

**ANALISIS PERAN PENGURUS DAN MANAJER DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Koperasi Peternak Susu Sapi Lembang)

SKRIPSI

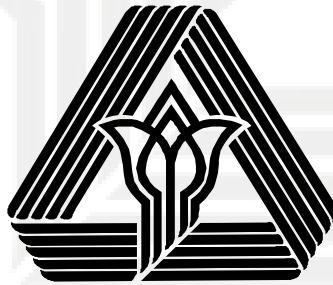
Disusun Oleh :

Margaret Resli Simamora

C1140405

Dosen Pembimbing

Ir.H.Dady Nurpadi,MP



IKOPIN

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ANALISIS PERAN PENGURUS DAN MANAJER
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KARYAWAN

Nama : Margaret Resli Simamora

NRP : C1140405

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan:

Dosen Pembimbing



Ir. H. Dady Nurpadi, MP

Direktur Program Studi S1 Manajemen



Dr. H. Gifanto Purbo Suseno, S.E., MSc

RIWAYAT HIDUP

Margaret Resli Simamora, penulis dilahirkan di Bandung, Jawa Barat pada tanggal 25 Januari 1994, penulis merupakan anak ketiga, putri dari Bapak Rindu Simamora dan Ibu Herta Sihagian. Jejang pendidikan formal yang telah diselesaikan sebagai berikut:

1. Tahun 2006 lulus dari Sekolah Dasar (SD) Negeri Ciparay IX, Kec. Ciparay, Kab. Bandung.
2. Tahun 2009 lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Tunas Baru, Kec. Ciparay, Kab. Bandung.
3. Tahun 2012 lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI Jatinangor, Kab. Sumedang.
4. Tahun 2014, Penulis tercatat sebagai mahasiswa pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) pada Program Studi Strata 1 (S-1) Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Margaret Resli Simamora (2021), *Analysis of the Role of Managers and Managers in Increasing Employee Motivation (Case Study in Lembang Cow Dairy Farmers Cooperative) under the guidance of Ir.H.Dady Nurpadi,MP.*

KPSBU Lemabang is managed by 3 administrators, 2 managers, 3 supervisors, and 280 staff employees and consists of 7,606 people with 6 business units, namely Milk Production Unit, Animal Feed Unit, Milk Processing Unit, Waserda Unit, Cattle Farming Unit, and Credit Unit.

Comparison of revenue plans and revenue realization from 2016-2020 always does not reach the target every year. This is due to the low performance of employees to achieve work effectiveness which resulted in the planned income and realization of the Cooperative not achieving the target. The number of teams in the management of KPSBU Lembang has decreased to only in 2016 as many as 339 in 2020.

This aims of this study is to analyze the role of administrators and managers in increasing employee motivation at KPSBU Lembang. The method used in this study is a descriptive research method to determine the role of providing motivation by administrators and managers in increasing employee motivation. Respondents are administrators and employees at KPSBU Lembang who collect 79 respondents.

Based on the results of the study, it shows that: (1) The provision of work motivation by the management and managers who are assessed by employees at KPSBU Lembang is in good criteria with a score of 1890. (2) The level of motivation of employees at KPSBU Lembang is in good criteria with a score of 2950. (3) Efforts that must be made by administrators and managers to increase employee motivation are to provide a sense of security in the form of fulfilling employees' needs for physical security and employee existence in the form of security to ensure food, drink, clothing, breathing, salary, security of working conditions, fringe benefits.

Keywords: *Motivation, Giving motivation, Cooperative Management and Managers*

RINGKASAN

Margaret Resli Simamora (2021), Analisis Peran Pengurus Dan Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Peternak Susu Sapi Lembang) di bawah bimbingan Ir.H.Dady Nurpadi,MP.

KPSBU Lembang dikelola oleh 3 pengurus, 2 manajer, 3 pengawas, dan 280 staf karyawan serta beranggotakan 7.606 orang dengan 6 unit usaha yaitu Unit Produksi Susu, Unit Makanan Ternak (Pakan konsentrat), Unit Pengelolaan Susu, Unit Waserda, Unit Peternakan Sapi, dan Unit Perkreditan.

