

**HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOPERASI DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PENGURUS
KOPERASI PEGAWAI NEGERI DI JAKARTA TIMUR**

**PUTRI WIDYANINGRUM FEBRIANI
8125070414**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**Correlation Between Education And Training Cooperation With
The Effectiveness Work Of Cooperative Management In The
Employees at East Jakarta**

**PUTRI WIDYANINGRUM FEBRIANI
8125070414**



**The Script is Presented To Fulfill Part Of The Requirement Of Holding
Bachelor Of Education Degree**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONCENTRATION IN ECONOMIC COOPERATE
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

PUTRI WIDYANINGRUM FEBRIANI. *Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Negeri di Jakarta Timur.* Skripsi. Jakarta. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan berdasarkan data atau fakta yang sah atau valid, benar dan dapat dipercaya tentang seberapa besar hubungan pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan di Koperasi pegawai Negeri di Jakarta Timur yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik acak proporsional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh koperasi pegawai negeri di Jakarta Timur. Dengan populasi terjangkaunya adalah koperasi pegawai negeri di Jakarta Timur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan sampel dari tabel penentuan jumlah sampel, diambil sampel sebanyak 35 pengurus koperasi dari 6 koperasi yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan koperasi dengan *sampling error* 5 %.

Untuk menjangar data dari Pendidikan dan Pelatihan Koperasi (variabel X) dan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi digunakan kuisisioner model skala likert. Perhitungan reliabilitas variabel X dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil reliabilitas variabel Y sebesar 0,9992.

Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,117$, sedangkan L_{tabel} untuk $n=35$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,150. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y}=90,33+3,113X$. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $20,22 > 4,17$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Uji linieritas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,62 < 2,70$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4,50$ dan $t_{tabel} = 1,70$. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 37,99% yang menunjukkan bahwa 37,99% variasi efektivitas kerja ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan koperasi.

Hasil perhitungan menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Negeri di Jakarta Timur.

ABSTRACT

PUTRI WIDYANINGRUM FEBRIANI. *Correlation Between Education And Training Cooperation With The Effectiveness Work Of Cooperative Management In The Civil Employees At East Jakarta.* Script. Jakarta. Study Program Of Economics Program, Concentration In Economics Cooperate, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2012.

This study aims to gain information and knowledge based on the data or the fact that valid or invalid, true and trustworthy about how much education and training relationship with the effectiveness of cooperative management of civil servants in East Jakarta. The research was conducted at the civil employees followed education and training cooperation.

This study uses survey with correlational approach. The sampling technique used is proportionate random technique. The population in this study were all cooperative civil servants in East Jakarta. With a population is a cooperative of civil servants in East Jakarta who has been following education and training. Based on a sample of sample size determination table, retrieved a sample of 35 cooperative management of the 6 cooperatives that have followed the cooperative education and training with a *sampling of error 5%*.

To capture data from the Cooperative Education and Training (variable X) and the effectiveness of the Board of Cooperative Work questionnaire used Likert-scale model. Calculation of reliability of the variables X and Y using *Alpha Cronbach* formula. Results of reliability variable Y by 0.9992.

Test requirements analysis is the normality test error of estimated regression Y on X to produce L liliefors test count = 0.117, while the L table for n = 35 at 0.05 significant level is 0.150. Because the count L <L Y table then error estimates for X are normally distributed. The resulting regression equation is $Y = 90.33 + 3.113 X$ Of regression test produces F valuable count > F table, which is $20.22 > 4.17$, meaning that the regression equation is significant. Testing linearity of regression produces F count <F table is $1.62 < 2.70$, so it was concluded that the linear regression equation. Valuable test is then performed using the correlation coefficient and t test resulted t count = 4.50 and t table = 1.70. The coefficient of determination obtained by 37.99% which indicates that 37.99% of the variation is determined by the effectiveness of cooperative education and training.

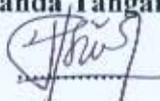
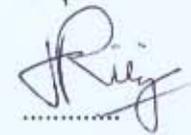
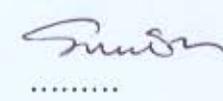
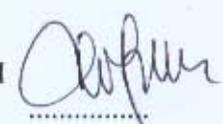
Calculation results concluded there is a positive relationship between education and training cooperation with the Management of Cooperative Work Effectiveness of Civil Servants in East Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**

**Dra. Nurahma Hajat M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Ketua		7/2 2012
2. <u>Dicky Iranto, SE, M.SE</u> NIP. 19710612 200112 1 001	Sekretaris		3/2 2012
3. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP.19530320 198203 2 001	Penguji Ahli		6/2 2012
4. <u>Dra. Rd Tuty Sariwulan, M.Si</u> 19580722 198603 2 001	Pembimbing I		6/2 2012
5. <u>Dr. Haryo Kuncoro, SE, M.Si</u> NIP. 19700207 200812 1 001	Pembimbing II		3/2 2012

Tanggal Lulus: 30 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang membuat pernyataan



Putri Widyaningrum Febriani
No.Reg. 8125070414

LEMBAR DAN MOTTO PERSEMBAHAN

Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan. Meski terasa berat...namun manisnya hidup justru akan terasa apabila semuanya terlalui dengan baik, meski harus memerlukan pengorbanan.

Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi saat ku lemah (Ayah dan Ibu tercinta) Yang tak pernah henti memanjatkan doa kepada putri bungsu tercinta dalam setiap sujudnya. Terimakasih untuk segala cinta yang diberikan...

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna, karena tragedi terbesar dalam hidup bukanlah kematian tapi hidup tanpa tujuan. Teruslah bermimpi untuk sebuah tujuan, karena dari mimpi kita bisa menggapai dunia dan dengan kegigihan kita mampu manggapai mimpi itu.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan dan semangat dengan ikhlas dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
2. Dr. Haryo Kuncoro, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabaran, kebaikan, kelembutan hatinya dan atas saran serta masukannya yang penuh keikhlasan yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi yang telah memberikan kritik dan sarannya.
4. Dr. Sapparuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.

7. Bapak dan Ibu pengurus koperasi pegawai Jakarta Timur yang telah memberikan kesempatan untuk penelitian skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan *ekopers 2007*, terutama nda,dwi,iis,reni,dewi,ria, serta semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah mewarnai dan selalu memberikan setitik semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Teman-teman kosan Pak Saleh : Lala, Hilda,Neng Yuli yang tak pernah bosan memberikan suntikan semangat dalam melewati hari-hari dalam penyusunan skripsi yang *unprediction* ini.
10. Shandy yang selalu memberikan motivasi,waktu dan semangat serta pengalaman hidupnya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Secara khusus peneliti berterima kasih tak terhingga kepada keluarga yang sangat peneliti sayangi,Ibunda tecinta Eti Suhaeti, Ayahanda Dalil Priyanto yang tak pernah lelah memberikan segenap cinta kasihnya kepada kami, Kakak-kakak ku Nurwanti, Indra Hadi Susanto, Rahmawati Susanti, yang selalu memberikan motivasi untuk terus maju.Terimakasih atas segala dukungan baik moril maupun materil dan doa yang telah kalian berikan. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2011

Putri Widyaningrum F

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
LEMBAR PERSETUJUAN	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis.....	11
B. Kerangka Berpikir.....	28
C. Perumusan Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Metode Penelitian.....	32
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32

E. Teknik Dan Pengumpulan Data Instrumen Penelitian.....	34
F. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	46
B. Analisis Data.....	51
C. Interpretasi Hasil Penelitian	56
D. Keterbatasan Penelitian.....	57
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	59
B. Implikasi.....	59
C. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Jumlah Sampel Penelitian	34
III.2	Indikator Variabel Y.....	36
III.3	Skala Penilaian untuk Angket Variabel Y.....	37
III.4	Tabel ANAVA.....	43
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja...	47
IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan	49
IV.4	ANAVA untuk uji keberartian dan Linieritas regresi	53
IV.5	Pengujian signifikansi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram (Y) Efektivitas Kerja.....	48
IV.2	Grafik Histogram (X) Pendidikan dan Pelatihan.....	50
IV.3	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y}=90.03+3.113X$	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Permohonan Ijin Penelitian	65
2.	Surat Ijin Penelitian Sudin Koperasi dan UKM Jakarta Timur.....	66
3.	Surat Keterangan Koperasi Pegawai Sudin Kebakaran Jakarta Timur	67
4.	Surat Keterangan Koperasi Bea dan Cukai..... ..	68
5.	Surat Keterangan Koperasi BPKP..... ..	69
6.	Instrumen Uji Coba Efektivitas Kerja Pengurus(Y)..... ..	69
7.	Instrumen Uji Final Efektivitas Kerja Pengurus (Y)..... ..	70
8.	Data Penelitian Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)..... ..	71
9.	Skor Uji Coba Variabel Efektivitas Kerja Pengurus (Y)..... ..	72
10.	Data Perhitungan Validitas Efektivitas Kerja Pengurus (Y)	73
11.	Data Perhitungan Kembali Validitas Efektivitas Kerja Pengurus (Y)	74
12.	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Variabel Efektivitas Kerja Pengurus (Y)	71
13.	Data Hasil Uji Coba Variabel Y	72
14.	Data Penelitian Variabel Efektivitas Kerja Pengurus (Y)..... ..	73
15.	Proses Perhitungan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)	74
16.	Proses Perhitungan Variabel Efektivitas Kerja Pengurus (Y)..... ..	76
17.	Grafik Histogram Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)	77
18.	Grafik Histogram Variabel Efektivitas Kerja Pengurus (Y)..... ..	78
19.	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	79
20.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan simpangan baku Variabel X dan Y	80

21.	Perhitungan Rata-rata, Variabns, dan simpangan baku	81
22.	Data Berpasangan Variabel X dan Y	82
23.	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Rergresi Linier ..	83
24.	Tabel untuk menghitung $\hat{Y}=a+bX$	84
25.	Grafik Persamaan Regresi	85
26.	Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y}= 90,03+3,113X$	86
27.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X	87
28.	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksirasn Regresi $\hat{Y}= 90,03+3,113X$	88
29.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	89
30.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	91
31.	Perhitungan JK (G)	92
32.	Tabel ANAVA dan Uji Keberartian dan Uji Kelimieran Regresi ...	93
33.	Perhitunan Koefisien Korelasi Product Moment	94
34.	Perhitungan Uji Signifikansi	95
35.	Perhitungan Uji Determinasi.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Kehidupan dan lingkungan senantiasa mengalami perubahan yang terus-menerus dan bersifat fundamental. Dalam skala nasional telah terjadi reformasi politik yang dipicu krisis ekonomi yang berkepanjangan. Sedangkan pada skala global kita harus mengikuti tuntutan perubahan berupa prinsip demokratisasi dan pendidikan yang layak. Dalam Menghadapi tantangan perubahan dari segala aspek lingkungan kehidupan, maka setiap organisasi baik pemerintah, publik, maupun bisnis perlu menyesuaikan diri dengan perubahan agar tetap bertahan dan berkembang.

Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 tercantum dasar Demokrasi Indonesia, produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakat yang diutamakan, bukan orang-seorang. Pada ayat satu (1) disebutkan, “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan.”¹ Perekonomian nasional berdasar atas demokrasi ekonomi, yang dipentingkan adalah kemakmuran semua orang, bukan kemakmuran orang seorang.² Sehubungan dengan susunan perekonomian sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan, maka koperasi adalah satu-satunya bentuk perusahaan yang secara konstitusional dinyatakan sesuai dengan susunan perekonomian tersebut. Dalam hal ini

¹ Arifin Sitio et al, *Koperasi Teori dan Praktik* (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 128

² Revrison Baswir, *Koperasi Indonesia* (Yogyakarta: BPFE, 1997), h. 73

perekonomian Indonesia harus disusun berdasarkan azas kekeluargaan, dan badan yang sesuai dengan kekeluargaan adalah koperasi. Karena selain mengutamakan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat, Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.³ Adapun tujuan dari koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur dengan berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kemakmuran masyarakat lebih diutamakan dibandingkan kemakmuran orang seorang seperti yang sudah dijelaskan dalam pasal 33. Dengan demikian badan usaha yang lebih condong kearah tersebut adalah koperasi sebagai badan usaha di dalam perekonomian Indonesia dan juga sebagai wadah untuk tumbuh dan berkembang secara efektif sebagaimana pelaku ekonomi lainnya serta mampu mengembangkan usahanya. Dalam rangka mewujudkan cita-cita tata perekonomian nasional maka koperasi perlu membangun diri, keberadaan koperasi dapat tumbuh berkembang dalam kehidupan masyarakat yang majemuk.

Peran pemerintah dalam mengembangkan koperasi sangat diperlukan agar tercipta iklim yang kondusif bagi koperasi seperti yang tercantum dalam pasal 61 Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian :

A. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada koperasi.

³ Sukanto Reksohadiprodjo, *Manajemen Koperasi Edisi 5* (Yogyakarta : BPFE, 1993), h. 2

- B. Meningkatkan dan memantapkan kemampuan koperasi agar menjadi koperasi yang sehat, tangguh, dan mandiri.
- C. Mengupayakan tata hubungan usaha yang saling menguntungkan anatar koperasi dengan badan usaha lainnya.
- D. Membudayakan koperasi dalam masyarakat.⁴

Koperasi memiliki peran dan fungsi yang strategis dalam perjuangan kesejahteraan dan meningkatkan taraf hidup rakyat, mengingat koperasi dibangun, dikelola dan dimiliki oleh rakyat. Pembangunan koperasi diartikan sebagai proses perubahan kehidupan perkoperasian khususnya Indonesia guna mencapai kesejahteraan anggotanya. Tujuan pembangunan koperasi Indonesia adalah menciptakan keadaan masyarakat yang mandiri agar mampu mengurus dirinya sendiri (*self help*). Kenyataan menunjukkan bahwa diantara ketiga pelaku ekonomi yang paling menonjol dalam memberi kontribusi bagi pembangunan adalah badan usaha milik swasta dan BUMN, sementara koperasi masih tertinggal terutama mengenai pertumbuhan dan peranannya dalam perekonomian. Walaupun secara kualitas perkembangan koperasi cukup pesat, namun sumbangannya dalam perekonomian nasional masih kecil.

Menurut Ketua Dekopin kendala yang dihadapi koperasi saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang minim, dengan itu koperasi belum memperoleh alokasi ekonomi yaitu tegaknya sistem ekonomi nasional (sesuai pasal 33 UUD 1945) adalah prasyarat tumbuh kembangnya gerakan koperasi yang tercantum dalam TAP MPR No. 16 tahun 1998. Hingga Maret 2010 sedikitnya sekitar 175.102 koperasi di Indonesia dengan jumlah anggota 29.124 juta orang yang

⁴ Rahmat Sudarwanto, *Undang-undang perkoperasian*, http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_25_92.htm. diakses tanggal 10 September 2011

masih aktif, dibanding dengan kondisi tahun 2008, terdapat peningkatan jumlah koperasi sebesar 13% dan 6,6% untuk anggota koperasi.⁵

Organisasi memiliki peranan dan kedudukan yang penting dalam rangka mencapai tujuan. Sama halnya dengan koperasi sebagai kekuatan ketiga pilar ekonomi turut memiliki posisi yang strategis dimana koperasi merupakan wadah ekonomi kerakyatan dan merupakan alat untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, oleh sebab itu pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari kemampuan para pengurus koperasi dalam bertindak dan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Setiap manusia pasti memiliki keterbatasan, banyak dari pengurus koperasi seharusnya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik akan tetapi karena perubahan-perubahan yang sering dialami organisasi, maka hasil kerja pengurus menjadi kurang memuaskan dan kurang efektif. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan juga merupakan penyebab dari kurangnya pengalaman pengurus koperasi dalam organisasi tersebut, sehingga perlu diberi kesempatan untuk proses pengembangan diri pengurus koperasi melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan wadah bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaan yang dilakukan. Sekitar 20 persen dari 1.751 koperasi yang ada di wilayah Jakarta Timur dalam kondisi tidak sehat. Ratusan pengurus koperasi di Jakarta Timur mengikuti pelatihan. Pihak Suku Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perdagangan (KUMKMP)

⁵ Husein Sastrodipuro, *Perkembangan koperasi*, <http://jpmi.or.id/2010/07/20/2010> diakses tanggal 2 Oktober 2011

Jakarta Timur menargetkan dengan adanya pelatihan pengurus koperasi dapat menyetakan sebanyak 50 koperasi, kata Kasudin KUMKMP Jakarta Timur Sri Indrastuti meminta kepada peserta pelatihan yang sebagian besar adalah pengurus koperasi Jakarta Timur untuk lebih meningkatkan usaha koperasinya setelah mengikuti pelatihan ini.⁶ Agar pengurus koperasi berkualitas baik, berkemampuan tinggi dan berwawasan luas, maka pendidikan adalah mutlak yang harus dilakukan, Pendidikan perkoperasian merupakan bagian yang tidak terpisahkan (menjadi sangat penting) dalam mewujudkan kehidupan berkoperasi, agar sesuai dengan jati dirinya.⁷

Pemerintah mulai menggalakkan pelatihan koperasi tingkat nasional hingga kabupaten guna mengoptimalkan revitalisasi koperasi pada tahun 2012. Menteri koperasi dan UKM Sjarifudin Hasan mengatakan peranan sektor UKM akan ditingkatkan lewat pemberdayaan dan penguatan koperasi dan pelaku UKM.⁸ Pendidikan dan pelatihan koperasi dalam jangka panjang sudah selayaknya dilaksanakan dan dibiayai oleh koperasi sendiri. Namun untuk menghadapi kelangkaan tenaga usaha, tenaga terampil, tenaga administrasi untuk usaha kecil/koperasi, pemerintah menyediakan fasilitas untuk pendidikan dan pelatihan pengurus untuk pembangunan koperasi. Usaha pendidikan koperasi juga

⁶Pelita, *Peningkatan Pengetahuan Koperasi* : [http:// www.pelita.or.id](http://www.pelita.or.id) , diakses tanggal 19 januari 2011

⁷ Arifin Sitio, *Koperasi Teori dan Praktik* (Jakarta : Erlangga, 2001), h. 30

⁸ Budi Prasetyo, *Pelatihan Koperasi Tingkat Nasional* : <http://www.koperasiku.com> , diakses tanggal 9 Oktober 2011

dilakukan di sekolah-sekolah dan melalui pendidikan masyarakat dan pendidikan nonformal lainnya.⁹

Koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari orang-orang yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas. Usaha ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan bersama, yang pada akhirnya mengangkat harga diri, meningkatkan kedudukan serta kemampuan untuk mempertahankan diri dan membebaskan diri dari kesulitan. Adanya kesamaan kebutuhan untuk mencapai dan memperoleh suatu tujuan, sehingga kerjasama disini sebagai dasar untuk mencapai tujuan berorganisasi. Hubungan kerjasama yang baik antar sesama pengurus koperasi, pengurus dengan anggota dapat mempertinggi daya guna koperasi.¹⁰ Peran manusia dalam berorganisasi memang tidak dapat disangsikan lagi. Hidup matinya organisasi tergantung pola kerja manusianya. Oleh karena itu sudah selayaknya jika manusia mendapat perhatian yang lebih dibandingkan faktor produksi lain.

