

**ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Kopdit Obor Mas Maumere, Flores, Nusa Tenggara Timur)

SKRIPSI

Disusun oleh:

YULIANTI ONA ELVI

C1150459

Pembimbing:

Dr. Maman Suratman, Drs.,Msi.



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Nama Mahasiswa : Yulianti Ona Elvi

Nomor Pokok : C1150459

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENCESAHKAN

Pembimbing



Dr. Maman Suratman, Drs.,Msi.

Direktur Program Studi S-1 Manajemen



Dr. H. Djantje Furbo Suseno, SE.,M.Sc

“Motto”

“Hidup adalah kumpulan keyakinan dan perjuangan”



IKOPIN

RIWAYAT HIDUP

Yulianti Ona Elvi, dilahirkan pada tanggal 14 Juni 1992, sebagai anak ke tiga dari tiga bersaudara pada keluarga Bapak Alexius Jowe dan Ibu Maria Hingi Ruron.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar pada TKK Imaculata Habi, lulus pada tahun 1998, Sekolah Dasar (SD) SDI Waioti, lulus pada Tahun 2004. Lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negri 1 Maumere pada Tahun 2007, dan lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA) ST. Gabriel Maumere pada Tahun 2010. Tahun 2012 sampai 2013 bekerja di Honda Suzuki sebagai Sales Woman, tahun 2013 sampai 2014 bekerja di Swalayan Rezeki Express sebagai Kasir. Tahun 2014 sampai 2015 bekerja di Barata Departement Store dan Tahun 2015 penulis tercatat sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) di Jatinangor, Sumedang.

IKOPIN

ABSTRACT

*Yulianti Ona Elvi , **An Analysis Of The Competence Of Employees In An Effort To Improve The Performance Of Employees.** A case study on a Kopdit Obor Mas Maumere, Flores, NTT. Under the guidance of Dr. Maman Suratman, Drs.,M.si.*

This research aims to find out how the competence and performance of employees Kopdit Torch Mas as well as to know the importance of employees for cooperation and any efforts to improve the performance of employees. For the data collection was done by disseminating a questionnaire on employee Kopdit Torch Mas as respondents in this study as many as 35 people.

The results of the research note that the implementation of employee competency Kopdit Torch Mas obtained a number of 2,321 with an average score of 116 that is entered in the criteria of "good enough". The implementation of employee performance torch Kopdit Mas obtained a number of 963 with an average score of 107 that is entered in the criteria of "good enough" This indicates that the competence and performance of employees Kopdit Torch Mas still has not said either. This need for special attention from administrators to pay more attention to its employees again so that the competence of employees can be fixed again and the employee's performance can be improved.

Employee-owned competence very influential towards the sustainability of the work of employees. Competence is itself a cornerstone of basic characteristics of one's employees and identify ways to behave, equating the situation and support for quite a long period of time. Competencies are used to plan, assist and develop employee performance. While the performance is in itself a result or a person's overall success rate during a certain period in carrying out the task compared to a range of possibilities, such as the standard of work, target or goal determined in advance agreed upon together.

IKOPIN

RINGKASAN

Yulianti Ona Elvi, **Analisis Kompetensi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.** Studi kasus pada Kopdit Obor Mas Maumere, Flores, NTT, di bawah bimbingan Dr. Maman Suratman, Drs.,Msi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan kinerja karyawan Kopdit Obor Mas serta untuk mengetahui pentingnya karyawan bagi koperasi dan apa saja upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Kopdit Obor Mas sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

Hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan kompetensi karyawan Kopdit Obor Mas memperoleh jumlah 2.321 dengan skor rata-rata 116 yaitu masuk dalam kriteria “cukup baik”. Pelaksanaan kinerja karyawan Kopdit obor Mas memperoleh jumlah 963 dengan skor rata-rata 107 yaitu masuk dalam kriteria “cukup baik” Ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan Kopdit Obor Mas masih belum dikatakan baik. Hal ini perlu adanya perhatian khusus dari pengurus untuk lebih memperhatikan lagi karyawan-karyawannya agar kompetensi karyawan dapat diperbaiki lagi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja karyawan. Kompetensi sendiri merupakan landasan dasar karakteristik seseorang karyawan dan mengidentifikasi cara berperilaku, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu dan mengembangkan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja itu sendiri merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

