

**ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI
OLEH PENGURUS DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada KUD Mandiri Bayongbong Garut)

SKRIPSI

**Disusun Oleh:
DELIA NURSITA
C1170190**

**Dosen Pembimbing
H. Dady Nurpadi, Ir. MP**



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI OLEH
PENGURUS DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN

Nama : Delia Nursita

NRP : C1170190

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan:

Dosen Pembimbing



H. Dady Nurpadi, Ir. MP

Direktur Program Studi S1 Manajemen



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

RIWAYAT HIDUP

Delia Nursita, penulis dilahirkan di Sumedang, Jawa Barat pada tanggal 21 Mei 1998. Penulis merupakan anak pertama, putri dari Bapak Didi Kuryana dan Ibu Entin Hartini.

Jenjang pendidikan formal yang telah diselesaikan sebagai berikut:

1. Tahun 2010 lulus dari Sekolah Dasar (SD) Negeri Cipacing II, Desa Cipacing Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.
2. Tahun 2013 lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) PGRI Rancaekek, Desa Bojongloa Kecamatan Rancaekek.
3. Tahun 2016 lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pasundan Jatinangor Desa Sayang Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.
4. Tahun 2017, penulis tercatat sebagai mahasiswa pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) pada Program Studi Strata 1 (S-1) Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia.

ABSTRACT

Delia Nursita (2021). *Analysis of the Motivation by the Management in Improving Employee Performance (Case Study at KUD Mandiri Bayongbong Garut) under the guidance of Mr. H. Dady Nurpadi, Ir. MP.*

KUD Mandiri Bayongbong Garut is managed by 5 administrators, 3 supervisors, 125 employees, 11 employees and consists of 1767 people who have several business units, namely the Dairy Cattle Unit, Animal Feed Business Unit, Savings and Loans Unit, Waserda Business Unit, Electricity Account Services Unit, Unit KCK, Unit Makter (Top Feed) and Unit Sp PUK.

There was a decrease in income in the cooperative KUD Mandiri Bayongbong Garut caused by the decline in the performance of cooperative employees. Motivation can be one of the causes of reduced employee performance. Based on the results of observations and interviews with the management, the implementation of the motivation given by the management to employees has begun. However, the provision of motivation is still felt to be lacking because the provision of wages does not meet the fair and proper principles.

This study aims to analyze the provision of work motivation by the management in improving employee performance at KUD Mandiri Bayongbong Garut. The method used in this research is descriptive research method to determine the leadership role of the board, employee work can be improved through the leadership role of the board in KUD Mandiri Bayongbong Garut. Respondents of the study were the Management and Employees of KUD Mandiri Bayongbong Garut, totaling 65 respondents.

Based on the results of the study, it shows that: (1) The role of providing work motivation by administrators in the KUD Mandiri Bayongbong Garut cooperative is categorized as quite good, with psychological indicators falling into unfavorable criteria. (2) Employee work at KUD Mandiri Bayongbong Garut falls into the criteria of being quite good. With indicators of accuracy in achieving targets and use of time in accordance with the planning, it falls into the unfavorable criteria. (3) Efforts made by the leadership role of the board in increasing employee work motivation that must be done by the management at KUD Mandiri Bayongbong are to consider providing motivation in the physiological needs of their employees by providing employee needs in the form of a need for salaries and facilities such as facilities and infrastructure, equipment to support his work, vehicles, and others.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

RINGKASAN

Delia Nursita (2021). Analisis Pemberian Motivasi Oleh Pengurus Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KUD Mandiri Bayongbong Garut) di bawah bimbingan bapak H. Dady Nurpadi, Ir. MP.

KUD Mandiri Bayongbong Garut dikelola oleh 5 pengurus, 3 pengawas, 125 karyawan, 11 borongan dan beranggotakan sebanyak 1767 orang yang memiliki beberapa unit usaha yaitu Unit Sapi Perah, Unit Usaha Pakan Ternak, Unit Simpan Pinjam, Unit Usaha Waserda, Unit Jasa Rekening Listrik, Unit KCK, Unit Makter (Top Feed) dan Unit Sp PUK.

