

**ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN**

*(Studi Kasus Pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma Yonif
330 Cicalengka Kabupaten Bandung)*

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

Lani Mariyani

C1140427

Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Inne Risnaningsih, S.E., M.Si



IKOPIN

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

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan
Nama : Lani Mariyani
Nomor Pokok : C 1140427
Program Studi : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan,
Pembimbing,

Dr. Hj. Inne Risnaningsih, S.E., M.Si

Program Studi S-1 Manajemen,



Dr. H. Gianto Purbo Suseno, S.E., M.Sc

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- Ridha Allah tergantung ridha-nya orang tua.
- *Man Jadda Wajada* “ Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan mendapatkannya).
- Jika Kita mempunyai keinginan yang kuat dari dalam hati, maka alam semesta akan bahu-membahu mewujudkannya.-
Ir. Soekarno.
- *Yang Besar Itu Adalah Orang Yang Kuat Kesabarannya. Yang Besar itu Adalah Orang Yang Kuat Kesholehannya.-Joko Widodo.*

***Dengan penuh rasa syukur,
kupersembahkan skripsi ini untuk orang
tua tercinta dan keluarga tersayang...
(terutama untuk mamah, terima kasih atas
do'a nya selama ini buat ayang)***

RIWAYAT HIDUP

Lani Mariyani, dilahirkan di Sumedang pada tanggal 17 Desember 1987 Kabupaten Sumedang Jawa Barat. Penulis merupakan anak bungsu dari pasangan Bapak H. Nana Kuswandi (Alm) dan Ibu Hj. Julaeha.

Riwayat Pendidikan yang pernah penulis tempuh yaitu :

- ✚ Pada tahun 1999 lulus dari Sekolah Dasar (SD) Negeri Cikopo 1 Kecamatan Jatinangor, Sumedang - Jawa Barat
- ✚ Pada tahun 2002 lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Jatinangor, Kecamatan Jatinangor, Sumedang-Jawa Barat
- ✚ Pada tahun 2005 lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tanjungsari, Kecamatan Tanjungsari, Sumedang- Jawa Barat
- ✚ Pada tahun 2009 lulus dari Politeknik Kesehatan Departemen Republik Indonesia (POLTEKKES DEPKES RI) pada Program D-III Konsetrasi Kesehatan Lingkungan
- ✚ Pada tahun 2014 penulis tercatat sebagai mahasiswa di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) pada Program Studi S-1 Manajemen Konsentasi Manajemen Sumber Daya Manusia

IKOPIN

ABSTRACT

Lani Mariyani (2018), *Competency Analysis in Improving Employee Performance Case Study In Primary Cooperative Darma Putra Tri Dharma Yonif 330, having her address at Jl. Raya Bandung-Garut KM 35 Desa Mandalawangi Kec. Nagrek Kab. Bandung, under the guidance of Mother. Dr. Hj. Inne Risnaningsih, S.E., M.Sc.*

Primary Cooperative Darma Putra Tri Dharma is a Functional Cooperative whose members are Members of the TNI. PRIMKOP Darma Putra Tri Dhama has five business units namely, units of savings and loans, store units, haircut units, refill units and front store units. There are problems faced by PRIMKOP Darma Putra Tri Dharma, that is the competence that affect to the performance of employees in this case service to member of cooperative so that influence to achievement of work result of cooperative have known every business unit in PRIMKOP Darma Putra Tri Dharma experiencing significant decrease of income at year 2017.

Cooperative as an economic body or organization based on the principle of kinship and has an organizational structure consisting of organizational tools that meetings of members, administrators and supervisors. Each of these devices has duties and obligations based on their positions. The role of employees as a workforce in an organizational unit is needed in carrying out the work and provide quality work results.

