

ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(studi kasus pada Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Ujungberung Bandung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Tina Tresnawati

C1150193

Pembimbing :

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



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2019

*Jadikanlah sabar dan sholat
Sebagai penolongmu dan sesungguhnya
Yang demikian itu sungguh berat kecuali
Bagi orang-orang yang beriman*

(Al-Qur'an surat Al-Baqarah:45)

*Terustlah untuk bermimpi,
Sebuah mimpi dapat terwujud
Bukan karena keajaiban, melainkan
Karena keringat dan kerja keras.*

IKOPIN

-tina-

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN

Nama : TINA TRESNAWATI

NRP : C1150193

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan

Dosen Pembimbing



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

Direktur Prodi Manajemen S1



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

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandung 14 Desember 1994, anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Endi Rustandi dan Ibu Onah Rohaena.

Pendidikan yang pernah ditempuh peneliti sebelumnya diantaranya:

- Tahun 2000 - 2006 SDN Cipadung 04 Kota Bandung.
- Tahun 2006 - 2009 Mts. Al-Mishbah Kota Bandung.
- Tahun 2009 - 2012 SMK Bakti Mandiri Jurusan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL) Kota Bandung.
- Tahun 2015 penulis tercatat sebagai mahasiswa di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.



IKOPIN

ABSTRACT

Tina Tresnawati (2019), *Competency Analysis on Employee Performance (case study at Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Primary Cooperative of Ujungberung Bandung)*, under the supervision of Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE, M.Si.

Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Primary Cooperative is an organic business entity in the level of working unit, which has a basic task to organize a cooperative to support the welfare of Indonesia National Army (TNI) members in Yonzipur 9 unit and their family. The Cooperative main activities are organizing Zmart shop, credits, Ziqua drinking water depot and cooperation business.

The problem is now encountered by Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Primary Cooperative is the decrease of employee performance due to declining employee competence. According to the cooperative management, this problem is occurred because of the lack of knowledge, comprehension, and skill that affect employee performance so that the cooperative targets have not been realized.

Descriptive case study was employed in this research with ten Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Primary Cooperative members as the objectives. To discuss research questions, saturation sampling was employed as technique of data collection.

Based on the questionnaire result proposed to ten employees, it resulted that to improve employee performance, it needs a balance between competency and motivation. In order to increase the employee competence of Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Primary Cooperative, it needs some guidance, coaching, and brainstorming for the employee. These efforts will improve human resources quality so that the competence and performance of the employees will increase.

By the research in Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Primary Cooperative about competence on employee performance, it was expected that there would be improvements in increasing employee competence in order to fulfill the employee needs so that it could also increase the cooperative performance.

IKOPIN

RINGKASAN

Tina Tresnawati (2019), Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. (studi kasus pada Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Ujungberung Bandung), di bawah bimbingan Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE, M.Si.

Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana merupakan badan usaha organik di tingkat satker/satminkal yang mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan perkoperasian dalam rangka menunjang kesejahteraan anggota TNI Yonzipur 9 beserta keluarganya. Kegiatan utamanya adalah unit Toko Zmart, simpan pinjam, air minum Ziqua dan kerjasama bidang usaha.

Masalah yang kini tengah dihadapi oleh Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana yaitu menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kompetensi karyawan yang menurun. Masalah yang terjadi dilapangan menurut pengurus Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana yaitu menurunnya kompetensi yang disebabkan kurangnya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang berdampak pada kinerja karyawan sehingga hasil yang direncanakan belum terealisasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*) yang bersifat deskriptif. Dengan sasaran penelitian pada karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana sebanyak 10 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk membahas masalah yang telah dirumuskan adalah teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian secara deskriptif melalui daftar quisioner yang diajukan pada 10 karyawan yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya keseimbangan antara kompetensi dan motivasi. Untuk dapat meningkatkan kompetensi terhadap kinerja karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana perlu diadakannya pengarahan, pembinaan dan *Braint Storming* kepada karyawan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia sehingga kompetensi dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Dengan adanya penelitian di Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Ujungberung mengenai Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diharapkan adanya perbaikan dalam peningkatan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan serta upaya memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja koperasi.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan karunia, hidayah serta ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada jungjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai syarat menempuh ujian sidang sarjana Institut Koperasi Indonesia.