Terjadi penurunan pendapatan di koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan koperasi. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pengurus, pelaksanaan pemberian motivasi yang diberikan oleh pengurus kepada karyawan sudah mulai dilaksanakan. Akan tetapi pemberian motivasi tersebut masih dirasakan kurang karena pemberian upah yang belum memenuhi prinsip adil dan layak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberian motivasi oleh pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif untuk mengetahui peran kepemimpinan pengurus, kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peran kepemimpinan pengurus di KUD Mandiri Bayongbong Garut. Responden penelitian adalah Pengurus dan Karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut yang berjumlah 65 responden.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) Peran pemberian motivasi oleh pengurus di koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut masuk ke dalam kriteria cukup baik, dengan indikator psikologi masuk kedalam kriteria kurang baik. (2) Kerja karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut masuk ke dalam kriteria cukup baik. Dengan indikator ketepatan mencapai target dan penggunaan waktu yang sesuai dengan perencanaan masuk kedalam kriteria kurang baik. (3) Upaya yang dilakukan peran kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang harus dilakukan oleh pengurus di KUD Mandiri Bayongbong adalah dengan mempertimbangkan pemberian motivasi dalam kebutuhan fisiologis (physiological) karyawannya dengan memberikan kebutuhan karyawan berupa kebutuhan akan gaji dan fasilitas seperti sarana dan prasarana, peralatan untuk menunjang pekerjaannya, kendaraan, dan lain-lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur senantiasa dilimpahkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat hidayah, karunia dan petunjuk-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul. **“ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PENGURUS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus pada Koperasi KUD Mandri Bayongbong).

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. Yang Terhormat, Bapak Dadi Nurpadi, Ir., MP . Selaku pembimbing saya mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan, semangat dan arahannya.
2. Yang Terhormat, Ibu Suarny Amran S.H., MH selaku penelaah Koperasi
3. Yang Terhormat, Ibu Ucu Nurwati, SE, M.Si selaku dosen penelaah Konsentrasi.
4. Yang Terhormat, Bapak Dr. Burhanuddin Abdullah, Ir., MA selaku Rektor Institut Manajemen Koperasi Indonesia.

5. Yang Terhormat, Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc. selaku Direktur Prodi S1 Manajemen Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
6. Seluruh dosen dan karyawan Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN)
7. Terima kasih kepada kedua orang tua mamah Entin Hartini, bapak Didi Kuryana dan adik saya Aida rahmani dan saudara-saudara, saya yang selalu mendukung dan mendoakan.
8. Terimakasih untuk Bripda Yeyep Rohiman telah meluangkan waktu tenaga untuk memotivasi saya untuk menjalankan usulan penelitian ini ini.
9. Teruntuk Orang yang selalu mendo'akan saya, yang selalu menyemangati saya sekaligus kepada calon suami saya yaitu (masih jadi misteri dari Allah S.W.T). pesan ini dari aku untuk masa depan nanti terimakasih telah membantu berkorban dan mendukung selama proses pengerjaan usulan penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan skripsian, Risa, Mukti, Pira Marida, Resti wahyuni, Pa Dadang, Asan, Morgan, Nurul, Desi Curry , Desi Tazi, Zena, Meysin, Idrus, Renza yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis.
11. Untuk kaka kelas Angkatan 2016 terima kasih atas dukungan dan bimbinganya A Sidik n, A Redi, A Edo, Teh Suci, Teh Beby.
12. Teruntuk pengurus Kud Mandiri Bayongbong atas bantuan dan arahnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	ii
ABSTRACT	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Maksud Penelitian.....	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian	11
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	11
1.4.2. Kegunaan praktis	12
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	13
2.1. Pendekatan Masalah	13
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian	13
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	27
2.1.3. Pendekatan Motivasi.....	29
2.1.4. Pendekatan Motivasi oleh Pengurus	38
2.1.5. Pendekatan Kinerja Karyawan.....	39
2.1.6. Keterkaitan Motivasi dan Kinerja Karyawan Koperasi	42
2.2. Metode Penelitian	45
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	45