IKOPIN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa dilimpahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat, karunia dan petunjuk-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”. Dalam skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan di dalamnya, mengingat kemampuan dan pengalaman penulis yang masih terbatas. Namun demikian semoga dengan dituliskannya skripsi ini dapat memberikan guna manfaat kepada Kopdit Obor Mas Kota Maumere dalam menghadapi permasalahan yang terjadi meski dirasakan masih jauh dari sempurna.

Dalam penulisan skripsi ini, disusun guna meraih gelar Sarjana Manajemen pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia. Selama proses penyusunan skripsi penulis diingatkan tentang pentingnya mempelajari ilmu dan teori dari bangku kuliah untuk implementasi di lapangan khususnya di koperasi dan penulis menyadari dengan sepuh hati adanya keterbatasan tentang kemampuan, tenaga dan pemikiran masih kurang dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang ditujukan kepada penulis merupakan penghargaan

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat selesai. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih dan

penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat ayahanda Alexius Jowe dan ibunda Maria Hingi Ruron yang telah memberikan dorongan dan dukungan baik moril maupun materil serta doa restu dan ikhlas yang selalu Ayah dan Ibu panjatkan, kakakku tercinta Yanuarius Yamin Pati dan Wihelmina Marieta Hermin, ponaan tercintaku Aloysius Alexander Junior Patty, iparku tersayang Theresia Clauriska Fety, bapakku Yermias Hayon, mamaku Kornelia Bahagia, mamaku Agnes Nini Ruron, bapaku Yosep Halan, adekku tercinta Oncu Heri Halan, kakakku tercinta Alm.Oa Rina Halan, Opa tercinta Alm. Petrus Paty Ruron, Alm. Yohanes Jowe Jati, Oma tersayang Alm. Wihelmina Boleng Hajon, Alm. Ludvina Ketik, yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Maman Suratman, Drs.,Msi selaku dosen pembimbing, yang telah banyak membantu memberikan saran, ide-ide, motivasi serta dengan penuh kesadaran meluangkan waktunya dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

1. Bapak DR.(HC) Burhanuddin Abdullah, Ir., MA Selaku Rektor Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
2. Bapak DR. H Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc. selaku Direktur Prodi S1 Manajemen Institut Manajemen Koperasi Indonesia.

3. Bapak Udin Hidayat, SE.,M.Ti selaku dosen wali yang telah memberikan banyak masukan.
4. Bapak H. Dindin Burhanudin,SE.,M.Sc yang telah memberikan banyak masukan dan saran serta ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia.
5. Ibu Hj. Rosti Setiawati,SE.,M.Si yang telah memberikan banyak masukan dan saran serta ilmu pengetahuan Perkoperasian.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
7. Seluruh Pengurus, Pengawas dan Karyawan di Kopdit Obor Mas Kota Maumere yang telah memberikan kesempatan baik informasi dan ilmu aplikatif yang diberikan kepada penulis
8. Ibunda Maria Hingi Ruron terimakasih selalu setia memberikan semangat, masukan, arahan, dan kepedulian sampai skripsi ini selesai. .
9. Sahabat seperjuangan Gabriela Andriyani Marice Da silva, Beatrix Emanuela Atok Tita,Siti Rahma Tamher, Anastasia Suryani, Sisilia Kormelia Bahy, Fransiska A.C. Parera, Viviranda Nau Waso, Anastasya Du'a Ningsih, Tiara Yulianti, Imas Masito, Veronika Wolo, Maria Nona Titin, Karolus Labu Leo dan Dominikus Norberto. terimakasih telah memberikan kenangan indah selama 8 semester ini, tanpa kalian aku bukan siapa-siapa.
10. Kakakku-kakakku tercinta Maria Imelda dan meci terima kasih atas doa dan dukungannya.

