

ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA

KARYAWAN

(Studi Kasus pada Unit Perdagangan Koperasi Karyawan Harapan Kita di PT. Langen

Kridha Pratyangga, Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen

Disusun Oleh:

Fitri Hendriyani

C1150159

Dosen Pembimbing:

Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si.



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN

INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPETENSI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KERJA
KARYAWAN

NAMA : Fitri Hendriyani

NRP : C1150159

PROGRAM STUDI : S-1 Manajemen

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing



Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si

Program Studi S-1 Manajemen



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

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Fitri Hendriyani dilahirkan pada 10 Mei 1997 di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari keluarga Bapak Ade Supriadi dan Ibu Komanah. Riwayat pendidikan yang telah ditempuh penulis diantaranya:

1. Pada tahun 2003-2009 bersekolah di SDN Cileles.
2. Pada tahun 2009-2012 melanjutkan sekolah di MTs Ma'arif Cikeruh-Jatinangor.
3. Pada tahun 2012-2015 melanjutkan sekolah di SMAN Jatinangor.
4. Pada tahun 2015 penulis tercatat sebagai mahasiswa Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

IKOPIN

ABSTRACT

Fitri Hendriyani (2019), *The Competency Analysis in Improving Employee Performance. Case Study at trading unit of Koperasi Karyawan Harapan Kita in PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk. Located at Jl. Raya Jatinangor Km. 20 Cikeruh Village, Jatinangor District, Sumedang Regency. Under guidance Mrs. Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si.*

Koperasi Karyawan Harapan Kita is a cooperative whose members are employees of PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk. This cooperative has two business units namely, a savings and loan unit and a trading unit.

There are problems faced by Koperasi Karyawan Harapan Kita, namely competencies that affect employee performance in this case services to members of the cooperative in the trading business unit. This condition affects the achievement of cooperative work results due to the participation of members in the trade unit is still small and has a significant decrease in income.

The purpose of this research is to describe of competence in improving employee performance. In improving employee performance, it is necessary to involve the role of cooperatives to be able to control and provide direction to employees in order to guarantee the quality and quantity of work by providing training or self-development to employees both in terms of cooperatives or specialized education in order to improve to improve employee performance. To find out the description of these two variables, this research will be carried out by means of a case study, namely the research method with data collection techniques and direct observation of the object to be studied. The techniques to be used are direct observation, questionnaires and interviews.

The results obtained that employee competencies are generally included in the criteria of "Good" with a score of 109. While the description of employee performance generally includes the criteria of "Good" with a score of 121. But for both results there are still some indicators that must be improved in order to be even better. Among them are indicators that support the creation of employee competencies needed in the trading unit, so that employee performance can be even better.

Keywords : *Competency, Employee Performance*

RINGKASAN

Fitri Hendriyani (2019), Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Studi kasus pada unit perdagangan Koperasi Karyawan Harapan Kita di PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk. yang beralamat di Jl. Raya Jatinangor Km. 20 Desa Cikeruh Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang. Dibawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si.

Koperasi Karyawan Harapan Kita adalah koperasi yang anggotanya merupakan karyawan dari PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk. Koperasi ini memiliki dua unit usaha yaitu, unit simpan pinjam dan unit perdagangan.

Terdapat permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Karyawan Harapan Kita yaitu kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini pelayanan terhadap anggota koperasi pada unit usaha perdagangan. Kondisi ini mempengaruhi pencapaian hasil kerja koperasi yang diakibatkan karena partisipasi anggota pada unit perdagangan masih sedikit dan mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan keikutsertaan peran koperasi untuk dapat mengontrol dan memberikan arahan pada karyawan agar terjaminnya kualitas dan kuantitas kerja dengan memberikan pelatihan atau pengembangan diri pada karyawan baik dari segi perkoperasian ataupun pendidikan spesialisasi dalam rangka meningkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. untuk mengetahui gambaran dari dua variabel tersebut penelitian ini akan dilakukan dengan cara studi kasus yaitu metode penelitian dengan teknik pengumpulan data dan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti. Teknik yang akan digunakan adalah observasi langsung, kuesioner dan wawancara.

Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi karyawan umumnya termasuk dalam kriteria “Baik” dengan skor 109. Sedangkan gambaran kinerja karyawan umumnya termasuk kriteria “Baik” dengan skor 121. Tetapi untuk kedua hasil tersebut masih ada beberapa indikator yang harus ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi. Diantaranya mengenai indikator yang mendukung terciptanya kompetensi karyawan yang diperlukan pada unit perdagangan, sehingga kinerja karyawan pun dapat menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian dengan judul “Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Studi kasus pada unit perdagangan Koperasi Karyawan Harapan Kita di PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk.

Penulisan skripsi ini di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen dalam jenjang perkuliahan Strata 1 Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN). 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 kedua orang tua saya Bapak Ade Supriadi dan Ibu Komanah serta adik saya Anisa Fuzi Hastuti 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 Dr. Hj. Inne Risnaningsih, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu dan ilmunya untuk membimbing penulis.
2. Yang terhormat Ibu Hj. Suarny Amran, SH., MH selaku penelaah konsentrasi.
3. Yang terhormat Bapak Drs. Udin Hidayat, M.Ti selaku penelaah koperasi.

4. Yang terhormat Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen dan Ibu Yeni Wipartini, SE., M.Ti selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen.
5. Yang terhormat seluruh dosen IKOPIN yang telah memberikan ilmu dan jasa kepada penulis.
6. Seluruh karyawan/wati sekretariat S1 Manajemen IKOPIN yang telah membantu memfasilitasi segala keperluan kuliah yang harus diselesaikan penulis.
7. Teman – teman tercinta Saya, Amarila Haban Fauziyah (C1150154), Nisa Nadirah Anwar (C1150155), Rachmawati (C1150156), Nuraini Putri Fatmala Thomas (C1150171), Monika Depi (C1150197), Elisa Astuty (C1150198), Irma Nurdyanti (C1150209), Kemala Dwi Ardera (C1150216) yang selalu membantu dan memberikan semangat serta dukungannya selama proses penulisan ini.
8. Teman-Teman di luar lingkungan kampus, Rescca Suwandiantana, Anisa Rahayu, Nuriyani, Tiara Kusumastuti Permana, dan Mira Mutiara Sani yang sudah memberikan semangat serta dukungan kepada penulis.
9. Teman-teman kelas Manajemen C angkatan 2015.
10. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Jatinangor, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Teoritis	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	12
2.1 Pendekatan Masalah	12
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	12
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya manusia	27
2.1.3 Pendekatan Kompetensi	31
2.1.4 Pendekatan Kinerja Karyawan	35
2.2 Metode Penelitian	39
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	39
2.2.2 Data yang Diperlukan	40
2.2.3 Sumber Data	41
2.2.4 Teknik pengumpulan Data	42
2.2.5 Operasionalisasi Variabel	42
2.2.6 Analisis Data	45
2.2.7 Tempat Penelitian	50

2.2.8	Jadwal Waktu Penelitian	50
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN		52
3.1	Keadaan Umum Organisasi	52
3.1.1	Sejarah Terbentuknya Koperasi	52
3.1.2	Struktur Organisasi Koperasi	53
3.1.3	Permodalan Koperasi	59
3.2	Balanced Scorecard	61
3.2.1	Perspektif Bisnis Internal	62
3.2.2	Perspektif Pelanggan	64
3.2.3	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	64
3.2.4	Perspektif Keuangan	66
3.3	Implementasi Jati Diri Koperasi	75
3.3.1	Implementasi Definisi Koperasi	75
3.3.2	Implementasi Prinsip Koperasi	76
3.3.3	Implementasi Nilai Koperasi	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		81
4.1	Keadaan Umum Responden	82
4.2	Kompetensi Karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita	82
4.2.1	Watak (<i>Traits</i>)	83
4.2.2	Motif (<i>Motive</i>)	85
4.2.3	Konsep Diri (<i>Self Concept</i>)	87
4.2.4	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	89
4.2.5	Keterampilan (<i>Skill</i>)	91
4.3	Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Harapan Kita	94
4.3.1	Kualitas Kerja	94
4.3.2	Kuantitas Kerja	96
4.3.3	Tanggung Jawab	98
4.3.4	Kerjasama	99
4.3.5	Inisiatif	101
4.4	Upaya Yang Harus Dilakukan Untuk Meningkatkan Kompetensi	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		108