Skripsi yang berjudul **“Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Ujungberung Bandung).**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali kesalahan. Untuk itu penulis mohon saran dan pendapat dari pembaca yang bersifat membangun guna menyempurnakan penulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta (Bapak Endi Rustandi dan Ibu Onah Rohaena) atas segala kasih sayang, kepercayaan dan do'a serta dukungan menjadi pendorong kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada calon suami (Yusup Supriatna) yang selalu memberikan *support*, perhatian dan pengertian dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada :

1. Yang terhormat Ibu Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi dan pengarahan-pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Yang terhormat Bapak H. Dindin Burhanudin, SE, M.Sc selaku dosen penelaah konsentrasi yang telah memberikan arahan kepada penulis.
3. Yang terhormat Bapak Wahyudin, SE, M.Ti selaku dosen penelaah koperasi yang telah memberikan arahan kepada penulis.
4. Yang terhormat Bapak DR. H. Gijanto Purbo Suseno, SE, M.Sc selaku Direktur Prodi S1 Manajemen Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
5. Seluruh staf dosen pengajar khususnya Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh pendidikan di IKOPIN.
6. Seluruh staf karyawan (IKOPIN) penulis mengucapkan banyak terima kasih dalam melayani penuh kesabaran kepada penulis dan arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada adik dan keluarga besar penulis yang tidak pernah lelah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 2015 Reza Melinda, Nunung Nurjanah, Rismaya, Sri Diah May Astuti, Intani Guntur Rahayu, Mega Fitriana Haryono dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu mengucapkan banyak terima kasih.

9. Kepada teman-teman Jurusan Manajemen Keuangan dan Bisnis Gina Pratama, Yuliyanti, Rosmayati dan yang tidak bisa penulis sebutkan mengucapkan banyak terima kasih.
10. Kepada teman-teman MICRONOMI 15 yang selama ini telah menjadi keluarga kedua penulis selama menempuh pendidikan di IKOPIN penulis mengucapkan terima kasih atas semangat dan motivasi untuk bisa lulus bersama-sama.
11. Kepada perusahaan PT. Gistex Garmen Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk bisa melanjutkan pendidikan penulis ucapkan terima kasih banyak.
12. Kepada atasan penulis di PT. Gistex Garmen Indonesia yaitu Bapak Arif Mularman selaku Kabag Finishing yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi penulis.
13. Kepada rekan team EDI (Electronic Data Interchange) yaitu Susi Afrianti penulis mengucapkan terima kasih banyak atas semangat dan pengertiannya selama penulis menyelesaikan pendidikan di IKOPIN.
14. Kepada teman-teman satu pekerjaan Yeffy Nurhasanah, Dewi Susilawati, Maria Sari, Purwanti, Titin Gantini, dan all team finishing Gistex Garmen Indonesia Cileunyi yang selalu memberikan semangat dan motivasi penulis mengucapkan terima kasih banyak.

Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP.....	i
ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
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
1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.....	11
1.4.2 Aspek Guna Laksana.....	11
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	13
2.1 Pendekatan Masalah.....	13
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian.....	13
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.3 Pendekatan Kompetensi.....	32
2.1.4 Pendekatan Kinerja Karyawan.....	38

2.2	Metede Penelitian.....	48
2.2.1	Metode Penelitian Yang Digunakan.....	48
2.2.2	Data Yang Digunakan.....	48
2.2.3	Sumber Data.....	50
2.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	50
2.2.5	Operasionalisasi Variabel.....	51
2.2.6	Analisis Data.....	54
2.2.7	Tempat Penelitian.....	60
2.2.8	Jadwal Penelitian.....	60
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....		61
3.1	Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen.....	61
3.1.1	Sejarah Berdirinya Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana..	61
3.1.2	Struktur Organisasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.	62
3.1.3	Keanggotaan.....	69
3.1.4	Kegiatan Usaha Yang Dilakukan.....	73
3.2	Keadaan Permodalan dan Keuangan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	75
3.2.1	Keadaan Permodalan Koperasi.....	75
3.2.2	Keadaan Keuangan Koperasi.....	77
3.3	Keadaan Umum Wilayah Kerja Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	84
3.3.1	Keadaan Fisik dan Geografis Wilayah Kerja.....	84
3.3.2	Keadaan Sosial Wilayah Kerja.....	84

3.3.3	Keadaan Ekonomi di Wilayah Kerja.....	84
3.3.4	Organisasi Pendukung.....	85
3.3.5	Karakteristik Koperasi Militer.....	85
3.3.6	Manfaat Koperasi Bagi Anggota Militer.....	86
3.3.7	Implementasi Jatidiri pada Koperasi.....	86
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		94
4.1	Keadaan Umum Responden dan Informan.....	94
4.2	Kompetensi Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	96
4.3	Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	115
4.4	Upaya Yang Harus Dilakukan Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Kayawan.....	139
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		142
5.1	Kesimpulan.....	142
5.2	Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA.....		xvi
LAMPIRAN		

IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perkembangan Pencapaian Pendapatan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2018.....	6
Tabel 2	Operasionalisasi Variabel Kompetensi dan Kinerja.....	52
Tabel 3	Nilai Kriteria Jawaban.....	55
Tabel 4	Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi.....	55
Tabel 5	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi....	58
Tabel 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	58
Tabel 8	Interval Kompetensi.....	59
Tabel 9	Interval Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 10	Daftar Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.	69
Tabel 11	Jumlah Anggota primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2014-2018.....	70
Tabel 12	Klasifikasi Keanggotaan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2014-2018.....	71
Tabel 13	Perkembangan Modal Sendiri Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Periode 2014-2018.....	76
Tabel 14	Perkembangan Modal Asing Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Periode 2014-2018.....	77
Tabel 15	Perkembangan Rasio Likuiditas Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2014-2018.....	78
Tabel 16	Perkembangan Rasio Solvabilitas Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2014-2018.....	80
Tabel 17	Perkembangan Rasio Aktifitas Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2014-2018.....	81