Perbandingan rencana pendapatan dan realisasi pendapatan dari tahun 2016-2020 selalu tidak mencapai target tiap tahunnya. Hal ini karena kinerja karyawan yang rendah untuk mencapai efektifitas kerja yang mengakibatkan rencana pendapatan dan realisasi pada Koperasi tidak mencapai target. Jumlah tim pada manajemen KPSBU Lembang mengalami penurunan pada tahun 2016 berjumlah 339 menjadi hanya 324 pada tahun 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Pengurus Dan Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan di KPSBU Lembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif untuk mengetahui peran pemberian motivasi oleh pengurus dan manajer dalam meningkatkan motivasi karyawan Responden penelitian adalah Pengurus dan Karyawan di KPSBU Lembang yang berjumlah 79 responden.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) Pemberian motivasi kerja oleh pengurus dan manajer yang dinilai oleh karyawan di KPSBU Lembang berada pada kriteria baik dengan nilai skor 1890. (2) Tingkat motivasi karyawan di KPSBU Lembang berada pada kriteria baik dengan nilai skor 2950. (3) Upaya yang harus dilakukan oleh pengurus dan manajer untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan melakukan pemberian rasa aman berupa pemenuhan karyawan pada kebutuhan rasa aman fisik dan eksistensi karyawan berupa keamanan akan terjaminnya makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.

Kata Kunci: Motivasi, Pemberian motivasi, Pengurus dan Manajer Koperasi

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugrah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan peneliti yang berjudul **Analisis Peran Pengurus Dalam Upaya meningkatkan Motivasi Karyawan.**

Penulis sadar sepenuhnya, tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, penulis tidak akan mampu menyelesaikan usulan penelitian ini dengan baik maka dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang mendalam perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materil.

Ucapan tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Ibu, Ayah, Kakak dan Adik serta seluruh keluarga yang memberikan do'a kasih sayang, pengorbanan serta dukungan yang tiada henti untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
2. Yang Terhormat, Bapak Ir. H. Dady Nurpadi. MP selaku pembimbing saya mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan, semangat dan arahnya.
3. Yang Terhormat, Bapak H. Iwan Mulyana, SE, M.Si selaku dosen penelaah Perkoperasian, yang telah memberikan banyak masukan dan saran serta ilmu pengetahuan.
4. Yang Terhormat, Ibu Ucu Nurwati, SE, M.Sc selaku penelaah konsentrasi, yang telah memberikan banyak masukan dan saran serta ilmu pengetahuan.

5. Yang Terhormat, Bapak Dr. Burhanuddin Abdullah, Ir., MA Selaku Rektor Institut Koperasi Indonesia.
6. Yang Terhormat, Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc. selaku Direktur Prodi S1 Manajemen Intitut Koperasi Indonesia.
7. Seluruh dosen dan karyawan Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN)
8. Seluruh Pengurus dan karyawan koprasi Peternak Susu Sapi (KPSBU Lembang) yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di koprasi tersebut dan memberikan Informasi serta Data yang dibutuhkan penelitian dalam menyelesaikan penelitiannya.
9. Seluruh anak-anak kelas karyawan yang telah menjadi teman ketika di kampus dan memberikan banyak bantuan selama di IKOPIN.
10. Seluruh Mahasiswa Konsentrasi manajemen Sumber daya Manusia Angkatan 2014.
11. Seluruh Mahasiswa Angkatan 2017 di IKOPIN.
12. Seluruh Anak-anak Bimbingan Bapak Bapak Ir. H. Dady Nurpadi. MP
13. Yang Terhormat Ketua Pengurus Drs. Dedi Setiadi. SP
14. Yang Terhormat Ketua Pengawas KPSBU Lembang H. Jajang sumarno, SE
15. Yang Terhormat Kepala Bagian Personalia Bapak Darojat yang sangat membantu saya dalam Usulan penelitian.
16. Teman-teman saya uni, liah, dan Ade yang selalu menemani dari sejak kuliah sampai saat ini.

17. Agung dan Lita yang selalu bersama-sama berjuang mencari kopras dan teman seperjuangan Skripsi.

18. Teman-teman yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala perhatian, bimbingan dan arahan dari Dosen Pembimbing akhirnya Usulan Penelitian ini dapat diselesaikan meskipun demikian penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat dinantikan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis mohon maaf atas segala kekurangannya dan besar harapan agar usulan penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya bagi seluruh mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan masyarakat umum.