Fungsi manajemen yang dapat menentukan tercapainya tujuan koperasi adalah fungsi pengawasan dari badan pengawas¹¹, dengan adanya tindakan pengawasan bukan berarti ingin mencari-cari kesalahan dari pengurus koperasi, tetapi berusaha untuk mencegah munculnya penyimpangan dan bertujuan agar apa yang direncanakan dapat dijalankan sesuai dengan kebijakan yang ditentukan. Melalui pengawasan yang dilakukan badan pengawas koperasi, membuat pengurus koperasi berusaha menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan apa yang

⁹ Kartasapoetra, Bambang, Dkk, *Koperasi Indonesia Yang Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945* (Jakarta : Rineka Cipta, 1984), h. 187

¹⁰ *Ibid.*, h. 148

¹¹ Ninik Widiyanti, *Manajemen Koperasi* (Jakarta : Rineka Cipta 2002), h. 186

ditetapkan dalam rapat anggota.,sehingga kualitas kerja membaik dan akhirnya berakibat pada efektivitas kerja yang meningkat. Melalui pengawasan bila terjadi ketidaksesuaian dengan rencana yang telah ditentukan maka dapat diambil tindakan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi agar pelaksanaan kerja tidak mengalami hambatan dan pemborosan dalam segi waktu dan biaya.¹²

Pengurus koperasi sebagai perwakilan anggota diharapkan mempunyai kemampuan manajerial, teknis, dan berjiwa wirakoperasi, sehingga pengelolaan koperasi mencerminkan suatu ciri yang dilandasi dengan prinsip-prinsip koperasi. Penempatan tugas,wewenang,dan tanggung jawab harus disesuaikan dengan pengetahuan,latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki agar tugas pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dan tidak membebani pekerjaan pengurus koperasi yang lain. Sebaiknya juga tidak memberikan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian kerja tinggi kepada pengurus yang ceroboh dalam bekerja agar tidak menghambat efektivitas kerja. Hal-hal yang disebutkan secara langsung dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pengurus koperasi. Oleh sebab itu keberadaannya perlu mendapat perhatian. Menyadari bahwa masalah koperasi tidak lepas dari unsur manusia (Sumber Daya Manusia) yaitu pengurus yang bekerja di dalamnya maka diperlukan pengkajian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus koperasi.

Pendidikan dan pelatihan memiliki efek yang baik bagi pengurus yaitu berupa pengetahuan dan keterampilan yang lebih optimal, Dengan maksud untuk

¹² Hani Handoko, *Dasar-dasar Manajemen dan Operasi* (Yogyakarta :BPFE, 1999), h. 434

menciptakan iklim dan kondisi yang memungkinkan gerakan koperasi akan tumbuh dan mampu berkembang dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.¹³

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi terhadap efektivitas kerja pengurus koperasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat didefinisikan masalah sebagai berikut :

- A. Apakah terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi?
- B. Apakah terdapat hubungan antara hasil kerja dengan efektivitas kerja pengurus koperasi?
- C. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja yang kurang kondusif dan mendukung kegiatan kerja dengan efektivitas pengurus koperasi?
- D. Apakah terdapat hubungan anantara kerjasama pengurus koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi?
- E. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi pengurus koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi?
- F. Apakah terdapat hubungan antara pengalaman kerja yang rendah dengan efektivitas kerja pengurus koperasi?

¹³ Kartasapoetra, Bambang, Dkk, *loc. cit.*, h.176

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah diidentifikasi diatas dapat dilihat bahwa masalah efektivitas kerja menyangkut aspek dimensi, faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah-masalah yang diteliti hanya pada masalah "Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi".

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut. "Apakah terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi?".

E. Kegunaan Penelitian

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak baik secara teoretis maupun secara praktis.

A. Secara teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk memperkuat penelitian sebelumnya, menambah informasi dan sumbangan pemikiran serta bahan kajian bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai hubungan pendidikan dan pelatihan koperasi pegawai negeri dengan efektivitas kerja pengurus koperasi.

B. Secara Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan, masukan, serta referensi bagi penelitian selanjutnya dan juga penelitian ini dapat digunakan sebagai instrumen evaluasi terhadap hubungan pendidikan dan pelatihan koperasi pegawai negeri dengan efektivitas kerja pengurus koperasi.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Pendidikan dan Pelatihan

Argumentasi yang layak dikedepankan untuk menjawab pertanyaan mengapa dalam koperasi harus ada pendidikan pelatihan harus didasarkan atas fakta yang empirik yang dapat dilihat yaitu perubahan. Dimana ada unsur pendidikan harus mengantisipasi hal tersebut. Setiap manusia memiliki keinginan untuk maju maka dalam mencapai kepuasan yang diharapkan memerlukan kemampuan dan keterampilan yang memadai. Pendidikan merupakan unsur yang penting dalam segala hal. Setiap manusia memiliki keinginan untuk maju, maka dalam mencapai kepuasan yang diharapkan memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Oleh karena itu perlu adanya usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut H.A.R Tilaar dalam Suryadi mengemukakan bahwa pendidikan adalah proses pemanusiaan anak manusia itu sendiri sepanjang hayat agar ia bermakna bagi kehidupan sebagai seorang individu, sebagai anggota keluarga, masyarakat, bangsa, dan bagi kemanusiaan.¹⁴

¹⁴ Ace Suryadi, *Analisa Kebijakan Pendidikan Sebagai Suatu Pengantar* (Bandung : Rosdakarya, 2004), h. 4

Menurut John Dewey dalam Hasbullah mengatakan bahwa Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan yang fundamental secara intelektual kearah alam dan sesama manusia.¹⁵ Sebagai makhluk sosial manusia diciptakan untuk saling berinteraksi dengan sesama, untuk dapat saling berinteraksi dengan sesamanya maka diperlukan suatu kemampuan yang matang, salah satu caranya adalah melalui pendidikan.

Menurut Hamalik mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan baik di dalam maupun di luar sekolah.¹⁶ Tidak bisa dipungkiri bahwa pendidikan adalah hal terpenting bagi semua manusia. Dapat disadari kita telah menempuh pendidikan sejak masih kecil sampai dewasa sehingga kita mampu mengembangkan kepribadian pada diri kita.

Undang-Undang SISDIKNAS No.20 tahun 2003 mengatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya di masyarakat.¹⁷

Masyarakat kini menyaksikan bahwa kehidupan sosialnya telah berubah akibat perkembangan teknologi. Dengan demikian harus dipahami bahwa perubahan tersebut mensyaratkan setiap anggota masyarakat memiliki kemampuan dan keahlian tertentu khususnya pengurus koperasi sebagai faktor utama kemajuan usaha koperasi. Berbagai sumber daya dikerahkan manusia

¹⁵ Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002), h. 10

¹⁶ Oemar Hamalik, *Perencanaan dan Manajemen Pendidikan* (Bandung : Mandar Maju, 1991), h. 62

¹⁷ Akhmad Sudrajat, *Pendidikan menurut Undang-Undang Terbaru*, [http:// www.scribd.com](http://www.scribd.com), diakses 28 oktober 2011

menuju pada penguasaan teknologi sesuai dengan kemampuannya. Mereka yang memiliki sumber daya terbatas dapat dikatakan tertinggal dari pihak lain yang memiliki kemampuan yang besar.

Pendidikan tidak hanya dibatasi oleh sesuatu yang ada diluar proses itu sendiri yaitu pertumbuhan dan perubahan yang terus menerus, tetapi ada hal lain yang harus di utamakan sehingga pendidikan merupakan proses sepanjang hidup tanpa dibatasi usia dan tujuan pendidikan yang terlebih dahulu ditentukan secara pasti.

Menurut Darmaningtyas mengatakan bahwa pendidikan adalah sebagai suatu usaha dasar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup dan kemajuan yang lebih baik.¹⁸ Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pendewasaan diri seorang atau sekelompok manusia kearah yang lebih baik.

Pendidikan tidak hanya mampu menunjang sebuah organisasi menjadi baik, bahkan sebuah pelatihan untuk pengurus menjadi kunci utama untuk sebuah organisasi menjadi baik karena dengan pendidikan dan pelatihan kita dapat mengetahui seberapa besar kemampuan serta keahlian pengurus dalam mengelola koperasi.

Pendidikan bertujuan untuk menyesuaikan orang dengan lingkungannya, mencakup lingkungan di dalam dan di luar perusahaan, maka pelatihan bertujuan untuk menyesuaikan orang dengan pekerjaannya.

¹⁸ Roni Syarif, *Pendidikan Menurut Para Ahli*, <http://www.scribd.com>, diakses tanggal 28 juni 2011

Menurut William G.Scott,D.B.A dalam Moekijat merumuskan latihan sebagai berikut :

“Training in the behavioral is an activity of line and staff which he has its goal executive development to achieve greater individual job effectiveness, I improved interpersonal relationship in the organization, and enhanced executive adjustment to the context of his total environment.(Latihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektivitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar, hubungan antar perseorangan dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuain pemimpin yang ditingkatkan kepada suasana diseluruh lingkungannya).”¹⁹

Menurut Scoot dalam Sastradipoera dalam latihan itu terdapat dua aspek yang dapat dilihat :

- 1) Latihan merupakan fungsi manajemen garis dan staff
- 2) Efektivitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar dan pengembangan hubungan antar perseorangan dalam organisasi dan penyesuaian eksekutif yang meningkat kedalam konteks lingkungannya secara keseluruhan merupakan tujuan latihan.²⁰

Menurut Andrew E.Sikula yang dikutip oleh Anwar Prabu Mngkunegara mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.²¹

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang harus dilakukan instansi pemerintah agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) para pegawai sesuai

¹⁹ Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung : Mandar Maju, 1991), h 2-5

²⁰ Komaruddin sastradipoera, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996), h. 162

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Rosdakarya 2005), h. 44

dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan menjadi efektif.²² Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan agar menjadi efektif. Dengan kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat memperbaiki dalam mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi pemerintah.