Tabel 18	Perkembangan Rasio Rentabilitas Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2014-2018.....	82
Tabel 19	Perkembangan Rasio Keuangan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Tahun 2014-2018.....	83
Tabel 20	Implementasi Definisi Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana	87
Tabel 21	Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana	90
Tabel 22	Pelaksanaan Nilai-Nilai Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana	93
Tabel 23	Keadaan Umum Responden Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	95
Tabel 24	Keadaan Umum Pengurus Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	96
Tabel 25	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Dibidang Masing-Masing.....	97
Tabel 26	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Yang Berhubungan Dengan Peraturan.....	98
Tabel 27	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Yang Berhubungan Dengan Prosedur.....	99
Tabel 28	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Yang Berhubungan Dengan Teknik Yang Baru Dalam Organisasi...	100
Tabel 29	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Operasional Kerja Yang Berhubungan Dengan Fasilitas.....	101
Tabel 30	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Operasional Kerja Yang Berhubungan Dengan Pelayanan.....	102
Tabel 31	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan operasional	

	Kerja Yang Berhubungan Dengan Ketanggapan, Kecepatan, Dan Tepat Dalam Melayani Pelanggan.....	103
Tabel 32	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Operasional Kerja Yang Berhubungan Dengan Produk.....	105
Tabel 33	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Individu Dalam Berkomunikasi Secara Tulisan.....	106
Tabel 34	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Individu Dalam Berkomunikasi Dengan Jelas Secara Lisan.....	108
Tabel 35	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Individu Dalam Mengoperasionalkan Program IT(komputer).....	109
Tabel 36	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dalam Berkomunikasi, Berkreatifitas Dalam Bekerja.....	110
Tabel 37	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Semangat Kerja Yang Tinggi.....	111
Tabel 38	Rekapitulasi Kompetensi Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	113
Tabel 39	Rekapitulasi Kompetensi Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	114
Tabel 40	Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Adanya Kesalahan.....	116
Tabel 41	Tanggapan Responden Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Adanya Keluhan.....	117
Tabel 42	Tanggapan Responden Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Perintah.....	118
Tabel 43	Tanggapan Responden Terhadap Keramahan Dalam Melayani Anggota.....	119
Tabel 44	Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan Waktu Dalam	

	Menyelesaikan Pekerjaan.....	120
Tabel 45	Tanggapan Responden Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	121
Tabel 46	Tanggapan Responden Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tambahkan Tanpa Mengganggu Pekerjaan Inti.....	122
Tabel 47	Tanggapan Responden Dalam Jumlah Anggota Yang dilayani	123
Tabel 48	Tanggapan Responden Terhadap Omset Yang Dihasilkan.....	124
Tabel 49	Tanggapan Responden Terhadap Sisa Hasil Usaha Yang Dihasilkan.....	125
Tabel 50	Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan Rutin.....	126
Tabel 51	Tanggapan Responden Dalam Menggunakan Peralatan Kantor Sesuai Dengan Fungsinya.....	127
Tabel 52	Tanggapan Responden Dalam Merawat Peralatan Kantor.....	128
Tabel 53	Tanggapan Responden Terhadap Tangung Jawab Pada Pekerjaan Yang Diembannya.....	129
Tabel 54	Tanggapan Responden Terhadap Kesadaran Karyawan Dalam Menemukan Solusi Untuk Mengatasi Permasalahan Pekerjaan	130
Tabel 55	Tanggapan Responden Terhadap Kepekaan Pada Masalah Dan Membantu Kesulitan Rekan Kerja.....	131
Tabel 56	Tanggapan Responden Dalam Kesiediaan Ditempatkan Kebagian Lain.....	132
Tabel 57	Tanggapan Responden Terhadap Kekompakan Dalam Melaksanakan Tugas Bersama.....	133
Tabel 58	Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Dalam Penyelenggaraan RAT.....	134
Tabel 59	Tanggapan Responden Dalam Menyampaikan Ide Dan Gagasan.....	135

Tabel 60	Rekapitulasi Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Lang- Lang Bhuwana.....	137
Tabel 61	Rekapitulasi Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Lang- Lang Bhuwana.....	139
Tabel 62	Rekapitulasi Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.....	140



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi.....	22
Gambar 2	Hubungan Antara Strategi Organisasional Dengan Sisitem Manajemen Kinerja, Penilaian Kinerja, dan Tujuan Organisasional.....	41
Gambar 3	Kinerja.....	42
Gambar 4	Struktur Organisasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana	63
Gambar 5	Bagan Struuktur Organisasi Koperasi Yang Disarankan Sesuai Undang-Undang No.25 Tahun 1992.....	64

IKOPIN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia dan sebagai bagian integral tata perekonomian nasional. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Dalam peranannya koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik sebagai produsen maupun konsumen.