11. Sahabat dan saudaraku tercinta Stephania Prisnawati Da Silva, Maria Angelina Weka, Maria Evarista Lodan, Puji Astuti, Alfanista Pandang terimakasih telah menjadikan hidupku lebih berwarna.

12. Semua pihak yang telah membantu sehingga selesainya tugas skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi yang telah penulis selesaikan ini dapat berguna dalam menambah pengetahuan bagi pembaca pada umumnya dan kalangan akademisi pada khususnya.

Jatinangor, Juli 2019

(Yulianti Ona Elvi)

IKOPIN

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
<i>ABSTRAK</i>.....	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu.	8
1.4.2 Aspek Guna Laksana.	8
BAB II. PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Pendekatan Masalah	9
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	9
2.1.1.1 Jati Diri Koperasi.....	9
2.1.1.2 Definisi Koperasi.....	10
2.1.1.3. Nilai-nilai Koperasi.....	11
2.1.1.4. Prinsip-prinsip Koperasi	14
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.1.3. Kompetensi	31
2.1.4 Kinerja.....	35

2.1.4.1	Keterkaitan Kompetensi Karyawan dengan kinerja karyawan	39
2.2	Metode Penelitian	42
2.2.1	Metode Penelitian yang Digunakan	42
2.2.2	Data yang diperlukan	43
2.2.3	Operasionalisasi Variabel	44
2.2.4	Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data ..	45
2.2.5	Teknik Pengumpulan Data.....	47
2.2.6	Analisis Data	48
2.2.7	Tempat / lokasi penelitian.....	58
2.2.8	Jadwal Penelitian	58
BAB III.	KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	
3.1	Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen Kopdit Obor Mas	59
3.1.1.	Sejarah Berdirinya Kopdit Obor Mas	59
3.1.1.1.	Nama Koperasi.....	59
3.1.1.2.	Wilayah Pengembangan.....	60
3.1.2	Struktur Organisasi Koperasi	61
3.1.3	Keanggotaan Kopdit Obor Mas	67
3.1.4	Kegiatan Usaha Kopdit Obor Mas	68
3.2	Keadaan Keuangan.....	70
3.3	Implementasi Jati Diri Koperasi	75
3.4	Keadaan Wilayah Kerja Kopdit Obor Mas.....	80
3.4.1	Lingkungan Internal Kopdit Obor Mas.....	80
3.4.2	Lingkungan Eksternal Kopdit Obor Mas	80
3.4.3	Keadaan Fisik dan Geografis Kopdit Obor Mas	81
3.4.4	Keadaan Sosial Kopdit Obor Mas.....	81
3.4.5	Keadaan Ekonomi Kopdit Obor Mas.....	81
BAB IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Kompetensi Karyawan Kopdit Obor Mas	82
4.1.1	Motif	83

4.1.1.1	Persaingan Kerja	84
4.1.1.2	Adanya <i>Reward</i>	85
4.1.1.3	Adanya <i>Punishment</i>	86
4.1.1.4	Prestasi Kerja	88
4.1.2.	Sifat atau Ciri Bawaan	91
4.1.2.1	Selalu Berinisiatif.....	92
4.1.2.2	Keingintahuan yang Mendasar	93
4.1.2.3	Peka Terhadap Lingkungan Kerja	95
4.1.2.4	Berinovasi Tinggi.....	96
4.1.3	Konsep Diri (<i>Self Concept</i>).....	97
4.1.3.1	Percaya Diri	98
4.1.3.2	Jiwa Kepemimpinan Tinggi.....	99
4.1.3.3	Bertanggungjawab Atas Pekerjaan	100
4.1.3.4	Kepercayaan dari Pimpinan	102
4.1.4	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	103
4.1.4.1	Tingkat Pendidikan	104
4.1.4.2	Penambahan Wawasan Secara Mandiri.....	105
4.1.4.3	Mampu Memberikan Solusi.....	106
4.1.4.4	Transfer Ilmu Selalu Dilakukan.....	108
4.1.5	Keterampilan.....	109
4.1.5.1	Menguasai Tugas dan Pekerjaan.....	109
4.1.5.2	Mengatasi Permasalahan Kerja.....	111
4.1.5.3	<i>Training</i> Secara Berkala	112
4.1.5.4.	Mampu Menjalankan Berbagai Tugas	113
4.2	Kinerja Karyawan Kopdit Obor Mas.....	117
4.2.1	Kuantitas	118
4.2.1.1	Waktu dalam Bekerja.....	118
4.2.1.2	Pencapaian Target.....	119
4.2.2	Kualitas Kerja	121
4.2.2.1	Kemampuan	121
4.2.2.2	Keterampilan	122