Competence is an ability to perform or perform a work based on skills and knowledge and supported by the work attitude required by the job. Employee performance is very important for cooperatives because performance is a result that can be achieved by employees both from the quality and quantity of an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given to him. In improving the performance of employees required participation of the role of cooperatives to be able to control and provide techniques or ways to ensure the quality and quantity of work by providing training or self-development of employees both in terms of cooperative or specialist education in order to improve employee performance in Primer Darma Putra Tri Dharma, the purpose of this study to determine the picture of competence in improving employee performance. To know the description of the two variables is used case study research is by research methods with data collection techniques and observations directly on the object to be examined with the aim to know and understand the problem to be studied. The technique used is direct observation of questioner and interview.

The result of this research shows that employee competence of Primer Darma Putra Tri Dhama Yonif 330 Cicalengka -Bandung is generally included in "Good" criterion with score 296 but there are many indicators that need to be improved, such as this skill in making work report, individual skill in using IT applications, communication skills, work creativity, high morale while employee performance picture is generally included in the "Good" criteria with scores of 475 but still many indicators are still considered to be less accurate in employment, employees complain, additional duties to employees, turnover and SHU produced is still lacking, employee initiatives are still considered less, and cooperation in the delivery of ideas and ideas is still lacking.

Keywords : Competence, Employee Performance

RINGKASAN

Lani Mariyani (2018), Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma Yonif 330, yang beralamat di Jl. Raya Bandung-Garut KM 35 Desa Mandalawangi Kec. Nagrek Kab. Bandung, di bawah bimbingan Ibu. Dr. Hj. Inne Risnaningsih, S.E., M.Si.

Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma adalah Koperasi Fungsional yang anggotanya merupakan Anggota TNI. PRIMKOP Darma Putra Tri Dhama memiliki lima unit usaha yaitu, unit simpan pinjam, unit toko, unit pangkas rambut, unit air isi ulang dan unit toko depan. Terdapat permasalahan yang dihadapi oleh PRIMKOP Darma Putra Tri Dharma, yaitu kompetensi yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam hal ini pelayanan terhadap anggota koperasi sehingga mempengaruhi terhadap pencapaian hasil kerja koperasi telah diketahui setiap unit usaha di PRIMKOP Darma Putra Tri Dharma mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan pada tahun 2017.

Koperasi sebagai badan atau organisasi ekonomi yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dan mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari perangkat organisasi yaitu rapat anggota, pengurus dan pengawas. Masing-masing perangkat tersebut mempunyai tugas dan kewajiban berdasarkan jabatannya. Peranan karyawan sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan hasil bekerja yang berkualitas.

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 di berikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan keikutsertaan peran koperasi untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik atau cara agar terjaminnya mutu dan kuantitas kerja dengan memberikan pelatihan atau pengembangan diri pada karyawan baik dari segi perkoperasian ataupun pendidikan spesialisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Primer Darma Putra Tri Dharma, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. 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 questioner dan wawancara.

Hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kompetensi karyawan Primer Darma Putra Tri Dhama Yonif 330 Cicalengka –Bandung umumnya termasuk dalam kriteria “Baik” dengan skor 296 tetapi masih banyak indikator-indikator yang harus ditingkatkan lagi, antara lain keterampilan individu dalam pembuatan laporan kerja, keterampilan individu dalam menggunakan aplikasi IT, kemampuan dalam berkomunikasi, berkeaktifitas dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi sedangkan gambaran kinerja karyawan umumnya termasuk dalam kriteria “Baik” dengan skoring mencapai 475 tetapi masih banyak indikator yang masih dinilai kurang antara lain ketelitian karyawan dalam bekerja, karyawan senantiasa mengeluh, pengaturan tugas tambahan terhadap karyawan, omset dan SHU yang dihasilkan masih kurang, inisiatif karyawan masih dinilai kurang, serta kerjasama dalam penyampaian ide dan gagasan masih kurang.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi persyaratan kelulusan program Strata-1 (S1) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN). Adapun judul dari skripsi ini adalah **“Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma Yonif 330 Cicalengka Kabupaten Bandung”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang harus lebih disempurnakan, hal ini disebabkan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat saya harapkan dalam penulisan skripsi ini. Dengan selesainya penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, karena tanpa bantuannya, penulis tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan jalan dan kesempatan serta kesehatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua Mamah dan Bapak (Alm) tercinta yang telah mendoakan dan memberikan kasih sayang yang tulus kepada penulis serta pengorbanan yang tiada ternilai baik moril maupun materil.