5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN	



IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Jumlah Partisipasi Anggota Pada Unit Usaha Koperasi Karyawan Harapan Kita Tahun 2014-2018	6
1.2	Perkembangan Pendapatan Pada Unit Usaha Simpan Pinjam Koperasi Karyawan Harapan Kita	7
1.3	Perkembangan Pendapatan Pada Unit Usaha Perdagangan Koperasi Karyawan Harapan Kita	7
2.1	Sumber Data	42
2.2	Operasionalisasi Variabel	43
2.3	Nilai Kriteria Jawaban	45
2.4	Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	46
2.5	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	46
2.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	48
2.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	48
2.8	Interval Kompetensi	49
2.9	Interval Kinerja Karyawan	50
3.1	Susunan Pengurus Koperasi dari Periode 1995-2019	55
3.2	Daftar Pengawas Periode 2002-2018	57
3.3	Perkembangan Anggota Koperasi Karyawan Harapan Kita	59
3.4	Perkembangan Modal Koperasi Tahun 2014-2018	61
3.5	Pedoman Penilaian Likuiditas	67
3.6	Perkembangan Likuiditas Koperasi Karyawan Harapan Kita	67
3.7	Pedoman Penilaian Solvabilitas	69
3.8	Perkembangan Solvabilitas Koperasi Karyawan Harapan Kita	69
3.9	Pedoman Penilaian Rentabilitas	70
3.10	Perkembangan Rentabilitas Ekonomi Koperasi Karyawan Harapan Kita	71

3.11	Pedoman Penilaian Rentabilitas Modal Sendiri	72
3.12	Perkembangan Rentabilitas Modal Sendiri Koperasi Karyawan Harapan Kita	72
3.13	Perkembangan Aktivitas Koperasi Karyawan Harapan Kita	74
3.14	Implementasi Prinsip-Prinsip yang Melandasi Kegiatan Koperasi	76
3.15	Implementasi Prinsip-Prinsip yang Melandasi Kegiatan Koperasi	77
3.16	Implementasi Nilai yang Melandasi Kegiatan Koperasi	78
4.1	Keadaan Umum Responden Koperasi Karyawan Harapan Kita	82
4.2	Tanggapan Responden Mengenai Percaya Diri Terhadap Kemampuan Melayani Anggota	83
4.3	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mengontrol Diri	84
4.4	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Berkembang dan Memotivasi Anggota Agar Lebih Sering Bertransaksi	85
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Semangat Kerja Yang Tinggi	86
4.6	Tanggapan responden Mengenai Keramahan Dalam Bekerja Melayani Anggota	87
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Menerima Saran Dari Anggota dan Melakukan Tindak Lanjut	88
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Pada Unit Perdagangan	89
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Memahami Peraturan yang Ada di Unit Perdagangan	90
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Keahlian dan Pengalaman dalam Berkomunikasi Melayani Anggota	91
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Keahlian Dalam Menjalankan Program IT	91
4.12	Perkembangan Rentabilitas Modal Sendiri Koperasi Karyawan Harapan Kita	92

4.13	Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Adanya Keluhan	94
4.14	Implementasi Definisi Koperasi	95
4.15	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	95
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Anggota Yang Dilayani	96
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Omset Yang Dihasilkan	97
4.18	Tanggapan Responden Dalam Menggunakan Peralatan Kantor Sesuai Dengan Fungsinya	98
4.19	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Diembannya	99
4.20	Tanggapan Responden Terhadap Penyampaian Ide Dan Gagasan	99
4.21	Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Dalam Penyelenggaraan RAT	100
4.22	Tanggapan Responden Terhadap Kesadaran Karyawan Dalam Mengemukakan Solusi Untuk Mengatasi Permasalahan Pekerjaan	100
4.23	Tanggapan Responden Dalam Mengerjakan Tugas Tanpa Menunggu Perintah	101
4.24	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Harapan Kita	102

IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Peranan Timbal Balik Antar Dimensi-Dimensi Koperasi	16
2.2	Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio-Ekonomi	17
2.3	Manfaat Koperasi Secara Umum	26
3.1	Balanced Scorecard Memberi Kerangka Kerja Untuk Penerjemahan Strategi Ke Dalam Kerangka Operasional	62

IKOPIN