Jatinangor Agustus 2021

Penulis

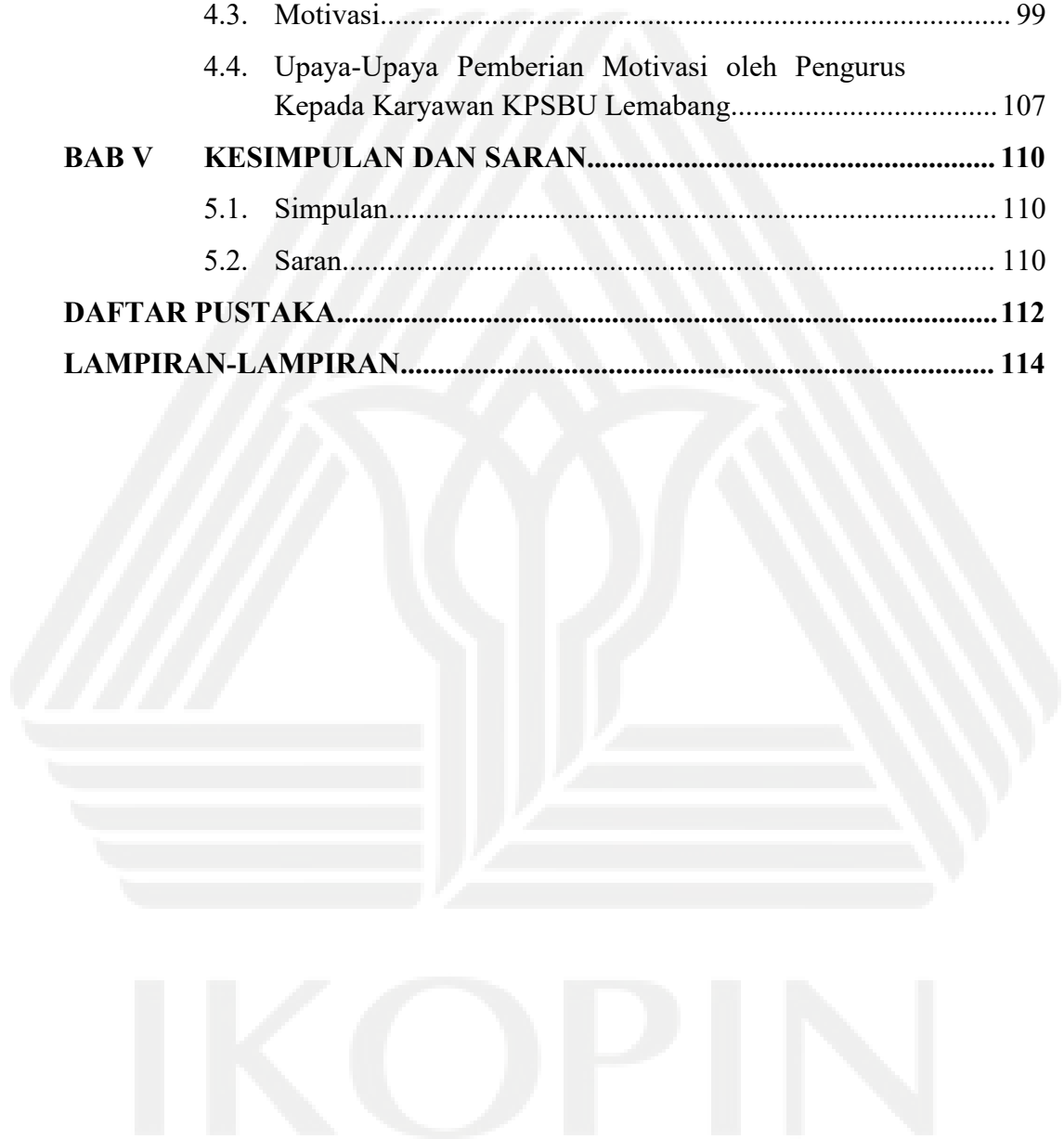
IKOPIN

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
RIWAYAT HIDUP.....	ii
ABSTRACT.....	iii
RINGKASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	10
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	11
2.1. Pendekatan Masalah.....	11
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian.....	11
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.3. Pendekatan Peran Kepemimpinan Pengurus.....	24
2.1.4. Pendekatan Peran dan Tanggung Jawab Manajer.....	32
2.1.5. Pendekatan Motivasi.....	36
2.2. Metode Penelitian.....	52