Program pelatihan ditujukan untuk memperbaiki berbagai penguasaan dan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan atau pendidikan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi *gap* antara kecakapan karyawan dan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.²³

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang

²² Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Rineka Cipta, 2005), h. 23

²³ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 44

pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Hadari yang dikutip oleh Malik mengemukakan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara individual atau kelompok berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi ataupun perusahaan.²⁴

Menurut Hamalik pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi.²⁵ Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu.

Menurut Mangkuprawira pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.²⁶ Sependapat dengannya Wibowo juga mengatakan pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia.²⁷ Segep sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

²⁴ Halim Malik, *Hakikat Pelatihan*, www.kompasiana.com, diakses tanggal 8 Januari 2012

²⁵ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 10

²⁶ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2007), h.135

²⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), h. 442

Tujuan latihan dalam ilmu perilaku manusia adalah untuk melengkapi para pemimpin dengan pengetahuan dan sikap bagi perilaku manusia yang diperlukan untuk memelihara suatu organisasi departemen yang efektif. Singkatnya latihan harus menimbulkan perubahan dalam perilaku peserta latihan.

Menurut Veithzal pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada teori daripada praktik, Sementara itu keterampilan adalah meliputi *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain.²⁸

Berdasarkan pemahaman tentang pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu seseorang dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pengurus agar tercipta efektivitas kerja yang baik sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, sikap para pengurus koperasi sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mampu mengembangkan kemampuan manusia,

²⁸ Veitzhal Rivai, Ella Jauvani Sagalla, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), h. 211

jasmaniah, dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat.

Menurut Saidi dan Halim mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah salah satu kunci manajemen tenaga kerja.²⁹ Sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggungjawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas pendidikan dan pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarannya.

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak dari pendidikan dan pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan.

Manfaat dan dampak dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan meliputi: peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan kerja, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan kecakapan kerja serta peningkatan rasa tanggung jawab.

²⁹ Wahyu Saidi dan Supandi Halim, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PMKT Press, 2007), h. 245

Fungsi pendidikan dan pelatihan :

- 1) Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (performance) kerja para peserta pelatihan.
- 2) Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- 3) Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.³⁰

Berdasarkan tujuannya, menurut George R. Terry yang dikutip oleh Wahyu mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan terbagi atas³¹:

- A. *Pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan), adalah pendidikan dan latihan yang berhubungan dengan jenis dan jumlah intruksi yang diperlukan bagi pegawai belum berpengalaman pada perusahaan yang bersangkutan.
- B. *Induction training* (pelatihan induksi), adalah pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk melengkapi pegawai baru dengan keterampilan dan informasi yang diperlukan untuk pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktek dan prosedur perusahaan.
- C. *On the job training* (pelatihan di tempat kerja), adalah pendidikan dan latihan yang diselenggarakan dengan maksud untuk memberikan kecakapan pegawai yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu dan berusaha mengisi celah antar kemampuan yang dapat diberikan pegawai dan kemampuan yang diperlukan pekerjaan untuk sekarang maupun masa yang akan datang.

³⁰ Oemar Hamalik, *op.cit.*, h. 13

³¹ Wahyu Saidi, *loc.cit.*, h.246

- D. *Supervisory training* (pelatihan penyelia) adalah bentuk pendidikan dan latihan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan keterangan dan informasi yang berhubungan dengan teori dan penerapan praktis tentang teknik penyediaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu metode yang berkaitan erat dengan usaha-usah pemecahan masalah pendidikan yang kompleks. Hal ini dijalankan dengan memadukan berbagai unsur yang ada dengan menggunakan berbagai metode sehingga proses yang dilalui benar-benar dapat menunjang pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Manfaat pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual, dibawah ini merupakan manfaat diklat , meliputi :

Manfaat untuk perusahaan :

- A. Mengarahkan kemampuan dan atau lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan.
- B. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan.
- C. Memperbaiki moral pekerja
- D. Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan, dan kepercayaan
- E. Membantu dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Manfaat untuk individual :

- A. Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.
- B. Melalui pendidikan dan pelatihan, perubahan motivasi dari pengakuan, prestasi pertumbuhan, tanggungjawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan.
- C. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan
- D. Mengembangkan jiwa untuk terus belajar.³²

³² Sjafri Mangkuprawira, *op. cit.*, h. 136

Dalam pendidikan dan pelatihan, ditinjau dari sisi individu, perubahan yang diinginkan setelah diklat adalah peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan pengembangan karir.³³ Sementara itu ditinjau dari kepentingan perusahaan adalah tercapainya kinerja perusahaan yang maksimum sebagai buah dari hasil pelatihan yang terjadi. Dengan kata lain harus ada *input, output, outcome dan impact* dari pelatihan.

Menurut Notoatmodjo mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara konkret perubahan perilaku ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat, Kemampuan ini mencakup kognitif, afektif, maupun psikomotor.³⁴

Menurut taksonomi *Bloom*, tahapan seseorang hingga ia memiliki *skill* terhadap pengetahuan tertentu, dimulai dari tahapan *cognitive* dimana pada tahapan ini seseorang berproses untuk memiliki rasa yakin bahwa dirinya mampu mengaplikasikan ilmu yang diperolehnya. Lalu, seseorang akan naik tahap *affective* yaitu seseorang akan tertarik untuk melakukan adopsi-inovasi. Terakhir, seseorang akan sampai pada tahap *psychomotor* dimana ia benar-benar mempraktikkan pengetahuan yang baru itu, sehingga ia memiliki *skill* yang baik.³⁵

³³ Sjafrli Mangkuprawira, *op. cit.*, h. 136

³⁴ Roni Faslah, *Analisis Hubungan Pengelolaan Pelatihan dengan Kepuasan Peserta Pelatihan* (econoSains-Volume VII, Nomor 2 Agustus 2009), h. 16

³⁵ Husein Umar, *op.cit.*, h. 46

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan pegawai negeri sipil. Pengaturan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

Menurut Bratakusumah Pendidikan dan pelatihan bertujuan :

- A. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian sesuai dengan kebutuhan instansi.
- B. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- C. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.³⁶

Evaluasi pasca diklat :

Setelah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berakhir dilakukan evaluasi pasca diklat terhadap kemampuan dan pendayagunaan peserta diklat, yaitu :

- A. Kemampuan dan pendayagunaan
- B. Mampu menerapkan pengetahuan dan kemampuan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan
- C. Sejauh mana peserta diklat di dayagunakan potensinya baik dalam jabatan fungsional maupun struktural.³⁷

Dalam era globalisasi persaingan usaha semakin ketat sehingga dibutuhkan SDM yang mampu bekerja secara profesional. Hal ini akan

³⁶ Deddy Supriady Bratakusumah dan Dadang Solihin, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 149

³⁷ Tim Pengembang Ilmu pendidikan, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (Bandung : Imperial Bhakti Utama, 2009), h. 427

berkaitan dengan kondisi SDM baik kualitas maupun kuantitas pada lembaga pemerintahan, khususnya pegawai negeri sipil.³⁸

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas SDM, bagi koperasi pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu prinsip yang berarti harus selalu dilakukan secara berkesinambungan.³⁹ Dalam arti luas memahami mekanisme koperasi yaitu bagaimana koperasi dapat menghasilkan manfaat bagi anggota, apa yang harus dikerjakan anggota, pengurus, pengelola dan karyawan. Sedangkan dalam arti spesifik pendidikan dan pelatihan dalam bidang tertentu yang relevan atau potensial untuk meningkatkan efektivitas untuk mengatasi masalah-masalah tertentu.

Berdasarkan pemahaman pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara yang diselenggarakan sebuah lembaga dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya sehingga para karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal di dalam pekerjaannya.

³⁸ Laila Nagib, *Pengembangan Industri dan Isu Ketenagakerjaan* (komunika, volume 8, no 2, 2005), h. 57

³⁹ Hadi Soesastro dan Aida Budiman, *Pemikiran dan Permasalahan Ekonomi di Indonesia dalam Setengah Abad Terakhir* (Yogyakarta: Kanisius, 2005), h. 137

2. Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi

Kata efektif memiliki persamaan arti atau berkaitan dengan banyaknya hasil yang dicapai. Sedangkan efektivitas dapat diartikan sebagai : “Tingkat atau derajat pencapaian hasil yang diharapkan”.⁴⁰

Menurut Komarudin menyebutkan bahwa efektivitas adalah: “suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.⁴¹ Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan maka harus ditunjang dengan berbagai fasilitas serta pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengurus koperasi. Hal ini senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hani Handoko yang dikutip oleh Dintje Griandini mengemukakan bahwa efektivitas adalah untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴²

Susilo Marotoyo memperkuat definisi yang sudah ada, menurutnya efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.⁴³

⁴⁰ Indrio Gitosudarmo dan Agus Mulyono, *Prinsip Dasar Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1996), p. 8

⁴¹ Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 269

⁴² Dientje Griandini, *Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas kerja Guru SMK Negeri di Jakarta Timur* (econoSains-Volume V, Nomor 2, Agustus 2007), h.134

⁴³ *Ibid.*, h. 135

H.Emerson dalam buku Brantas mengatakan bahwa : "*effectiveness is measuring in term of attaining prescribed goal objectives*. (Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran/tujuan yang telah ditentukan sebelumnya)".⁴⁴

Efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Efektivitas merupakan kunci keberhasilan organisasi.⁴⁵

Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli tentang efektivitas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerja menurut sebagian orang selalu identik dengan penghasilan atau uang. Karena dalam melakukan suatu pekerjaan orang mengharapkan imbalan jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Tujuan utama manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adapun jenis pekerjaan yang hendak dilakukannya tergantung kepada kemampuan kerja yang dimiliki oleh orang bersangkutan. Dalam bekerja pasti ada aktivitas yang dilakukan oleh manusia baik yang berbentuk tenaga maupun yang berbentuk pemikiran yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

⁴⁴ Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 190

⁴⁵ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara 2005), h. 55

Bekerja mengandung arti : “Melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh semua manusia yang bersangkutan”.⁴⁶ Kerja adalah : “Kegiatan melakukan sesuatu”.⁴⁷ Menurut Abdurrahman kerja adalah : Kegiatan yang memuat suatu tujuan tertentu dan disamping itu memuat perpaduan dari tenaga manusia baik jasmani maupun rohani.⁴⁸ Kerja merupakan aktivitas dasar dan bagian esensial dari kehidupan manusia.