3. Yang terhormat, Ibu Dr. Hj. Inne Risnaningsih, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kesempatan dan waktu kepada penulis untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Yang terhormat, Bapak H. Dindin Burhanudin, S.E., M.Si, sebagai penelaah konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga masukan dan arahan tersebut menjadi pelajaran yang baru bagi penulis.
5. Yang terhormat, Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc, sebagai penelaah koperasi yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya selama penulis menjadi mahasiswa di IKOPIN.
7. Seluruh staf dan karyawan IKOPIN bagian sekretariat khususnya pa endang dan pa ikin yang telah membantu kelancaran selama penulis dalam masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh pengurus dan karyawan Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma yang telah membantu penulis melakukan penelitian, sehingga memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian.
9. Keluarga besar Kuswandi Aa, Tete ku, Ponakan-ponakanku yang telah memberikan motivasi dan dukungan yang tiada hentinya berupa moril dan materil. Terima kasih atas perhatian, bantuan, dan selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan untuk selalu fokus terhadap tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai

10. Keluarga Besar Yayasan Al Biruni Cerdas Mulia (SD Cerdas Mulia Ekselensia) khususnya Ibu Erna Yuliana, S.Si selaku Kepala Sekolah, Ibu Maria Susan, S.E., M.M dan Nunung Supriatin, S.Pd.I yang senantiasa memberikan dukungan moril dan pengertiannya serta rekan kerja garda terdepan Elis Nani Nuraeni, SE.I dan Ibu Turiyah
11. Untuk sahabat (T'Rusika, Risna, T'Ira, Hanif, T'unie, Liah, Ade, Yanti, A'deni) yang telah memberikan semangat kepada penulis. Terima kasih atas kebersamaannya, semoga akan selalu terjalin dengan baik selamanya.
12. Teman-teman seperjuangan skripsi T'Rusika, Risna, T'Ira, Hanif, Mas Mukhlas, Nurudin, Arlin,Vivi, T'Vanya, Yulia,amy, Deby, Hani, A'Diki, Devy, Fenny,Ulfah, Bang Adam, Fitria, Sam, Bang John, Ulfah, Siska, Pa Deni, Hafizh, Rahmi Yulia, Pa Sandra Yusuf. Terima kasih atas kekompakan dan kerjasamanya akhirnya perjuangan kita terselesaikan.
13. Mahasiswa IKOPIN Khususnya angkatan 2012, 2013 dan 2014 terima kasih atas kebersamaan dan suasana yang menyenangkan selama kuliah di IKOPIN.
14. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan oleh penulis.

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 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
RIWAYAT HIDUP.....	i
ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	12
1.3.1 Maksud Penelitian.....	12
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu.....	13
1.4.2 Aspek Guna Laksana.....	13
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE	
PENELITIAN	15
2.1 Pendekatan Masalah.....	15
2.1.1 Pendekatan Koperasi.....	15
2.1.2 Pendekatan Manajemen MSDM	33
2.1.3 Pendekatan Kompetensi.....	38
2.1.4 Pendekatan Kinerja Karyawan	44
2.1.5 Analisa Kompetensi dapat Meningkatkan Kinerja	
Karyawan	51
2.2 Metode Penelitian.....	53
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	53