4.2.2.3 Hasil Kerja	123
4.2.3 Kerjasama	124
4.2.3.1 Jalinan Kerjasama dengan Rekan Kerja	124
4.2.3.2. Kekompakan dengan Rekan Kerja	126
4.2.4 Inisiatif	127
4.2.4.1 Kreativitas	127
4.2.4.2 Keinginan Bekerja untuk Lebih Baik	128
4.2.5. Upaya-Upaya yang Harus Ditempuh	131
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran	136
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



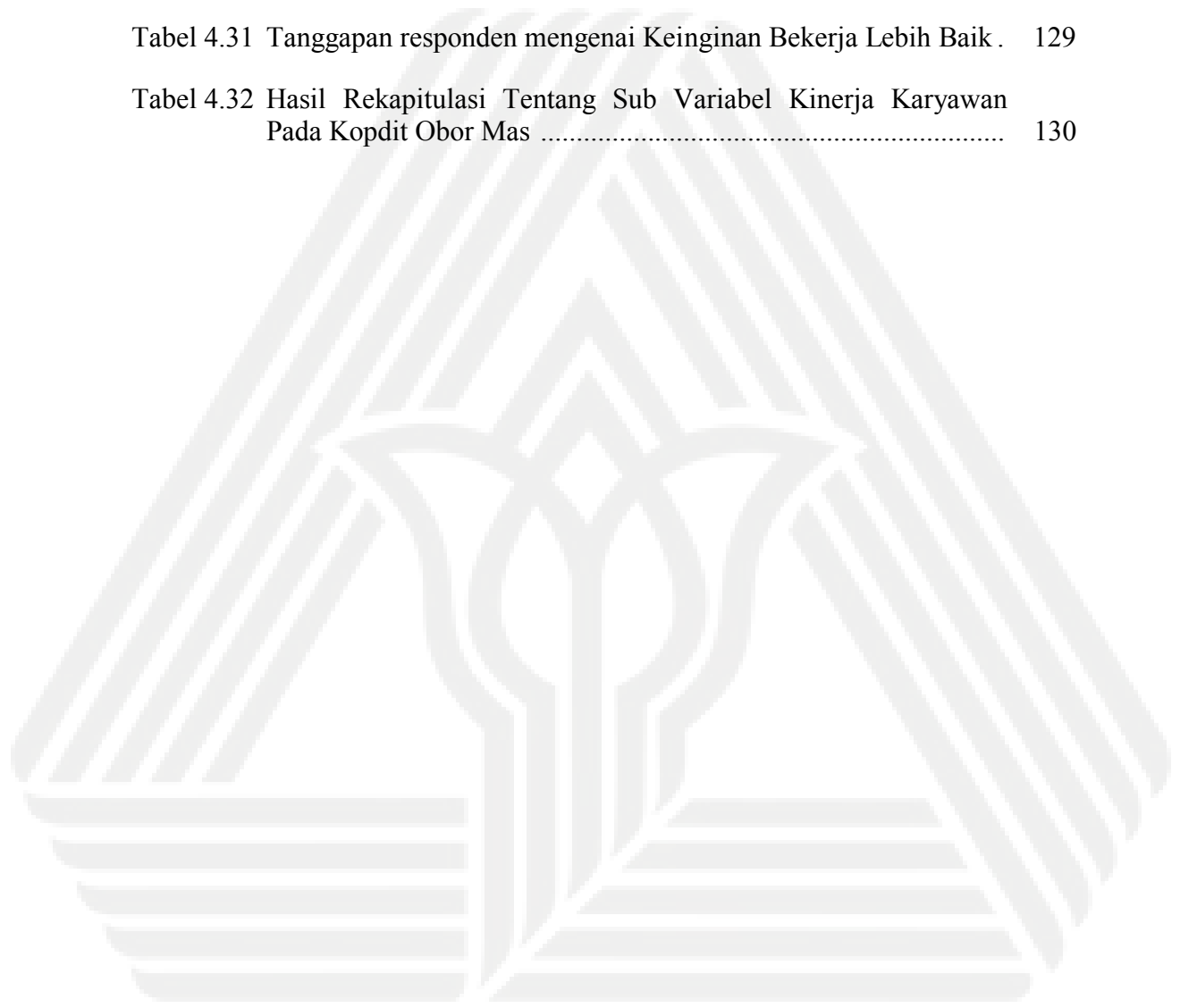
IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pencapaian Pelayanan Pinjaman Kopdit Obor Mas	5
Tabel 1.2	Pertumbuhan Anggota Kopdit Obor Mas.....	6
Tabel 2.1.	Operasionalisasi Variabel Kompetensi Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan	44
Tabel 2.2.	Data dan Sumber Data.....	46
Tabel 2.3	Pengukuran untuk Setiap Indikator Kompetensi Karyawan	51
Tabel 2.4	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Indikator Kompetensi Karyawan	52
Tabel 2.5	Pengukuran untuk Setiap Indikator Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 2.6	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Indikator Kinerja Karyawan	57
Tabel 3.1	Perkembangan Anggota Kopdit Obor Mas	67
Tabel 3.2	Perbandingan melalui definisi koperasi	75
Tabel 3.3	Perbandingan melalui nilai-nilai koperasi.....	76
Tabel 3.4	Perbandingan melalui prinsip-prinsip koperasi.....	77
Tabel 4.1	Tanggapan responden mengenai Persaingan Kerja	84
Tabel 4.2	Tanggapan responden mengenai Adanya <i>Reward</i>	86
Tabel 4.3	Tanggapan responden mengenai Adanya <i>Punishment</i>	87
Tabel 4.4	Tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja.....	88
Tabel 4.5	Kinerja Karyawan Kopdit Obor Mas	89
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai Selalu Berinisiatif.....	92
Tabel 4.7	Tanggapan mengenai Keingintahuan yang Mendasar	94
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai Peka Terhadap Lingkungan	95
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai Berinovasi Tinggi	96