Koperasi mempunyai kedudukan yang sama dengan badan usaha lain, sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efisiensi usaha, manajemen koperasi dilakukan secara terbuka terutama untuk anggotanya.

Adapun pengertian koperasi itu sendiri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang Perkoperasian, yaitu:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang perorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka kerjasama yang di bangun secara kekeluargaan antara koperasi dan masyarakat diharapkan mampu meningkatkan perekonomian nasional karena koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Dalam gerak langkahnya koperasi perlu didukung oleh berbagai pihak terutama dari pihak pengelola baik itu pengurus maupun karyawan. Sehingga koperasi menjadi badan hukum yang mandiri dan mampu mencapai tujuan-tujuannya khususnya untuk mensejahterakan anggotanya.

Pada saat ini perkembangan koperasi masih kurang mendapat perhatian karena koperasi menunjukkan kinerja yang kurang dan citra yang tidak lebih baik dari sebelumnya. Situasi ini merupakan salah satu bukti bahwa komitmen pemerintah masih kurang dalam pembangunan dan pengembangan koperasi. Pembangunan adalah proses yang harus berkelanjutan dan tersistem.

Oleh karena itu, sistem manajemen koperasi yang diterapkan harus memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dan motivasi yang tinggi serta kekompakan kerja dari seluruh unsur pelaksana manajemen. Pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan pada koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan organisasi koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Koperasi sebagai wadah ekonomi rakyat diharapkan dapat turut serta dalam mengurangi berbagai ketimpangan ekonomi, melaksanakan pemerataan guna mencapai pertumbuhan yang menyeluruh serta menghapus ketergantungan ekonomi kelompok miskin dan menghapus kemiskinan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian dalam pasal 3 disebutkan bahwa :

“Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Berdasarkan tujuan koperasi tersebut maka koperasi seharusnya memberikan pelayanan dan keutamaan bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Kelebihan dari koperasi adalah koperasi dapat membantu anggotanya dengan menyediakan kebutuhan sehari-hari mereka. Dalam hal ini koperasi harus berusaha meningkatkan kinerjanya, dengan cara lebih proaktif dalam memberikan pelayanan kepada anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Anggota koperasi adalah pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi. Partisipasi anggota merupakan unsur utama dalam memacu kegiatan dan untuk mempertahankan ikatan pemersatu di dalam koperasi. Koperasi sebagai *business entity* dan *social entity* dibentuk oleh anggota-anggota untuk menggapai manfaat tertentu melalui partisipasi.

Partisipasi adalah kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai dengan kemampuan, setiap orang tanpa berarti mengorbankan kepentingan diri sendiri. Salah satu bentuk keberhasilan koperasi dapat dilihat dari perolehan SHU yang lebih baik setiap tahunnya karena koperasi sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang ekonomi tidak terlepas dari pendapatan yang diperoleh selama satu tahun. Mengingat kegunaan dan fungsi dari penyalangan SHU yang begitu banyak, maka perolehan SHU bagi koperasi setiap tahunnya menjadi sangat penting.

Sampai saat ini koperasi belum mampu menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional. Teridentifikasi 7 masalah kualitatif yang dialami koperasi Indonesia, yaitu:

1. Citra,
2. Kemandirian,
3. Kualitas Sumber Daya Manusia,
4. Manajemen,
5. Ketersediaan dan
6. Akses permodalan,
7. Jaringan usaha (Suryadharma Ali, 2004).

Koperasi memiliki citra sebagai organisasi yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang kurang dan kemampuan manajerial yang tidak kompeten sehingga kebanyakan orang memandang sebelah mata terhadap koperasi.

Sebagaimana telah diungkapkan, Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah sumber utama keunggulan sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitas penyediaan barang dan jasa berkualitas tinggi dan dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Persoalannya adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, tidaklah selalu sesuai dengan apa yang diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan sebuah pekerjaan. Dalam kenyataannya, ada organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusia yang kompeten, dengan pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Tetapi, banyak pula organisasi yang berada dalam kondisi sebaliknya.

Kondisi ini juga berlangsung pada organisasi koperasi di Indonesia, khususnya di Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana, dimana dalam tugas sehari-hari organisasi koperasi ini juga membutuhkan peranan sumber daya manusia. Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana yang mempunyai Hak Badan Hukum Nomor 03 Akta Notaris Arif Winarno, SH tanggal 26 April 2011. Beralamat di Asrama Yonzipur 9/1 Kostrad Jl. Raya A.H Nasution Km.10 Bandung. Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana merupakan salah satu badan usaha yang diharapkan banyak memberikan manfaat bagi prajurit dan keluarganya dalam lingkup kesatuan Yonzipur 9 khususnya masyarakat sekitar pada umumnya.

Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana juga merupakan koperasi serba usaha tingkat primer yang mempunyai beberapa unit usaha, yaitu:

1. Unit Toko (Zmart)
2. Unit Simpan Pinjam (USIPA)
3. Unit Air Ziqua
4. Unit Kerjasama Bidang Usaha

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, maka dituntut peran pengurus dalam menggunakan kepemimpinannya dengan mempertimbangkan situasi dan kematangan karyawan.

Pengurus harus mampu menggerakkan karyawan dan menjelaskan struktur yang ada agar setiap karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih, serta harus mampu memberikan gambaran garis besar prosedur kerja bagi karyawan.

Namun ada beberapa evaluasi yang harus dilakukan, koperasi mengalami beberapa penurunan yang disebabkan kurangnya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan sehingga hasil yang direncanakan belum terealisasi seperti yang ditunjukkan tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Perkembangan Pencapaian Pendapatan Primkop Darma Putra

Lang-Lang Bhuwana Tahun 2018

No	Unit Usaha	Rencana Pendapatan (Rp)	Hasil Per 31 Des 2018	Pencapaian
1	Unit Toko	151.163.231	285.607.306	188,94
2	Unit Simpan Pinjam	567.000.000	765.883.711	135,08
3	Unit Air Ziqua	48.345.600	72.451.000	149,86
4	Unit Kerjasama Bidang Usaha	185.650.000	193.786.998	104,38
	Jumlah	952.158.831	1.317.729.015	138,39

Sumber : laporan Keuangan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana 2018

Dilihat dari tabel 1.1 Perkembangan Pencapaian Pendapatan Tahun 2018 di atas, rencana pendapatan koperasi sebesar Rp. 952.158.831,- dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi pada tahun tersebut sebesar Rp. 1.317.729.015,- apabila di persentasekan yang dapat terealisasi 138,39 %. Dilihat dari hasil pencapaian Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana sudah baik. Namun, apabila dibandingkan dengan unit usaha lain yaitu unit kerjasama bidang usaha yang paling terendah. Hal ini diduga diakibatkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada masing-masing unit yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya seperti kurangnya pengetahuan karyawan mengenai bidang atau unit masing-masing yang mengakibatkan seringkali terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketanggapan dan kecepatan yang masih kurang dalam melayani pelanggan, masih kurangnya kemampuan dalam pembukuan administrasi, masih kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan komputer serta dalam memperbaiki perangkatnya apabila terjadi kerusakan, dan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan pekerjaan sehingga seringkali permasalahan tidak dapat diselesaikan secara cepat dan tepat.

Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam melayani anggota yang merupakan pendapat dari pengurus dan anggota dan diduga karena dari segi kompetensi karyawan dibidang perkoperasian yang belum memadai sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang belum baik.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara penulis dapat melihat fenomena permasalahan diatas seperti :

- a. Kinerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap menurunnya pendapatan pada unit usaha yang ada di Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.
- b. Keterbatasan pendidikan dan pelatihan khususnya keahlian (keterampilan/*skill*) di bidang usaha yang mengakibatkan pelayanan kepada anggota yang tidak teliti. Contohnya sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam pelayanan seperti ada kesalahan pencatatan administrasi , penetapan harga barang yang tidak sesuai, tidak menginput transaksi pada komputer, kurang dalam melayani anggota.
- c. Keterbatasan kemampuan dalam pengoperasian dan perbaikan apabila terjadi kerusakan dari segi teknologi (komputer) contohnya dalam pembuatan laporan kerja karyawan masih merasa kesulitan dan pihak koperasi belum memiliki tenaga IT.
- d. Kurangnya keterampilan dalam melayani transaksi dengan anggota.

Seperti diungkapkan oleh Tracey (Rully Indriawan 2013:78) :

“Bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menampilkan perilaku kerja terutama dalam merealisasikan program yang telah ditentukan sebelumnya”

Tjiptono (2009: 58) menyatakan bahwa :

“Kualitas layanan apabila dikelola dengan tepat, berkontribusi positif terhadap terwujudnya kepuasan dan loyalitas pelanggan.”

Menurut Spencer (Moeheriono, 2012:10) menyatakan bahwa :

“Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).”

Hasil penelitian sebelumnya yang dapat menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Subadriyah, Fatchur Rohman, (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam secara signifikan, dengan *knowledge, skill dan ability* sebagai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masing-masing memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.

Monica Sarira (2015). Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor

Kecamatan Long Ikis Kab. Paser sudah Meningkatkan hal ini berdasarkan konsep konsep kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat memperkuat fenomena masalah di atas, yang perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Ujungberung Bandung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi karyawan koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.
2. Bagaimana kinerja karyawan koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi terhadap kinerja karyawan koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara menyeluruh tentang kompetensi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Kompetensi karyawan koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.
2. Kinerja karyawan koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.
3. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi terhadap kinerja karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kegunaan bagi:

1.4.1 Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan kontribusi positif, menjadi pelengkap referensi informasi dan sumbangan pemikiran ilmu manajemen khususnya Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan bagi pihak-pihak yang terkait dalam rangka pengembangan usaha koperasi.