2.2.2	Data Yang Digunakan.....	53
2.2.3	Sumber Data dan Cara Menentukannya.....	54
2.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	56
2.2.5	Operasionalisasi Variabel.....	56
2.2.6	Analisis Data.....	60
2.2.7	Tempat Penelitian.....	65
2.2.8	Jadwal Penelitian.....	65
BAB III	KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	66
3.1	Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen	66
3.1.1	Sejarah Terbentuknya Koperasi.....	66
3.1.2	Struktur Organisasi.....	69
3.2	Kegiatan Usaha	85
3.3	Keadaan Keuangan.....	92
3.3.1	Rasio Likuiditas.....	92
3.3.2	Rasio Solvabilitas.....	94
3.3.3	Rasio Rentabilitas	96
3.3.4	Rasio Aktivitas	100
3.4	Organisasi yang Terkait	102
3.5	Keadaan Umum Wilayah	103
3.5.1	Keadaan Sosial dan Geografis.....	103
3.5.2	Wilayah Jangkauan Unit Usaha	104
3.6	Implementasi Jati Diri Koperasi.....	104
3.6.1	Implementasi Pengertian Koperasi.....	106
3.6.2	Implementasi Nilai-Nilai Koperasi.....	107
3.6.3	Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi.....	111
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	115
4.1	Keadaan Umum Responden dan Informan.....	115
4.1.1	Keadaan Umum Responden	116
4.1.2	Keadaan Umum Pengurus	117
4.2	Kompetensi Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma	117
4.2.1	Pengetahuan(<i>Knowledge</i>)	118

4.2.2 Keterampilan Individu	128
4.2.3 Sikap (<i>Attitude</i>)	132
4.3 Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma	135
4.3.1 Kualitas Pekerjaan.....	136
4.3.2 Kuantitas Pekerjaan	141
4.3.3 Tanggungjawab	148
4.3.4 Inisiatif	151
4.3.5 Kerjasama	153
4.4 Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	159
4.5 Kompetensi Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma	161
4.6 Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma	162
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	163
5.1 Kesimpulan	163
5.2 Saran	164
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN	



IKOPIN

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal.
Tabel		
1.1	Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2017	7
1.2	Target dan Realisasi SHU.....	8
2.1	Sumber Data	55
2.2	Operasionalisasi Variabel Kompetensi dan Kinerja	57
2.3	Nilai Kriteria Jawaban	60
2.4	Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	61
2.5	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	61
2.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	63
2.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	63
2.8	Interval Kompetensi	64
2.9	Interval Kinerja Karyawan	64
3.1	Perkembangan jumlah Anggota Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	83
3.2	Rincian Jumlah Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma	84
3.3	Perkembangan Pendapatan Unit Simpan Pinjam Primkop Darma Putra Tri Dharma	86
3.4	Perkembangan Pendapatan Unit Toko Primkop Darma Putra Tri Dharma	87
3.5	Perkembangan Pendapatan Unit Pangkas Rambut Primkop Darma Putra Tri Dharma	89
3.6	Perkembangan Pendapatan Unit Air Isi Ulang Primkop Darma Putra Tri Dharma	90
3.7	Perkembangan Pendapatan Unit Toko Depan Primkop Darma Putra Tri Dharma	91
3.8	Perkembangan Likuiditas Primkop Darma Putra Tri Dharma	93
3.9	Perkembangan Solvabilitas Primkop Darma Putra Tri Dharma	94