2.2.2.	Data Yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel)	45
2.2.3.	Sumber Data dan Cara Menentukannya	47
2.2.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
2.2.5.	Teknik Pengambilan Sampel	48
2.2.6.	Rencana Analisis Data	51
2.2.7.	Tempat penelitian.....	56
2.2.8.	Jadwal Penelitian	56
BAB III	KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	57
3.1.	Keadaan Umum Organisasi KUD Mandiri Bayongbong	57
3.1.1.	Sejarah Terbentuknya KUD Mandiri Bayongbong	57
3.1.2.	Struktur Organisasi KUD Mandiri Bayongbong	60
3.1.3.	Rapat Anggota	62
3.1.4.	Pengurus.....	63
3.1.5.	Pengawas.....	65
3.1.6.	Karyawan	66
3.1.7.	Kelompok.....	67
3.2.	Keanggotaan KUD Mandiri Bayongbong	68
3.3.	Partisipasi Anggota	69
3.4.	Kegiatan Usaha KUD Mandiri Bayongbong	71
3.5.	Keadaan Permodalan dan Keuangan KUD Mandiri Bayongbong	80
3.6.	Keadaan Keuangan KUD Mandiri Bayongbong	81
3.6.1.	Rasio Likuiditas	82
3.6.2.	Rasio Solvabilitas.....	83
3.6.3.	Rasio Rentabilitas	84
3.7.	Keadaan Umum Wilayah Kerja KUD Mandiri Bayongbong	86
3.7.1.	Keadaan Fisik dan Geografis KUD Mandiri Bayongbong	86
3.7.2.	Potensi Sumber Daya Alam (SDA)	86
3.7.3.	Organisasi yang Berkaitan	87
3.8.	Implementasi Jatidiri KUD Mandiri Bayongbong	87

3.8.1. Implementasi Pengertian KUD Mandiri Bayongbong	88
3.8.2. Implementasi Prinsip-Prinsip KUD Mandiri Bayongbong	88
3.8.3. Implementasi Nilai-Nilai KUD Mandiri Bayongbong	94
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	97
4.1. Karakteristik Responden.....	97
4.2. Pemberian Motivasi oleh Pengurus pada KUD Mandiri Bayongbong	98
4.3. Kinerja Karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong	104
4.4. Upaya-Upaya yang harus Dilakukan oleh Pengurus dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong	112
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	115
5.1. Simpulan	115
5.2. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