1.4.2 Aspek Guna Laksana

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat memperoleh wawasan dan manfaat serta sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan yaitu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai sarana yang dapat menambah wawasan terutama bagi yang ingin mengetahui informasi mengenai masalah yang diteliti serta sebagai bahan informasi, referensi, acuan dan pembandingan untuk melakukan penelitian yang sejenis.

3. Bagi Koperasi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam menemukan permasalahan yang dihadapi serta dapat memberikan masukan masukan positif yang sifatnya membangun dan memberikan alternative alternatif pemecahan masalah sebagai solusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan.



IKOPIN

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bahasan mengenai Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana Ujungberung Kota Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan di Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana baru mencapai kriteria Baik. Meskipun kompetensi kriteria Baik namun perlu ditingkatkan kembali untuk mencapai kriteria Sangat Baik. Begitupun sebaliknya kriteria yang cukup baik ditingkatkan kembali untuk lebih baik lagi.
2. Kinerja karyawan di Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana termasuk dalam kategori Baik. Meskipun kinerja karyawan kriteria Baik namun perlu ditingkatkan kembali untuk mencapai kriteria Sangat Baik. Begitupun sebaliknya kriteria yang cukup baik ditingkatkan kembali untuk lebih baik lagi.
3. Kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana dari hasil jawaban responden mengenai kompetensi kerja karyawan termasuk kedalam kriteria Baik, begitupun dari hasil jawaban mengenai kinerja karyawan di Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana termasuk dalam kategori baik. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan harus ada keseimbangan antara kompetensi dan motivasi. Untuk meningkatkan kompetensi terhadap kinerja karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana perlu diadakannya pengarahan, pembinaan atau *Braint Storming* kepada karyawan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia sehingga kompetensi dan kinerja karyawan dapat meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka ada beberapa hal yang perlu untuk dilakukan perbaikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi aktif di tempat kerja hal tersebut menjadi harapan yang diinginkan sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan bersama dalam hal ini koperasi dengan memiliki sumber daya manusia yakni karyawan yang berkompentensi diharapkan karyawan tersebut berkinerja baik, hal tersebut dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggungjawab, inisiatif dan kerjasama. sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan yakni anggota Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kompetensi terhadap kinerja karyawan Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana masih ada beberapa indikator

yang mencapai kriteria cukup dan kurang baik untuk itu dapat dilakukan beberapa hal oleh pihak koperasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan diantara sebagai berikut :

- a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Sikap (*Attitude*) kemampuan dalam berkomunikasi, berkeaktifitas dalam bekerja contohnya mempromosikan produk pada unit usaha masing-masing untuk mencapai pendapatan yang maksimal.
 - c. Sikap (*Attitude*) memiliki semangat kerja yang tinggi, karyawan sangat terpengaruh oleh komplain atau teguran dari anggota atau pelanggan mengakibatkan semangat kerjanya mudah menurun.
 - d. Kualitas Pekerjaan dalam ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.
 - e. Kuantitas pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan tambahan seringkali mengganggu pekerjaan inti.
 - f. Inisiatif yakni kesadaran karyawan menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan masih dinilai kurang
 - g. Kerjasama dalam penyampaian ide dan gagasan dari karyawan kepada pengurus atau koperasi masih kurang.
3. Program Pengembangan dan pelatihan tidak hanya dilakukan kepada karyawan tetapi kepada anggota juga perlu dilakukan khususnya mengenai perkoperasian karena pada saat dilakukan wawancara kepada anggota ada beberapa anggota yang tidak menyadari bahwa mereka merupakan anggota dari Primer Koperasi Darma Putra Lang-Lang Bhuwana. Diharapkan dengan

diikutsertakan pelatihan akan meningkatkan partisipasi anggota terhadap program atau kebijakan serta unit usaha yang terdapat dikoperasi.



IKOPIN

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, S. Ruky. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
Pustaka Utama.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit
Erlangga.

Djahmat, Syamsudin. 2001. *Manajemen Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fandy Tjiptono, 2009. *Strategi Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: CV. Andi

Indrawan, Rully. 2013. *Pengantar Koperasi Untuk Perguruan Tinggi*. Bandung:
Refika Aditama.

Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Koperasi “Primer Koperasi Darma
Putra Lang-Lang Bhuwana” (2014-2018), Penerbit Primer Koperasi
Darma Putra Lang-Lang Bhuwana, Ujungberung-Bandung.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Malayu S. P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ed. Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara.

Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja.

Monica, Sarira. 2015. *Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja
Dikantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser*. Ejournal Ilmu
Pemerintah.

- Purnawati, R.A. 2015. *Metode penelitian: Sistematika Usulan Penelitian dan Skripsi*. Bandung: Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
- Ramudi, Ariffin. 2013. *Koperasi Sebagai Perusahaan*. Cetakan pertama. Jatinangor: Ikopin.
- Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Subadriyah, F Rohman. 2015. *Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jepara*. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2003). *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Umar Makawi, Normajatun Normajatun, Abdul Haliq. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.
- Undang-Undang Dasar 1945 Tentang Perekonomian Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Jakarta: Rajawali Pers.