Menurut Saidi kerja adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa untuk memperoleh imbalan prestasi tertentu.⁴⁹

Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan bobot dan isi kepada kehidupannya.⁵⁰ sependapat dengan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa Kerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerja adalah pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Efektivitas kerja adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah

⁴⁶ Moh. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2001), h. 46

⁴⁷ Dazuli Iskandar, *definisi kerja*, <http://www.scribd.com>, diakses tanggal 8 juni 2011

⁴⁸ Arifin Abdurrahman, *Teori Pengembangan dan Kepemimpinan Kerja* (Jakarta: Bharata, 1985), h 45

⁴⁹ Wahyu Saidi, *op.cit.*, h. 286

⁵⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 19

dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.⁵¹ Jumlah dan jenis sumber-sumber yang akan digunakan sudah ditentukan sebelumnya dan dengan pemanfaatan sumber-sumber itulah hasil-hasil tertentu harus dicapai dalam batas waktu yang telah ditetapkan pula.

Kemajemukan dalam suatu organisasi menggambarkan perbedaan individual diantara para pekerja. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari jenjang pendidikan formal yang menunjukkan kemampuan dasar yang dimiliki pegawai. Sedangkan kemampuan kursus atau diklat yang dimiliki merupakan salah satu syarat dalam jenjang pendidikan karena keterampilan pegawai mutlak diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja organisasi/efektivitas organisasi.⁵² Kemampuan administratif merupakan wujud karakteristik pekerja serta akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

Berdasarkan pengertian efektivitas dan kerja diatas, maka dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja pengurus adalah suatu keadaan yang menunjukan keberhasilan pengurus dalam melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang beragam dimana sumber daya manusia tersebut harus bekerja secara optimal. Melalui suatu perbaikan dan peningkatan agar tercapai tingkat organisasional sesuai dengan apa yang diinginkan yaitu hasil kerja yang efektif untuk melihat tercapai atau tidaknya tujuan organisasi diukur dari pelaksanaan kerja didalamnya. Dalam

⁵¹ Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 127

⁵² Hessel Nogi, *Manajemen Publik* (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 161

kegiatan berorganisasi harus mencapai tingkat kegiatan yang efektif. “Efektif berarti bisa mencapai tujuan dengan tepat dan baik”.

B. Kerangka Berfikir

Tujuan setiap badan usaha khususnya koperasi adalah meningkatkan sumberdaya serta kemampuan yang dimiliki agar dapat berfungsi sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah sumber daya manusia.

Keadaan atau majunya sebuah usaha koperasi dapat terlihat dari bagaimana organisasi itu dijalankan oleh pengurusnya. Hubungan kerja yang melibatkan individu didalamnya menjadi hal penting bagaimana usaha koperasi itu berjalan.

Pengurus koperasi sebagai salah satu sumber daya koperasi mempunyai peran yang besar dalam mendukung serta meningkatkan keberhasilan koperasi. Peranan tersebut dapat dilihat dari keberadaan pengurus koperasi sebagai perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan dan kemajuan koperasi. Kemajuan koperasi itu sendiri dapat dipengaruhi oleh adanya efektivitas kerja pengurus koperasi. Efektivitas kerja seorang pengurus koperasi dapat dilihat dari banyak faktor yang mempengaruhinya, masing-masing dapat dikelompokkan seperti faktor lingkungan kerja, kerjasama antar pengurus dan anggota koperasi, komunikasi, pendapatan atau penghasilan, fungsi pengawasan dalam koperasi, pengalaman kerja serta penempatan kerja.

Hal penting yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja pengurus koperasi adalah kesempatan bagi pengurus untuk memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam bekerja melalui pendidikan dan pelatihan.

Manajemen pada tingkatan perusahaan sampai koperasi pasti berupaya agar orang-orang yang bekerja didalamnya dapat bekerja secara maksimal dan baik. Penciptaan sumber daya manusia yang baik dalam koperasi kini menjadi tuntutan agar tercipta badan usaha koperasi yang mampu bersaing dengan jenis usaha lainnya.

Keberadaan Pendidikan Pelatihan bagi pengurus koperasi dapat memberikan bantuan bagi para pengurus koperasi untuk menguasai keterampilan yang mnjadi tuntutan atau membantu memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara kerja paling efektif pada masa sekarang.

Manusia sebagai makhluk Tuhan yang kompleks dan unik telah memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Oleh sebab itu sebagai manusia selayaknya mampu mnyadari akan dirinya dan mampu memperbaiki kekurangan dan kelemahannya, begitupun halnya dengan orang bekerja bahwa pekerjaannya tidak luput dari salah dan benar, kadang terjadi kesalahan baik dalam bertindak maupun membuat suatu keputusan.

Seseorang harus mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu pengembangan

keterampilan dalam bekerja patut dilakukan bila tidak mau tertinggal oleh perubahan zaman. Dewasa ini, peranan sumber daya yang handal dapat menjadi pilihan setiap usaha agar bisa berhasil menghadapi tantangan sumber daya yang mampu berdedikasi bagi pekerjaannya dan mengerti akan fungsi serta kedudukan masing-masing sehingga apa yang diharapkan perusahaan atau badan usaha koperasi untuk memiliki sumber daya yang mampu bekerja dengan efektif dapat terealisasi sehingga dari berbagai pernyataan tersebut diatas terdapat hubungan antara pendidikan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berfikir diatas maka hipotesis yang diduga bahwa : “terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan dan pelatihan koperasi dengan Efektivitas kerja pengurus Koperasi Pegawai Negeri di Jakarta Timur.” Jika pendidikan dan pelatihannya sering dilakukan oleh pengurus koperasi maka efektivitas kerja pengurus koperasinya akan semakin baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat berdasarkan fakta atau data yang valid, benar dan dapat dipercaya mengenai apakah terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Negeri di Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Pegawai yang ada di wilayah Jakarta Timur. Wilayah ini dipilih karena masih banyak pengurus koperasi yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan dibandingkan dengan wilayah lain. Sehingga wilayah tersebut dapat mewakili populasi penelitian.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan, terhitung sejak bulan September 2011 sampai dengan bulan Oktober 2011. Waktu tersebut diambil karena dianggap paling efektif untuk melakukan penelitian, karena dari data yang diperoleh dari Suku Dinas Koperasi Jakarta Timur akan diadakan pendidikan dan pelatihan koperasi pada bulan oktober 2011 di beberapa koperasi yang akan diteliti.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan metode survei dengan menggunakan pendekatan korelasional menggunakan data *ex post facto*. Metode survei adalah “Penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah”.⁵³ Lalu yang dimaksud dengan *Ex Post Facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau karena sifatnya yang tidak dapat dimanipulasi.⁵⁴

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁵ Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian⁵⁶. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh koperasi pegawai di Jakarta Timur yang berjumlah 100 koperasi pegawai yang sudah berbadan hukum, Dari 100 koperasi yang berbadan hukum, hanya ada 35 koperasi yang aktif, dengan demikian koperasi aktif ini dapat dijadikan sebagai objek penelitian. Dari objek penelitian

⁵³ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 56

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.

37

⁵⁵ *Ibid.*, h. 50

⁵⁶ Suharyadi dan Purwanto S.K., *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 232

sebanyak 35 koperasi, hanya ada 6 koperasi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan koperasi, jadi populasi terjangkau dari penelitian ini adalah koperasi pegawai di Jakarta Timur yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan koperasi. Wilayah Jakarta timur dipilih peneliti karena masih banyak pengurus koperasi pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan perkoperasian.

Teknik pengambilan sampel diambil dari populasi terjangkau yang dikenal sebagai *sample trough an intermediate unit* (sampel dari unit populasi tidak langsung) berjumlah 70% dari 6 koperasi yang aktif atau 6 koperasi yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan perkoperasian. Jadi populasi terjangkau sebanyak 6 koperasi yang disebut sebagai *intermediate unit*. Adapun jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah sebanyak 35 orang dari 6 koperasi yang telah dipilih sebagai *intermediate unit*. Penentuan sampel sebanyak 35 orang karena telah melebihi dari 30 orang dan dapat dinyatakan valid. Merujuk pada Gray dan Diehl yang dikutip oleh Mudrajat Kuncoro bahwa “untuk studi korelasional dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan”⁵⁷ Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel acak proporsional (*sample random proportional technique*). Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah pengurus koperasi yang telah dipilih menjadi sampel penelitian yang disebut *primary unit* (unit

⁵⁷ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, 2003), p. 111

utama). Dari 6 koperasi tersebut, jumlah sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel III.1 dibawah ini :

Tabel III.1
Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Koperasi	Jumlah Pengurus	Perhitungan	sampel
1.	Kopeg BPKP	6	$6/35 \times 35 = 6$	6
2.	Kopeg Sudin Kebakaran	4	$4/35 \times 35 = 4$	4
3.	Kopeg DAMRI	6	$6/35 \times 35 = 6$	6
4.	Kopeg Pos dan Giro	6	$6/35 \times 35 = 6$	6
5.	Kopeg BKN	7	$7/35 \times 35 = 7$	7
6.	Kopeg Bea dan Cukai	6	$6/35 \times 35 = 6$	6
	Jumlah	35		35

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan (variabel X) dan efektivitas kerja (Variabel Y) untuk mengukur dua variabel instrumen penelitian tersebut dan dijelaskan sebagai berikut :

Cara Penyusunan Instrumen

1. Efektivitas Kerja Pengurus koperasi (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan pengurus dalam melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Efektivitas kerja diukur dengan kuesioner dengan jawaban tertutup sebanyak 34 butir pernyataan yang mencerminkan indikator tingkat keberhasilan, peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan, kunci keberhasilan organisasi, tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, dan kemampuan. Dengan menggunakan penilaian model skala likert untuk variabel ini.

c. Kisi-kisi instrumen Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi

Kisi-kisi instrumen efektivitas kerja pengurus koperasi yang disajikan pada bagian ini terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yaitu yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas kerja pengurus koperasi.