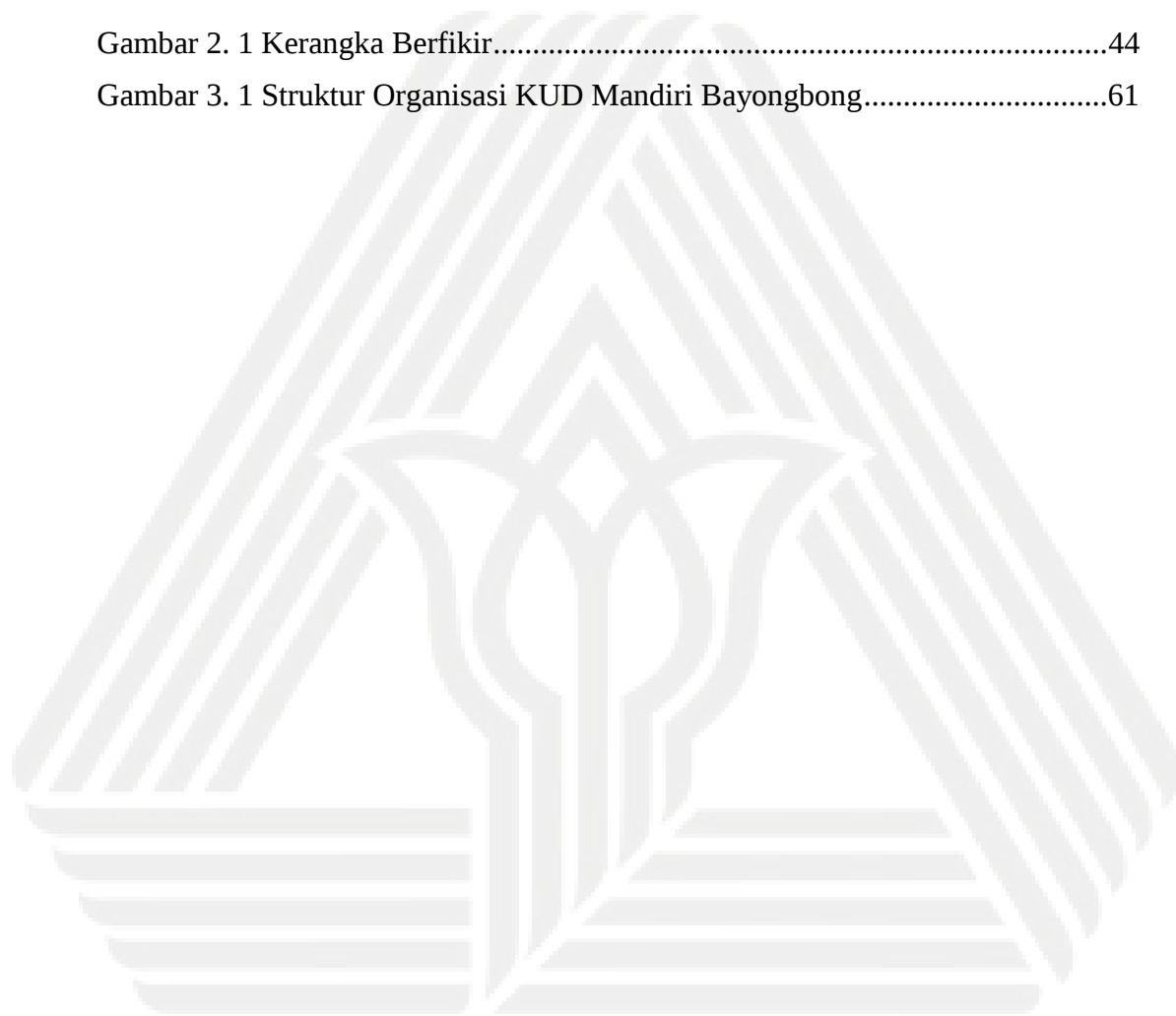
No Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1. 1	Pendapatan Tiap-Tiap Unit Koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut Tahun 2015-2019	4
Tabel 2. 1	Operasionalisasi Variabel	46
Tabel 2. 2	Cara Menentukan Data yang Diperoleh	48
Tabel 2. 3	Jumlah Sampel Berdasarkan Cluster	50
Tabel 2. 4	Pengukuran Untuk Setiap Indikator	51
Tabel 2. 5	Rekapitulasi Penilaian Karyawan Terhadap Pemberian Motivasi Oleh Pengurus	52
Tabel 2. 6	Pengukuran Untuk Setiap Indikator	54
Tabel 2. 7	Rekapitulasi Penilaian Pemberian Motivasi oleh Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 3. 1	Data Perkembangan Jumlah Anggota	69
Tabel 3. 2	Perkembangan Penjualan dan Kontribusi SHU Unit Usaha Susu Sapi Perah Terhadap SHU Koperasi Periode 2015-2019	72
Tabel 3. 3	Perkembangan Penjualan dan Kontribusi SHU Unit Makanan Ternak Terhadap SHU Koperasi Periode 2015-2019	74
Tabel 3. 4	Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Usaha Listrik Terhadap SHU Koperasi Periode 2015-2019	75
Tabel 3. 5	Perkembangan Pendapatan danKontribusi SHU Unit Usaha Simpan Pinjam Terhadap SHU Koperasi Periode 2015-2019	76
Tabel 3. 6	Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Usaha SP PUK Terhadap SHU Koperasi Periode 2015-2019	77
Tabel 3. 7	Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Usaha SP KCK Terhadap SHU Koperasi Periode 2015-2019	78
Tabel 3. 8	Perkembangan Penjualan Kontribusi SHU Unit Usaha Waserda Terhadap SHU Koperasi Periode 2015-2019	79
Tabel 3. 9	Permodalan KUD Mandiri Bayongbong tahun 2015-2019.....	80