IKOPIN



LAMPIRAN

IKOPIN

**KUESIONER PENELITIAN KOMPETENSI KARYAWAN PRIMKOP
DARMA PUTRA LANG-LANG BHUWANA**

“Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”

Kepada :

Yth Bapak/Ibu Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana

Di Tempat

Terima kasih atas kesediaan Bapak atau ibu yang telah menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian dalam rangka penulisan skripsi program sarjana yang dilakukan oleh :

Nama : Tina Tresnawati
NRP : C1150193
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Universiitas : Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN)

Saya memohon Bapak atau Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini secara lengkap dan benar agar informaasi ilmiah yang disajikan dapat dipertanggung jawabkan dan tercapainya hasil yang diinginkan. Sebelum mengisi kuesioner, diharapkan responden membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian yang telah diberikan. Dalam pengisian kuesioner ini, tidak ada jawaban benar atau salah. Oleh karena itu, responden diharapkan mengisi semua pertanyaan yang diberikan. Informasi yang diteima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Daftar Kuesioner

Analisis Kompetensi Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana

Ujungberung Bandung Jawa Barat

Identitas Responden (Karyawan)

Nama :

Alamat :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pertanyaan :

1. Apakah Bapak/Ibu sudah mengetahui pengetahuan dibidang masing-masing?
 - a. Sangat mengetahui
 - b. Mengetahui
 - c. Cukup mengetahui
 - d. Tidak mengetahui
 - e. Sangat tidak mengetahui

Alasannya :

2. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan di Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana?
 - a. Sangat memiliki
 - b. Memiliki
 - c. Cukup memiliki
 - d. Tidak memiliki
 - e. Sangat tidak memiliki

Alasannya :

3. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan prosedur kerja di Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana?

- a. Sangat memiliki
- b. Memiliki
- c. Cukup memiliki
- d. Tidak memiliki
- e. Sangat tidak memiliki

Alasannya :

4. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan teknik yang baru yg ada di koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana?

- a. Sangat memiliki
- b. Memiliki
- c. Cukup memiliki
- d. Tidak memiliki
- e. Sangat tidak memiliki

Alasannya :

5. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan?

- a. Sangat memiliki
- b. Memiliki
- c. Cukup Memiliki
- d. Tidak memiliki
- e. Sangat tidak memiliki

Alasannya :

IKOPIN

6. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan?

- a. Sudah memiliki
- b. Memiliki
- c. Cukup memiliki
- d. Tidak Memiliki
- e. Sangat tidak memiliki

Alasannya :

7. Apakah Bapak/Ibu mampu mengoperasikan program IT ?

- a. Sangat mampu
- b. Mampu
- c. Cukup Mampu
- d. Tidak Mampu
- e. Sangat tidak mampu

Alasannya :

8. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berkeaktivitas dalam bekerja?

- a. Sangat memiliki
- b. Memiliki
- c. Cukup memiliki
- d. Tidak memiliki
- e. Sangat tidak memiliki

Alasannya :

IKOPIN

9. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja?

- a. Sangat memiliki
- b. Memiliki
- c. Cukup memiliki
- d. Tidak memiliki
- e. Sangat tidak memiliki

Alasannya :

10. Bagaimana fasilitas (Tempat, peralatan, perlengkapan) yang ada di koperasi apakah sudah memadai?

- a. Sangat memadai
- b. Memadai
- c. Cukup memadai
- d. Tidak memadai
- e. Sangat tidak memadai

Alasannya :

11. Apakah Bapak/Ibu sudah melakukan pelayanan tanpa kesalahan dalam melayani anggota?

- a. Sudah melakukan
- b. Melakukan
- c. Cukup melakukan
- d. Tidak melakukan
- e. Sangat tidak melakukan

Alasannya :

IKOPIN

12. Apakah Bapak/Ibu sudah melakukan ketanggapan, kecepatan dan tepat dalam melayani anggota?

- a. Sudah melakukan
- b. Melakukan
- c. Cukup melakukan
- d. Tidak melakukan
- e. Sangat tidak melakukan

Alasannya :

13. Apakah Bapak/Ibu sudah mengetahui pengetahuan mengenai produk di unit toko?

- a. Sudah mengetahui
- b. Mengetahui
- c. Cukup mengetahui
- d. Tidak mengetahui
- e. Sangat tidak mengetahui



IKOPIN

**KUESIONER PENELITIAN KINERJA KARYAWAN PRIMKOP DARMA
PUTRA LANG-LANG BHUWANA**

“Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”

Kepada :

Yth Bapak/Ibu Karyawan Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana
Di Tempat

Terima kasih atas kesediaan Bapak atau ibu yang telah menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian dalam rangka penulisan skripsi program sarjana yang dilakukan oleh :

