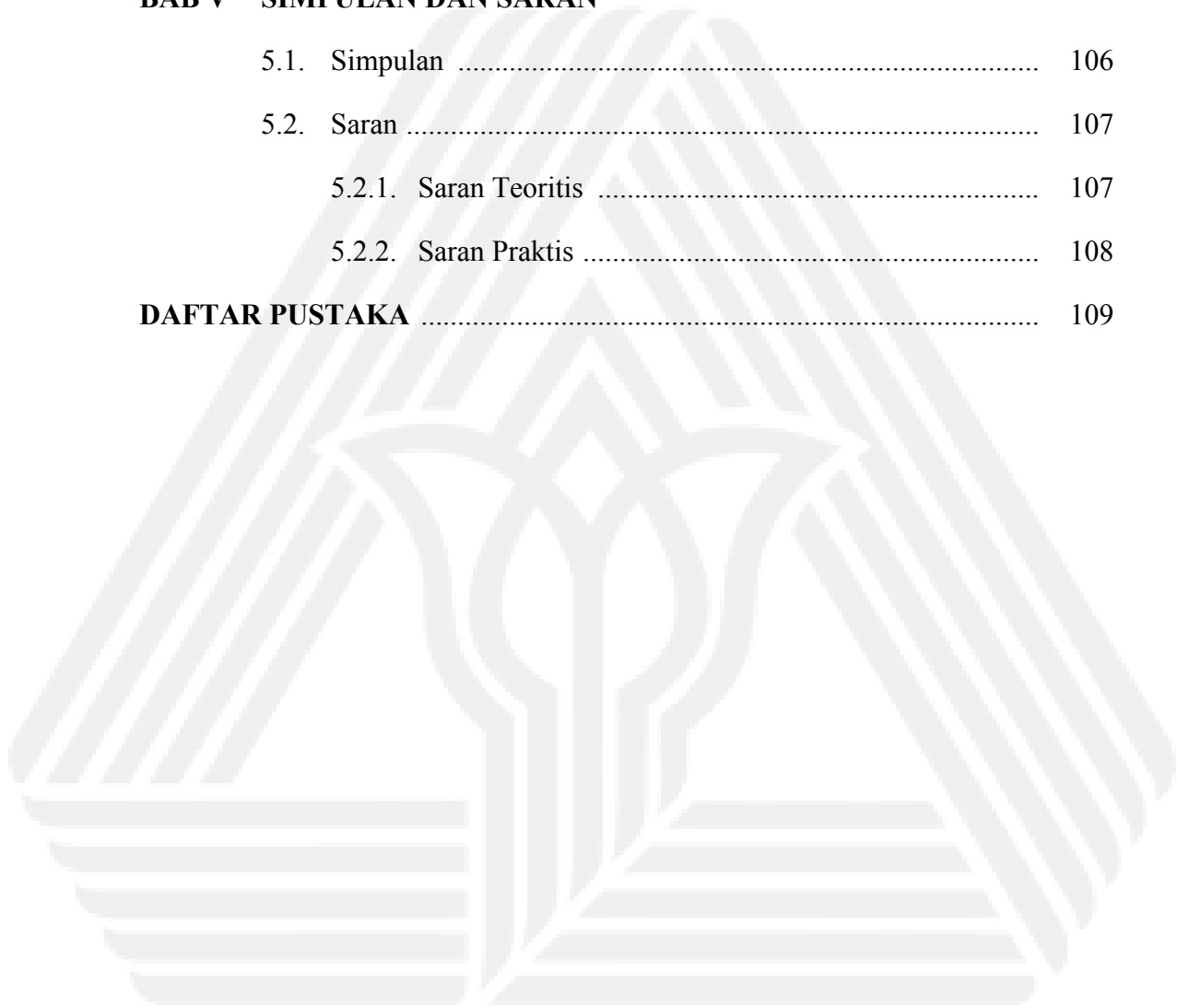
3.1.	Keadaan Organisasi dan Manajemen KUD Setia Manggung	57
3.1.1.	Sejarah Terbentuknya KUD Setia Manggung.....	57
3.1.2.	Struktur Organisasi KUD Setia Manggung.....	61
3.1.3.	Implementasi Jati Diri Koperasi	68
3.1.3.1.	Definisi Koperasi	68
3.1.4.	Kegiatan Usaha KUD Setia Manggung	75
3.2.	Keadaan Umum Wilayah Kerja KUD Setia Manggung	81
3.2.1.	Keadaan Fisik dan Geografis	81
3.2.2.	Keadaan Sosial	82
3.2.3.	Keadaan Ekonomi	83