3.10	Perkembangan Rentabilitas Ekonomi Primkop Darma Putra Tri Dharma	97
3.11	Perkembangan Rentabilitas Modal Sendiri Primkop Darma Putra Tri Dharma	99
3.12	Perkembangan Aktivitas Primkop Darma Putra Tri Dharma	101
3.13	Implementasi Definisi Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	106
3.14	Implementasi Nilai-Nilai Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	107
3.15	Implementasi Prinsip-Prinsip Primkop Darma Putra Tri Dharma	111
4.1	Keadaan Umum Responden Primkop Darma Putra Tri Dharma	116
4.2	Keadaan Umum Pengurus Primkop Darma Putra Tri Dharma	117
4.3	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Dibidang Masing-masing.....	118
4.4	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Peraturan	119
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Prosedur.....	120
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Mengenai Teknik Baru	121
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Operasional Kerja Yang Berhubungan Dengan Fasilitas	122
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Operasional Kerja Yang Berhubungan Dengan Pelayanan	123
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Operasional Kerja Yang Berhubungan Dengan Ketanggapan, Kecepatan dan Ketepatan dalam Pelayanan	125
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Operasional Kerja Yang Berhubungan Dengan Produk.....	126
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Individu dalam Berkomunikasi dalam Bentuk Tulisan.....	128
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Individu dalam Berkomunikasi dalam Bentuk Lisan.....	129

4.13	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Individu dalam Mengoperasionalkan Program IT.....	130
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan dalam Berkomunikasi, Berkreativitas dalam Bekerja	132
4.15	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Semangat yang Tinggi dalam Bekerja	133
4.16	Rekapitulasi Kompetensi Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma	134
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan	136
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Keluhan	137
4.19	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Perintah	138
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Terhadap Keramahan Dalam Melayani Anggota	139
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Terhadap Kecepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	140
4.22	Tanggapan Responden Mengenai Terhadap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target.....	142
4.23	Tanggapan Responden Mengenai Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tambahan Tanpa Mengganggu Pekerjaan Inti	143
4.24	Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Anggota Yang Dilayani.....	144
4.25	Tanggapan Responden Terhadap Omset Yang Dihasilkan.....	145
4.26	Tanggapan Responden Terhadap Sisa Hasil Usaha Yang Dihasilkan	146
4.27	Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan Rutin.....	147

4.28	Tanggapan Responden Dalam Menggunakan Peralatan Kantor Sesuai Dengan Fungsinya.....	148
4.29	Tanggapan Responden Dalam Merawat Peralatan Kantor	149
4.30	Tanggapan Responden Tanggungjawab Terhadap Pekerjaan Yang Diembannya.....	150
4.31	Tanggapan Responden Terhadap Kesadaran Karyawan Dalam Mencari Solusi Untuk Mengatasi Permasalahan Pekerjaan.....	151
4.32	Tanggapan Responden Dalam Kepekaan Terhadap Masalah dan Membantu Kesulitan Rekan Kerja	152
4.33	Tanggapan Responden Dalam Kesiediaan Di Tempatkan Kebagian Lain	153
4.34	Tanggapan Responden Terhadap Kekompakan Dalam Menyelesaikan Tugas Bersama.....	154
4.35	Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Dalam Menyelenggarakan RAT.....	155
4.36	Tanggapan Responden Dalam Penyampaian Ide dan Gagasan...	156
4.37	Rekapitulasi Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma	157
4.38	Rekapitulasi Kompetensi dan Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma.....	159
4.39	Rekapitulasi Kompetensi Karyawan Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma	161
4.40	Rekapitulasi Kinerja Karyawan Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma	162

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Hal.
2.1	Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi.....	24
2.2	Hubungan antara Strategi Organisasi dengan Sistem Manajemen Kinerja, Penilaian Kinerja, dan Tujuan Organisasi.....	46
2.3	Kinerja	47
3.1	Struktur Organisasi	70
3.2	Struktur Organisasi Hasil Analisis	72



IKOPIN

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp.	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara Informan
2.	Pedoman Wawancara Responden
3.	Rekapitulasi Kompetensi Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma
4.	Rekapitulasi Kinerja Karyawan Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma
5.	Daftar Susunan Pengurus Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma
6.	Daftar Usaha Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma
7.	Neraca Perbandingan Tahun 2016 dan Tahun 2017 Primer Koperasi Darma Putra Tri Dharma
8.	Perhitungan Laba-Rugi Per 31 Desember 2017
9.	Dokumentasi Primer Koperasi Darma Putra Tri Dhama

IKOPIN