Nama : Tina Tresnawati
NRP : C1150193
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Universiitas : Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN)

Saya memohon Bapak atau Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini secara lengkap dan benar agar informansi ilmiah yang disajikan dapat dipertanggung jawabkan dan tercapainya hasil yang diinginkan. Sebelum mengisi kuesioner, diharapkan responden membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian yang telah diberikan. Dalam pengisian kuesioner ini, tidak ada jawaban benar atau salah. Oleh karena itu, responden diharapkan mengisi semua pertanyaan yang diberikan. Informasi yang diteima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Daftar Kuesioner

Analisis Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana

Ujungberung Bandung Jawa Barat

Identitas Responden (Karyawan)

Nama :

Alamat :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pertanyaan :

1. Apakah Bapak/Ibu telah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kesalahan?

- a. Sangat teliti
- b. Teliti
- c. Cukup teliti
- d. Tidak teliti
- e. Sangat tidak teliti

Alasannya :

2. Apakah Bapak/Ibu sudah menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya keluhan?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

3. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

4. Sebagai karyawan apakah Bapak/Ibu sudah ramah dalam melayani anggota.?

- a. Sangat ramah
- b. Ramah
- c. Cukup ramah
- d. Tidak ramah
- e. Sangat tidak ramah

Alasannya :

5. Apakah Bapak/Ibu sudah cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.?

- a. Sangat cepat
- b. Cepat
- c. Cukup cepat
- d. Tidak cepat
- e. Sangat tidak cepat

Alasannya :

IKOPIN

6. Apakah Bapak/Ibu sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target?

- a. Sudah baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

7. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa mengganggu pekerjaan inti.?

- a. Sudah baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

8. Berapa jumlah anggota yang dilayani Bapak/Ibu ?

- a. Sangat banyak
- b. Banyak
- c. Cukup banyak
- d. Tidak banyak
- e. Sangat tidak banyak

Alasannya :

IKOPIN

9. Bagaimana omset yang dihasilkan di Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana apakah sudah tercapai?

- a. Sangat tercapai
- b. Tercapai
- c. Cukup tercapai
- d. Tidak tercapai
- e. Sangat tidak tercapai

Alasannya :

10. Bagaimana SHU yang dihasilkan di Koperasi Primkop Darma Putra Lang-Lang Bhuwana apakah sudah tercapai?

- a. Sangat tercapai
- b. Tercapai
- c. Cukup tercapai
- d. Tidak tercapai
- e. Sangat tidak tercapai

Alasannya :

11. Berapa jumlah pekerjaan rutin yang dapat Bapak/Ibu selesaikan?

- a. Sangat banyak
- b. Banyak
- c. Cukup banyak
- d. Tidak banyak
- e. Sangat tidak banyak

Alasannya :

IKOPIN

12. Apakah Bapak/Ibu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya dengan baik?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

13. Apakah Bapak/Ibu merawat peralatan kantor dengan baik?

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

14. Apakah Bapak/Ibu sudah baik dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

IKOPIN

15. Bagaimana kesadaran Bapak/Ibu dalam menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan pekerjaan apakah sudah baik?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

Alasannya :

16. Apakah Bapak/Ibu peka terhadap masalah dan membantu kesulitan rekan kerja lainnya?

- a. Sangat peka
- b. Peka
- c. Cukup peka
- d. Tidak peka
- e. Sangat tidak peka

Alasannya :

17. Apakah Bapak/Ibu bersedia ditempatkan di bagian manapun?

- a. Sangat bersedia
- b. Bersedia
- c. Cukup bersedia
- d. Tidak bersedia
- e. Sangat tidak bersedia

Alasannya :

IKOPIN

18. Bagaimana kekompakan Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas yang sifatnya dilakukan secara bersama-sama?

- a. Sangat kompak
- b. Kompak
- c. Cukup kompak
- d. Tidak kompak
- e. Sangat tidak kompak

Alasannya :

19. Apakah Bapak/Ibu terlibat dalam penyelenggaraan RAT?

- a. Sangat terlibat
- b. Terlibat
- c. Cukup terlibat
- d. Tidak terlibat
- e. Sangat tidak terlibat

Alasannya :

20. Apakah Bapak/Ibu berperan aktif dalam penyampaian ide dan gagasan pada saat rapat?

- a. Sangat aktif
- b. Aktif
- c. Cukup aktif
- d. Tidak Aktif
- e. Sangat tidak aktif

Alasannya :

IKOPIN

TABULASI DATA
KOMPETENSI KARYAWAN (X)

Responden	Pertanyaan													Total Score
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	57
2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	57
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	47
9	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	45
10	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	44

IKOPIN

TABULASI DATA
KINERJA KARYAWAN (Y)

Responden	Pertanyaan																				Total Score
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	89
2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	89
3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	86
4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	84
5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	82
6	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	82
7	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	3	79
8	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5	2	73
9	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	71
10	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	71

IKOPIN