Tabel III.2
Indikator Variabel Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi (Y)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba	Butir Final
A. Tingkat Keberhasilan	A. Tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu	1,3,12,19,22,26,28*	1,3,19,22,26
A. Peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan	B. menguasai teknologi yang ada	5,9*,14,16,25,30,34	5,14,16,25,30,34
C. Kunci keberhasilan organisasi	D. Keterbukaan dalam pengelolaan uang E. Pengamatan terhadap keuangan koperasi	2,4,6,11,15,18,20,23,32	2,4,6,11,15,18,20,23,32
F. Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan	G. Ketelitian dan kecermatan	7*,8,10*,13,21,27,29,31	8,13,21,27,29,31
H. kemampuan	I. cara kerja J. dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu K. bekerja tepat sasaran	2,3,17,19,24,33*	2,3,17,19,24

*) : Drop

Untuk mengisi skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif pilihan jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dari setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya.

TABEL III.3
Skala Penilaian Pengujian Angket
Variabel Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi (Y)

Pilihan	Positif
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
R = Ragu-ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

d. Validasi dan reliabilitas Instrumen Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert sebanyak 34 butir pernyataan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel seperti pada tabel III.1.

Tahap berikutnya instrumen ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan subindikator dari variabel efektivitas kerja. Setelah konsep ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 15 pengurus koperasi pegawai yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,514$ jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak

valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus didrop.

Rumus yang digunakan untuk validitas adalah:

$$r_{hitung} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien skor butir dengan skor total instrument

xi = Deviasi skor dari dari xi

xt = Deviasi skor dari xt

Berdasarkan perhitungan pada lampiran, dari 34 butir pernyataan yang telah dihitung validitasnya maka pernyataan yang memenuhi kriteria atau valid sebanyak 29 butir. Sedangkan sisanya drop dan selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yaitu :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum si^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien realibilitas tes

k = Cacah butir

Si^2 = Varians skor butir

St^2 = Varians skor total

Sedangkan variansi dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$S^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{n} \right)^2}{n}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas , diperoleh hasil dari $S_i^2 = 3,305$, $S_t^2 = 4048,14$ dan r_{ii} sebesar 0,999. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tesnya termasuk dalam kategori (0,800-1,000) maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 29 butir pernyataan itulah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur efektivitas kerja pengurus koperasi.

2. Pendidikan dan Pelatihan (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

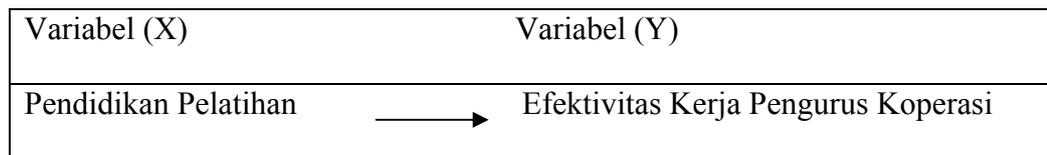
Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas SDM, bagi koperasi pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu prinsip yang berarti harus selalu dilakukan secara berkesinambungan.

b. Definisi Operasional

Data Pendidikan dan Pelatihan merupakan data sekunder. Data ini diperoleh dari jumlah atau kuantitas pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan yang pernah diikuti oleh pengurus koperasi selama ia menjabat sebagai pengurus koperasi.

F. Konstelasi Pengaruh antar Variabel

Konstelasi antar variabel ini digunakan untuk menggambarkan dua variabel penelitian yaitu pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X dan Efektivitas kerja pengurus sebagai variabel Y, konstelasi antar variabel ini digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

Variabel X : Pendidikan pelatihan

Variabel Y : Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi

→ : Menunjukkan arah pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dapat menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif karena pengumpulan analisis datanya membutuhkan waktu yang singkat serta menggunakan teknik statistik yang merupakan salah satu tahap penentuan dalam kegiatan penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara uji korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.⁵⁸

Rumus persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

⁵⁸ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 315

$$\hat{Y} = a + bX^{59}$$

Keterangan :

\hat{Y} : variabel terikat

X : variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = Y - bX^{60}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05

Hipotesis :

H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $L_0 < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_0 jika $L_0 > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

⁵⁹ *Ibid*, h. 312

⁶⁰ *Ibid*, h.315

Populasi berdistribusi normal jika H_0 diterima.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi (Uji F)

Uji F atau uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \geq 0$$

Kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Regresi dinyatakan berarti ataupun sangat berarti jika H_0 ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan regresi berarti (signifikan).

b. Uji Linieritas Regresi

Uji Linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linier atau tidak linier.

Hipotesis statistik:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X \text{ (regresi linier)}$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X \text{ (regresi tidak linier)}$$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi dinyatakan linier jika H_0 diterima. Perhitungan keberartian dan linieritas regresi dapat digunakan tabel anava seperti yang digambarkan Tabel III.6 berikut :

Tabel III.6
ANAVA

Sumber Varian	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total (T)	$\sum Y^2$	N	-	-	-
Regresi (a)	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$	1	-	-	-
Regresi (b/a)	$b \sum xy$	1	$\frac{JK_{(b)}}{Db_{(b)}}$	$\frac{JK_{(b)}}{Db_{(b)}}$	$F_o > F_t$
Sisa (S)	$JK_{(T)} - JK_{(reg a)} - JK_{(reg b)}$	N-2	$\frac{JK_{(s)}}{db_{(s)}}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	$JK_{(s)} - JK_{(G)}$	k-2	$\frac{RJK_{(TC)}}{db_{(TC)}}$	$\frac{RJK_{(tc)}}{RJK_{(G)}}$	$F_o < F_t$
Galat (G)	$JK_{(g)} = \sum Y^2 - (\sum Y)^2$	n-k	$\frac{JK_{(G)}}{Db_{(G)}}$	-	-

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian hubungan antara kedua variabel digunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut:⁶¹

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : Skor signifikan koefisien korelasi
 r_{xy} : Koefisien korelasi product moment
 n : Banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik

H_0 : $\beta = 0$

H_i : $\beta > 0$

Dengan kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Koefisien korelasi signifikan jika H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

d. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

⁶¹ Sudjana, *op.cit.*, p. 377

Keterangan:

$$KD = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2} \quad ^{62}$$

KD : Koefisien Determinasi

⁶² Damodar Gujarati, *Statistika Untuk Penelitian* (Jakarta: 1998), h. 161

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi sebagai variabel dependen dan Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel independen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut.

1. Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi di Jakarta Timur

Data Efektivitas Kerja Pengurus (variabel Y) dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa pernyataan kepada 35 pengurus koperasi. Yang terbagi dalam lima indikator yaitu : indikator tingkat keberhasilan, indikator peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan, indikator kunci keberhasilan organisasi, indikator kemampuan, dan indikator tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.

Data efektivitas kerja pengurus koperasi ini diperoleh melalui instrumen dengan 29 butir pernyataan. Penyajian data akan lebih mudah bila dinyatakan dalam persen (%), untuk itu peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi relatif

untuk menyajikan data. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel efektivitas kerja pengurus koperasi antara 96 (nilai terendah) sampai dengan 125 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 109,60, varians (S^2) sebesar 50,365 dan simpangan baku (S) sebesar 7,097. Distribusi frekuensi dari data efektivitas kerja pengurus koperasi dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 55, banyaknya interval kelas sebesar 6 kelas dengan perhitungan $1 + (3,3) \log 35$ dari rumus Sturges serta panjang kelas adalah 5.

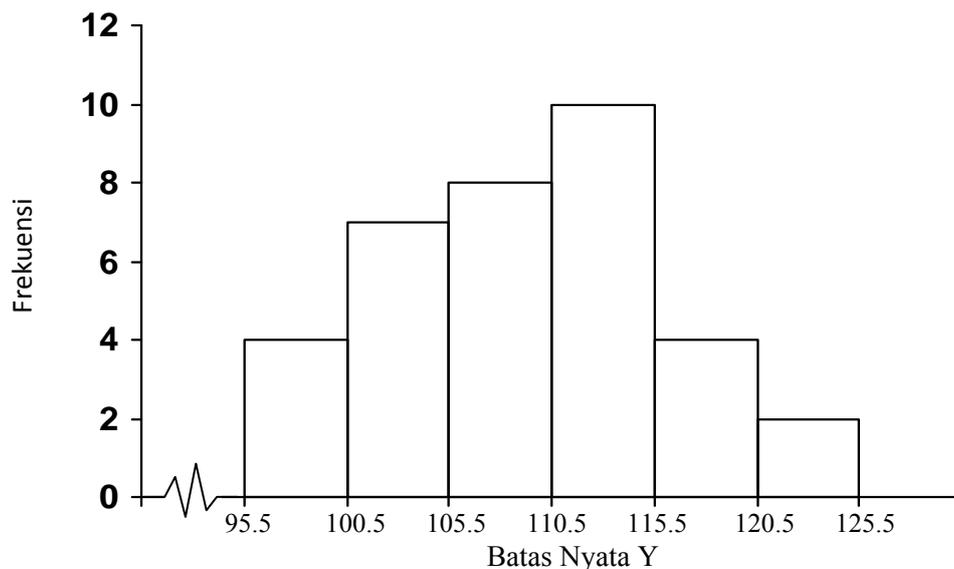
Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi
(Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
96 - 100	95.5	100.5	4	11.4%
101 - 105	100.5	105.5	7	20.0%
106 - 110	105.5	110.5	8	22.9%
111 - 115	110.5	115.5	10	28.6%
116 - 120	115.5	120.5	4	11.4%
121 - 125	120.5	125.5	2	5.7%
Jumlah			35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah pada tahun 2011

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y diatas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 4. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 111-115 sebesar 28,6%, sedangkan frekuensi relatif terendah berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 121-125 sebesar 5,7%.