BAB IV PEMBAHASAN

4.1.	Identitas Informan	84
------	--------------------------	----

4.2. Kompetensi Karyawan di KUD Setia Manggung	91
4.2.1. Pengetahuan Karyawan pada Masing-Masing Jabatannya	93
4.2.2. Pengetahuan Karyawan tentang Peraturan yang Telah Ditetapkan Koperasi	94
4.2.3. Pengetahuan Karyawan Mengenai Prosedur	95
4.2.4. Pngetahuan Karyawan tentang Teknologi yang Digunakan	98
4.2.5. Kemampuan dalam Berkomunikasi Karywan.....	99
4.2.6. Program Aplikasi IT yang Digunakan	99
4.2.7. Karyawan Memiliki Kemampuan Berkreativitas dalam Bekerja	99
4.2.8. Adanya Semangat Kerja yang Tinggi	100
4.2.9. Ketelitian Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Adanya Kesalahan	100
4.2.10. Keramahan dalam Melayani Anggota	101
4.2.11. Ketelitian Karywan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	101
4.2.12. SHU yang Dihasilkan	102
4.2.13. Tanggungjawab Karyawan dalam Menggunakan Peralatan Kantor Sesuai dengan Fungsinya	102
4.2.14. Tanggungjawab terhadap Pekerjaan yang Sedang Dikerjakannya	103
4.2.15. Kesadaran Karyawan dalam Menemukan Solusi untuk Mengatasi Permasalahan Pekerjaan	104
4.2.16. Peka terhadap Masalah dan Membantu Kesulitan Rekan Kerja Lainnya	104
4.2.17. Kerjasama Karyawan dalam Keterlibatan Penyelenggaraan RAT	104

4.2.18. Kerjasama dalam Penyampaian Ide dan Gagasan pada Saat Rapat	105
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	106
5.2. Saran	107
5.2.1. Saran Teoritis	107
5.2.2. Saran Praktis	108
DAFTAR PUSTAKA	109



IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel.1.1	Rekapitulasi Pendapatan Unit Usaha KUD Setia Manggung Tahun 2014-2018.....	8
Tabel 1.2	Target dan Realisasi SHU	9
Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel Kompetensi Kerja (X)	53
Tabel.2.2	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 3.1	Perkembangan Anggota KUD Setia Manggung	65
Tabel 3.2	Perkembangan jumlah karyawan KUD Setia Manggung	68
Tabel 3.3	Tabel Penerapan Prinsip Koperasi Pada KUD Setia Manggung	73
Tabel 3.4	Perkembangan Jasa Unit Simpan Pinjam KUD Setia Manggung pada Tahun 2014-2018	76
Tabel 3.5	Perkembangan Pendapatan Unit Usaha Sarana Produksi Pertanian Tahun 2014-2018	78
Tabel 3.6	Perkembangan Unit Jasa Payment Point Online Bank (PPOB) KUD Setia Manggung tahun 2014-2018	79
Tabel 3.7	Perkembangan Unit Jasa Investasi dan KUKM KUD Setia Manggung tahun 2014-2018	80
Tabel 4.1	Data Informan KUD Setia Manggung.....	84
Tabel 4.2	Skala Grafis Penilaian Kinerja Karyawan	85
Tabel 4.4	Keterangan Peringkat Kinerja Karyawan Tertinggi-Terendah...	89

IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Peranan Timbal Balik Antara Dimensi-Dimensi Koperasi	29
Gambar 2.2	Hubungan antara Strategi Organisasional dengan Sistem Manajemen Kinerja, Penilaian Kinerja, dan Tujuan Organisasional	43
Gambar 2.3	Kinerja	44
Gambar 3.1	Struktur Organisasi KUD Setia Manggung	61
Gambar 3.2	Struktur Organisasi yang disarankan KUD Setia Manggung...	63
Gambar 4.1	Diagram Grafis Menandakan Tingkat Kinerja Karyawan.....	89



IKOPIN