2.2.1. Data yang diperlukan (Operasionalisasi Variabel).....	52
2.2.2. Sumber Data.....	54
2.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
2.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	56
2.2.5. Rancangan Analisis Data.....	56
2.2.6. Tempat Penelitian.....	62
2.2.7. Jadwal Penelitian.....	62
BAB III KEADAAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN.....	63
3.1. Keadaan Umum Organisasi Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	63
3.1.1. Sejarah Terbentuknya Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	63
3.1.2. Struktur Organisasi Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	65
3.1.3. Rapat Anggota.....	67
3.1.4. Pengurus.....	68
3.1.5. Pengawas.....	70
3.1.6. Manajer.....	71
3.1.7. Karyawan.....	72
3.2. Keanggotaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	73
3.3. Kegiatan Usaha Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	75
3.4. Keadaan Permodalan dan Keuangan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	78
3.5. Keadaan Umum Wilayah Kerja Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	79
3.5.1. Keadaan Fisik dan Geografis.....	80

3.5.2. Potensi Sumber Daya Alam (SDA).....	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	89
4.1. Karakteristik Responden.....	89
4.2. Pemberian Motivasi oleh Pengurus.....	90
4.3. Motivasi.....	99
4.4. Upaya-Upaya Pemberian Motivasi oleh Pengurus Kepada Karyawan KPSBU Lemabang.....	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
5.1. Simpulan.....	110
5.2. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	114



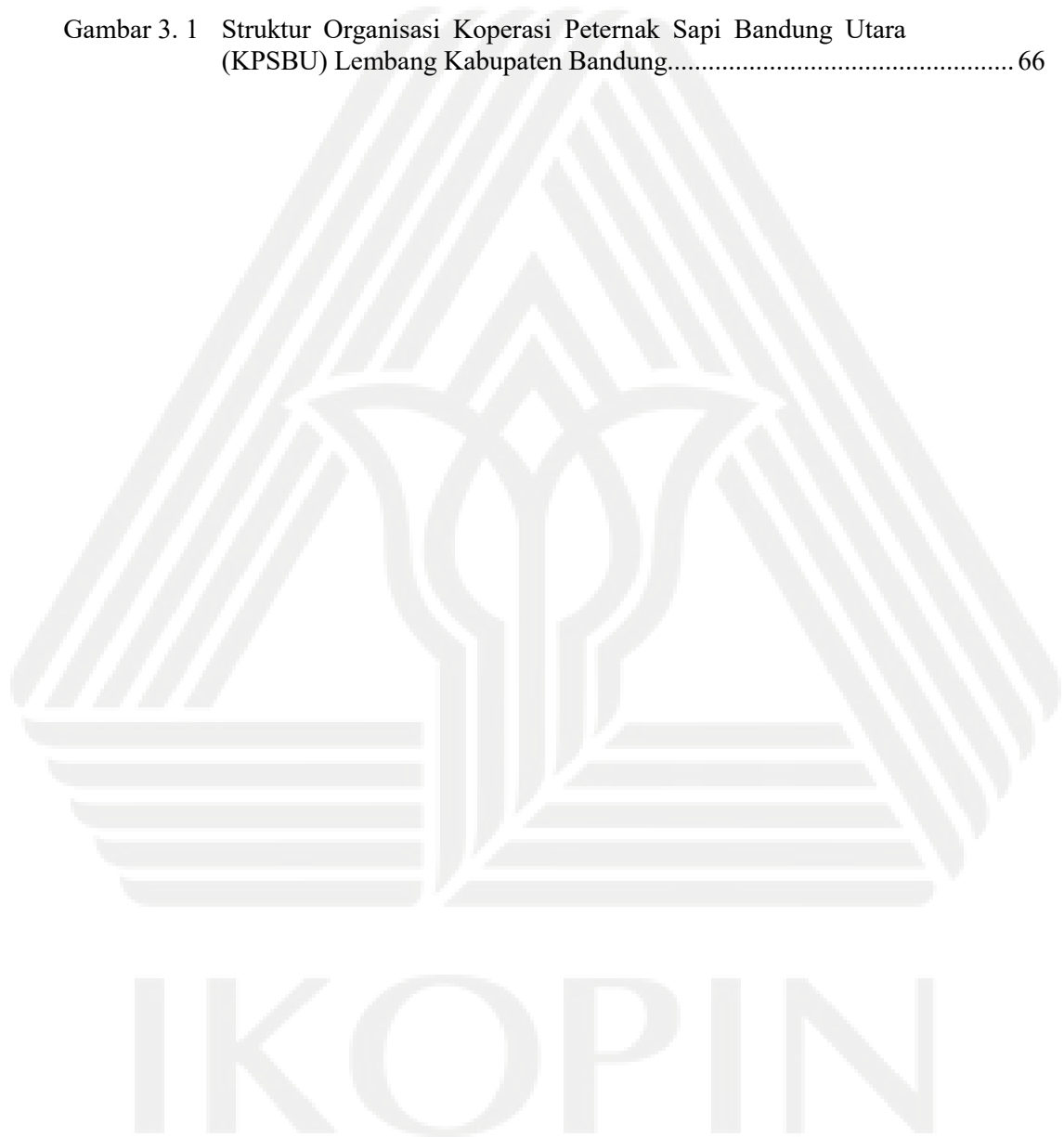
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Pendapatan Tiap-Tiap Unit Koperasi KPSBU Lembang Tahun 2016-2020 (dalam juta rupiah).....	3
Tabel 1. 2 Perbandingan Rencana Pendapatan dan Realisasi Pendapatan KPSBU Lembang Tahun 2016-2020.....	4
Tabel 1. 3 Jumlah Komposisi Karyawan KPSBU Lembang.....	4
Tabel 1. 4 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan KPSBU Lembang Tahun 2016-2020.....	6
Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Pengurus.....	53
Tabel 2. 2 Sumber Data.....	54
Tabel 2. 3 Skoring Pemberian Motivasi.....	57
Tabel 2. 4 Penilaian Indikator.....	57
Tabel 2. 5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden.....	58
Tabel 3. 1 Jumlah karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandun Utara (KPSBU).....	73
Tabel 3. 2 Data Perkembangan Jumlah Anggota.....	74
Tabel 3. 3 Permodalan KPSBU Lembang.....	79
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	89
Tabel 4. 2 Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Psikologi.....	90
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Informan (Pengurus dan Manajer) Mengenai Psikologi.....	91
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Rasa aman.....	92
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Informan (Pengurus dan Manajer) Mengenai Rasa aman.....	92
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Keterkaitan pengurus dengan karyawan.....	93
Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Informan (Pengurus dan Manajer) Mengenai Keterkaitan pengurus dengan karyawan.....	93
Tabel 4. 8 Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Hubungan interaksi pengurus dengan karyawan.....	94
Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Informan (Pengurus dan Manajer) Mengenai Hubungan interaksi pengurus dengan karyawan.....	94
Tabel 4. 10 Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Hubungan kerja yang harmonis.....	95
Tabel 4. 11 Hasil Tanggapan Informan (Pengurus dan Manajer) Mengenai Hubungan kerja yang harmonis.....	96