Berdasarkan tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram hasil efektivitas kerja pengurus koperasi sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi
(Variabel Y)

Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel Y terletak pada interval kelas 111-115 dengan frekuensi relatif terbesar 28,6% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas antara 121-125 dengan frekuensi relatif sebesar 5,7%.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Data Pendidikan dan Pelatihan merupakan data sekunder diperoleh dari hasil pertanyaan peneliti kepada pengurus koperasi pegawai negeri di Jakarta Timur bahwa seberapa banyak mengikuti pendidikan dan pelatihan selama menjabat sebagai pengurus koperasi. Pendidikan dan pelatihan koperasi yang diikuti

diantaranya adalah diklat manajemen koperasi, diklat pajak, diklat operasional pengurus koperasi, diklat kepegawaian oleh Sudin Koperasi Jakarta Timur, diklat kepemimpinan, diklat aplikasi perangkat computer dan lain-lain. Pendidikan dan pelatihan koperasi ini dilakukan dalam masa kepengurusan berlangsung berkisar antara 4 sampai 9 kali diklat. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel pendidikan dan pelatihan antara skor terendah 4 dan skor tertinggi 9, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 6,29, varians (S^2) sebesar 1,975 dan simpangan baku (S) sebesar 1,405.

Distribusi frekuensi dari data Pendidikan dan Pelatihan dapat dilihat pada tabel IV.2 dimana rentang skor adalah 5, banyaknya interval kelas sebesar 6 kelas dengan perhitungan $1 + (3,3) \log 35$ dari rumus Sturges serta panjang kelas adalah 1.

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan Koperasi
(Variabel X)

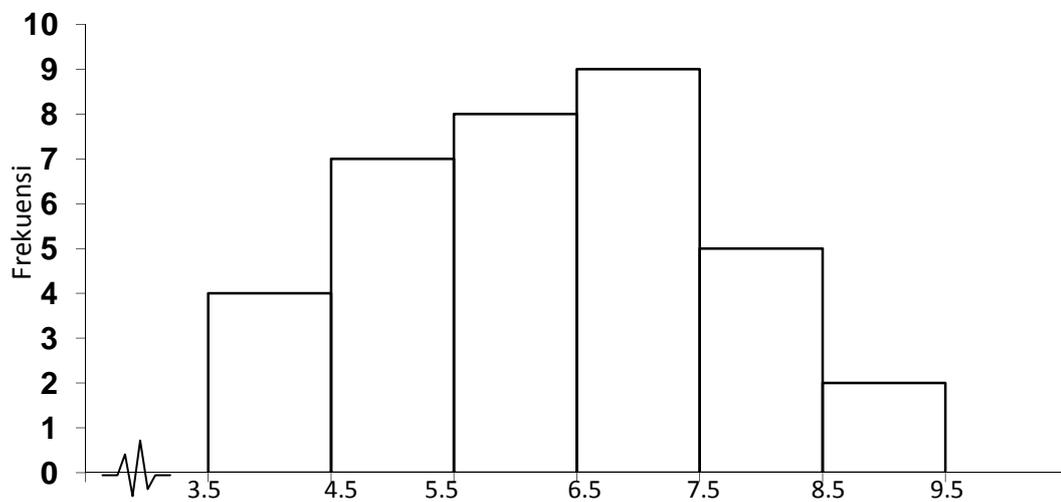
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
4	3.5	4.5	4	11.4%
5	4.5	5.5	7	20.0%
6	5.5	6.5	8	22.9%
7	6.5	7.5	9	25.7%
8	7.5	8.5	5	14.3%
9	8.5	9.5	2	5.7%
Jumlah			35	100%

Sumber data yang diolah pada tahun 2011

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X diatas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 1. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan

batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 7 sebesar 25,7%, sedangkan frekuensi relatif terendah berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 9 sebesar 5,7%.

Berdasarkan tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Pendidikan dan Pelatihan
(Variabel X)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 6,5-7,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 8,5-9,5.

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 3,113 dan konstanta sebesar 90,03. Dengan demikian bentuk hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 90,03 + 3,113X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pendidikan dan pelatihan akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja pengurus sebesar 3,113 skor pada konstanta 90,03.

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk melihat apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 35 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada Tabel IV.3.

Tabel IV. 3
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X

No.	Galat Taksiran	Lo	L_{tabel} (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.117	0.150	Ho diterima	Normal

Pengujian galat taksiran regresi Y atas X menghasilkan harga L_{hitung} maksimum sebesar 0,117 sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata (α) 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,150 ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,117 < 0,150$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Hipotesis yang diharapkan adalah hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi adalah signifikan atau berarti.

Berdasarkan kriteria pengujian tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, regresi dikatakan berarti. Dari hasil uji keberartian regresi dengan menggunakan tabel ANAVA dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 35 dengan taraf kesalahan 5% maka diperoleh nilai ($F_h = 20,22$) dan ($F_t = 4,17$). Maka koefisien regresi ($F_h = 20,22$) > ($F_t = 4,17$), berarti atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus.

Kelinearan dan keberartian koefisien regresi dapat dilihat pada tabel IV.4

Tabel IV. 4
Analisis Varians (Anava) untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi
($\hat{Y} = 90,03 + 3,113X$)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	35	422138,00			
Regresi (a)	1	420425,60			
Regresi (b/a)	1	650,57	650,57	20,22	4,17
Sisa	33	1061,83	32,18		
Tuna Cocok	4	194,12	48,53	1,62	2,70
Galat Kekeliruan	29	867,71	29,92		

*) : Regresi berarti $F_{\text{Hitung}}(20,22) > F_{\text{Tabel}}(4,17)$

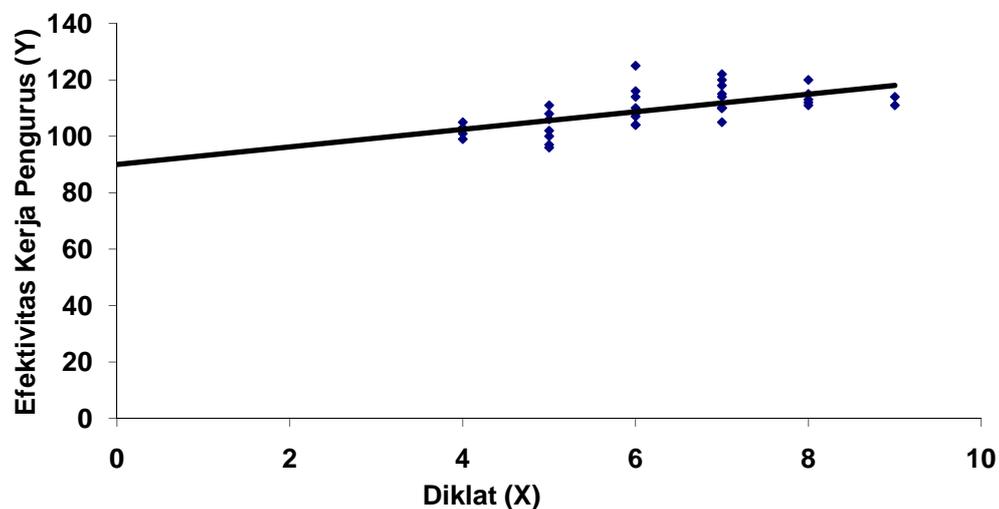
^{ns}) : Regresi linier $F_{\text{Hitung}}(1,62) < F_{\text{Tabel}}(2,70)$

b. Uji Linearitas Regresi

Uji Linearitas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier. Dengan kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, dari hasil perhitungan uji kelinearan regresi dengan menggunakan tabel ANAVA dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 29 dengan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai ($F_h=1,62$) dan ($F_t=2,70$) bilinear atau dengan kata lain persamaan regresi ($\hat{Y} = 90,03 + 3,113X$) berbentuk linier.

Hasil perhitungan sesuai dengan tabel IV.3 diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus adalah signifikan dan linier. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas kerja pengurus bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan pendidikan dan pelatihan, melainkan didasarkan atas analisis

statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pendidikan dan pelatihan (X) dapat menyebabkan kenaikan efektivitas kerja pengurus (Y) sebesar 3,113 pada konstanta 90,03. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 90,03 + 3,113X$

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi Pegawai di Jakarta Timur”. Dalam pengujian hipotesis penelitian dilakukan uji keberartian koefisien korelasi.