Tabel 4.10	Tabel tanggapan responden mengenai Percaya Diri	98
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai Jiwa Kepemimpinan Tinggi	99
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai Bertanggungjawab Atas Pekerjaan	101
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai Kepercayaan dari Pimpinan.....	102
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai Tingkat Pendidikan.....	104
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai Penambahan Wawasan Secara Mandiri	105
Tabel 4.16	Tanggapan responden terhadap Mampu Memberikan Solusi untuk Setiap Permasalahan.....	107
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai Transfer Ilmu Selalu Dilakukan	108
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai Menguasai Tugas dan Pekerjaan	110
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai Mengatasi Permasalahan Kerja	111
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai <i>Training</i> Secara Berkala	112
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai Mampu Menjalankan Berbagai Tugas	114
Tabel 4.22	Hasil Rekapitulasi Tentang Sub Variabel Kompetensi Karyawan Karyawan Kopdit Obor Mas	115
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai Waktu dalam Bekerja	119
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai Pencapaian Target	120
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai Kemampuan.....	121
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai Keterampilan	122
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai Hasil Kerja	123
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai Jalinan Kerjasama dengan Rekan Kerja.....	125
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai Kekompakan dengan Rekan Kerja	126

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai Kreativitas.....	128
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai Keinginan Bekerja Lebih Baik .	129
Tabel 4.32 Hasil Rekapitulasi Tentang Sub Variabel Kinerja Karyawan Pada Kopdit Obor Mas	130



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Peranan Timbal Balik Antara Dimensi-Dimensi Koperasi	17
Gambar 2	Alur Berpikir	41
Gambar 3	Struktur Organisasi Kopdit Obor Mas.....	62



IKOPIN