Tabel 4. 12	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Pengembangan kreativitas kerja karyawan.....	96
Tabel 4. 13	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus dan Manajer) Mengenai Pengembangan kreativitas kerja karyawan.....	97
Tabel 4. 14	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Pengembangan potensi kinerja karyawan.....	97
Tabel 4. 15	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus dan Manajer) Mengenai Pengembangan potensi kinerja karyawan.....	98
Tabel 4. 16	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Informan (Karyawan) Mengenai Pemberian Motivasi oleh Pengurus.....	99
Tabel 4. 17	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk mengetahui apa yang menjadi pekerjaannya.....	101
Tabel 4. 18	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.....	101
Tabel 4. 19	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.....	102
Tabel 4. 20	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk memberikan hasil pekerjaan yang sesuai ketentuan instansi.....	102
Tabel 4. 21	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk memiliki pengalaman dalam bekerja dengan memanfaatkan peluang untuk maju.....	103
Tabel 4. 22	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk berusaha meningkatkan kemampuan.....	103
Tabel 4. 23	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk bisa mengembangkan karir.....	104
Tabel 4. 24	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk meningkatkan prestasi kerja.....	104
Tabel 4. 25	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik.....	105
Tabel 4. 26	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk diakui prestasinya oleh pimpinannya.....	105
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Mengenai Dorongan dalam diri untuk diakui oleh rekan kerja atas prestasinya.....	106
Tabel 4. 28	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Peranan Timbal Balik Antar Dimensi-Dimensi Koperasi.....	19
Gambar 2. 2 Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.....	39
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kabupaten Bandung.....	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	118
Lampiran 3 Tabulasi Data Responden.....	119
Lampiran 4 Neraca Keuangan KPSBU Lembang.....	123