Untuk menguji keberartian hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus koperasi menggunakan uji t pada taraf

signifikansi 0,05, dk (n-2). Hipotesis objektif (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Pendidikan dan Pelatihan (X) dan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi (Y), dan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara Pendidikan dan Pelatihan (X) dan Efektivitas Kerja Pengurus (Y). Kriteria pengujian adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian keberartian koefisien korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan (X) dan Efektivitas Kerja Pengurus (Y), didapat $t_{hitung} = 1,62$ (proses penghitungan pada lampiran), dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (35 - 2) = 33 sebesar 2,70. Didasarkan pada ketentuan di atas, maka $t_{hitung} 1,62 > t_{tabel} 2,70$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan yang berarti antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi.

d. Uji Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi persentase ketergantungan variabel Y (efektivitas kerja pengurus) terhadap variabel X (pendidikan dan pelatihan). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 37,99%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 37,99% efektivitas kerja pengurus ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.5

Tabel IV.5
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,616	37,99 %	4,50	1,70

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,616 dengan koefisien determinasi sebesar 37,99%.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh dari nilai L_{hitung} terbesar = 0,117, L_{tabel} untuk $n = 35$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,150 dan ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,117 < 0,150$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 90,03 + 3,113X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 skor pendidikan dan pelatihan (X) akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja pengurus (Y) sebesar 3,113 pada konstanta 90,03.

Hasil analisis korelasi sederhana antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,616 karena $r_{xy} > 0,334$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (efektivitas kerja pengurus). Adapun kriteria pengujian, H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,22 > 4,17$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 90,03 + 3,113X$ adalah berarti. Lalu, H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,62 < 2,70$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 90,03 + 3,113X$ dikatakan linier.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi, $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,50$ sedangkan $t_{tabel} = 1,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (4,50) > t_{tabel} (1,70)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel Y (efektivitas kerja pengurus).

Uji koefisien determinasi disimpulkan bahwa 37,99% efektivitas kerja pengurus ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan ditentukan dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus atau dengan kata lain semakin positif pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pengurus. Demikian pula sebaliknya, makin negatif pendidikan dan pelatihan maka makin rendah efektivitas kerja pengurus.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang peneliti temukan ketika melakukan penelitian, diantaranya adalah:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti, yaitu peneliti hanya meneliti mengenai hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri, Dengan penelitian yang didapatkan bahwa memang tidak hanya faktor kuantitas pendidikan dan pelatihan saja yang

mempengaruhi efektivitas kerja tetapi kualitas pendidikan yang diikuti pengurus koperasi juga memiliki peranan yang besar.

- b. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini. Keterbatasan waktu penelitian yang membuat penyebaran kuesioner hanya dilakukan dalam waktu 1 bulan.
- c. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih dalam mengenai pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pengurus koperasi.
- d. Objek penelitian yang terbatas yaitu hanya pada 6 koperasi pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan koperasi sehingga hasil penelitian akan berbeda apabila dilakukan pada objek yang berbeda pula.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Negeri di Jakarta Timur. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,616. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin sering mengikuti pendidikan dan pelatihan koperasi maka semakin baik juga efektivitas kerja pengurus koperasi.

Efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di Jakarta Timur ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan koperasi yang telah diikuti sebesar 37,99% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti tingkat keberhasilan, peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan, kunci keberhasilan organisasi, tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, dan kemampuan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan koperasi merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kerja pengurus koperasi.

Implikasi yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di Jakarta Timur. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan penelitian bahwa 37,99% variasi pendidikan dan pelatihan koperasi ditentukan oleh efektivitas kerja pengurus koperasi dan sisanya ditentukan oleh faktor lain dengan indikator terbesarnya adalah kualitas kerja pengurus koperasi.

Mengingat peranan pendidikan dan pelatihan sangat besar dalam efektivitas kerja pengurus koperasi. Sejalan dengan penelitian ini, maka pihak koperasi hendaknya dapat melakukan pendidikan dan pelatihan secara rutin bagi pengurus koperasi sehingga tercipta kualitas kerja dan menumbuhkan sumber daya manusia yang baik yang memiliki pengaruh terhadap hasil kerja terutama efektivitas kerjanya.

C. Saran

Berdasarkan implikasi diatas, berikut ini dikemukakan saran-saran untuk Koperasi Pegawai di Jakarta Timur, sebagai berikut :

1. Hendaknya lebih tanggap terhadap permasalahan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga tercipta kerja koperasi yang professional yang memiliki dampak dan pengaruhnya bagi kepentingan bersama.
2. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerjanya pengurus tidak perlu segan-segan mengikuti pendidikan dan pelatihan telah sering mengikuti pendidikan dan pelatihan.

3. Sebaiknya seluruh komponen koperasi mampu menciptakan kualitas kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Arifin. *Teori Pengembangan dan Kepemimpinan Kerja*. Jakarta. Bharata. 1985.
- Asad, Mohammad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberti. 2001.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Salemba empat. 2004.
- Baswir, Revrison. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta. BPFE. 1997
- Brantas. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung . Alfabeta. 2009.
- Bratakusumah, Deddy Supriady dan Dadang Solihin. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama. 2001.
- Faslah, Roni. *Analisis Hubungan Pengelolaan Pelatihan Dengan Kepuasan Peserta Pelatihan*. econoSains-Vol VII nomor 2. Agustus. 2009.
- Gitosudarmo, Indrio dan Mulyono Agus. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta. BPFE. 1996
- Griandini, Dientje. *Hubungan Pengawasan Dengan Efektifitas Kerja Guru SMK Negeri di Jakarta Timur*. econoSains-Vol V nomor 2. Agustus. 2007.
- Gujarati, Damodar. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta. 1998.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Bumi Aksara. 2006.
- _____, *Perencanaan dan Manajemen Pendidikan*. Bandung. Mandar Maju. 1991.
- Handoko, Hani. *Dasa-dasar Manajemen dan Operasi*. Yogyakarta. BPFE. 1999
- Hasbullah. *Dasar-dasar Ilmu Pendiidkan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Iskandar, Dazuli. *Definisi kerja*. <http://www.scribd.com>. diakses tanggal 8 juni 2011.
- Kartasapoetra dan Bambang, *Koperasi Indonesia yang Berdasar Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945*. Jakarta. Rineka Cipta. 1984.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2009.
- Komaruddin. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara. 1994.

- Malik, Halim. *Hakikat Pelatihan*. <http://www.kompasiana.com>. (diakses tanggal 8 Januari 2012).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosdakarya. 2005.
- Mangkuprawira, Sjafrin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2007.
- Moekijat. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju. 1991.
- Nagib, Laila. *Pengembangan industri dan isu ketenagakerjaan*. komunika, volume 8, no 2, 2005.
- Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2003.
- Hessel, Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta. Grasindo. 2005.
- Pelita. *Peningkatan Pengetahuan Koperasi*. <http://www.pelita.or.id>, (diakses tanggal 19 januari 2011).
- Perkembangan koperasi. <http://jpmi.or.id/2010/07/20/2010> (diakses tanggal 2 Oktober 2011).
- Prasetyo, Budi. *Pelatihan Koperasi Tingkat Nasional*. <http://www.koperasiku.com>, (diakses tanggal 9 Oktober 2011).
- Reksohadiprodjo, Sukanto. *Manajemen Koperasi Edisi 5*. Yogyakarta. BPFE. 1993.
- Rivai, Veithzal dan Sagalla Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2010.
- Saidi, Wahyu dan HalimSupandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PMKT Press. 2007.
- Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rineka Cipta. 2005.
- Sastradipoera, Komaruddin. *Pengantar Manajemen Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 1996.
- Siagian, Sondang P. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta. Bumi Aksara. 2009.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara. 2005.
- Sitio, Arifin. *Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta. Erlangga. 2001.
- Soesastro, Hadi dan Aida Budiman. *Pemikiran dan Permasalahan Ekonomi di Indonesia dalam Setengah Abad Terakhir*. Yogyakarta. Kanisius. 2005.

- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung. Tarsito. 2001.
- Sudrajat, Akhmad. *Definisi Pendidikan Menurut Undang-Undang Terbaru*, <http://www.scribd.com> (diakses 28 oktober 2011).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta. 2008.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 2008
- _____. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta. 2011
- Suharyadi dan Purwanto. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Buku 2*. Jakarta. Salemba Empat. 2004.
- Sumarni, Murti. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. ANDI. 2005.
- Suryadi, Ace. *Analisa Kebijakan Pendidikan Sebagai Suatu Pengantar*. Bandung. Rosdakarya. 2004.
- Syarif, Roni. *Definisi Pendidikan menurut para ahli*, <http://www.scribd.com> (diakses tanggal 28 juni 2011).
- Tim Pengembang Ilmu pendidikan. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung. Imperial Bhakti Utama. 2009.
- Undang-undang Perkoperasian. http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_25_92.htm. (diakses tanggal 10 September 2011)
- Umar, Husein. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2010.
- Widiyanti, Ninik. *Manajemen Koperasi*. Jakarta. Rineka Cipta. 2002.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Putri Widyaningrum Febriani adalah anak ketiga dari tiga bersaudara. Terlahir dari pasangan Bapak Dalil Priyanto dan Ibu Eti Suhaeti pada tanggal 16 Februari 1990. Tinggal di Jalan pemuda 3A No.16-17 Rt.10/02 Rawamangun-Jakarta timur. Pneliti pernah mengenyam pendidikan sekolah Dasar SD N 1 Lelea-Indramayu pada tahun 1995-2001, SMP N 2 Sindang-Indramayu pada tahun 2001-2004, SMA N 1 Sindang-Indramayu dari tahun 2004-2007. Kemudian pada tahun 2007 peneliti melanjutkan kuliah ke Perguruan Tinggi Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi. Selama kuliah, peneliti juga pernah berorganisasi yaitu Staff INFOKOM (Informasi dan Komunikasi) HMJ EA tahun 2007-2008, staff ASKES (Administrasi dan Kesekretariatan) BSO Al-Iqtishodi tahun 2008-2009. Peneliti juga aktif dalam berbagai kepanitiaan. Dalam praktek perkuliahan peneliti pernah melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMAN 1 Jakarta Pusat dan melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Koperasi Pegawai Dewi Sri Indramayu.