Tabel 3. 10	Data Perkembangan Aktiva Lancar, Hutang Lancar dan Rasio Likuiditas KUD Mandiri Bayongbong.....	82
Tabel 3. 11	Data Perkembangan Total Hutang, Total Aktiva dan Rasio Solvabilitas KUD Mandiri Bayongbong	84
Tabel 3. 12	Data Perkembangan Sisa Hasil Usaha (SHU), Total Modal Sendiri dan Rasio Rentabilitas Modal Sendiri KUD Mandiri Bayongbong.....	85
Tabel 3. 13	Peserta Yang Hadir Rapat Anggota Tahun Buku 2019.....	89
Tabel 3. 14	Alokasi Pembagian Sisa Hasil Usaha Tahun 2019.....	90
Tabel 3. 15	Penyuluhan, Pelatihan, Studi Banding Tahun 2019	90
Tabel 3. 16	Implementasi Prinsip-prinsip Koperasi pada KUD Mandiri Bayongbong.....	91
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden	97
Tabel 4. 2	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Existence (Keberadaan) berdasarkan Indikator Psikologi.....	98
Tabel 4. 3	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Existence (Keberadaan) berdasarkan Indikator Rasa Aman	99
Tabel 4. 4	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Relatedness (Kekerabatan) berdasarkan Indikator Keterkaitan Pengurus Dengan Karyawan.....	100
Tabel 4. 5	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Relatedness (Kekerabatan) berdasarkan Indikator Hubungan Interaksi Pengurus dengan Karyawan.....	101
Tabel 4. 6	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Relatedness (Kekerabatan) berdasarkan Indikator Hubungan Kerja yang Harmonis	101
Tabel 4. 7	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Growth (Pertumbuhan) berdasarkan Indikator Pengembangan Kreativitas Kerja Karyawan.....	102
Tabel 4. 8	Hasil Tanggapan Responden (Karyawan) Mengenai Growth (Pertumbuhan) berdasarkan Indikator Pengembangan Potensi Kinerja Karyawan	103
Tabel 4. 9	Rekapitulasi Pemberian Motivasi Oleh Pengurus	104
Tabel 4. 10	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Quality/Kualitas dengan Indikator Kualitas Hasil Produksi	105
Tabel 4. 11	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Quality/Kualitas dengan Indikator Ketepatan Mencapai Target.....	105

Tabel 4. 12	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Quality/Kualitas dengan Indikator Ketelitian dalam Bekerja.....	106
Tabel 4. 13	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Quantity/Kuantit dengan Indikator Pekerjaan Rutin yang Diselesaikan.....	107
Tabel 4. 14	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Quantity/Kuantit dengan Indikator Pekerjaan Tambahan yang Diselesaikan.....	108
Tabel 4. 15	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Timeliness/Aktualisasi (Waktu) dengan Indikator Penggunaan Waktu yang Sesuai dengan Perencanaan.....	108
Tabel 4. 16	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Timeliness/Aktualisasi (Waktu) dengan Indikator Ketepatan Waktu Pelayanan yang Diberikan.....	109
Tabel 4. 17	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Cost-effectiveness/Efektivitas Biaya dengan Indikator Penggunaan Biaya Operasional oleh Karyawan.....	110
Tabel 4. 18	Hasil Tanggapan Informan (Pengurus) Mengenai Cost-effectiveness/Efektivitas Biaya dengan Indikator Pemanfaatan untuk Alat-alat Pendukung Pekerjaan.....	111
Tabel 4. 19	Rekapitulasi Kinerja	111

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Berfikir.....	44
Gambar 3. 1	Struktur Organisasi KUD Mandiri Bayongbong.....	61



IKOPIN

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	123
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian.....	127
Lampiran 3	Foto Dokumentasi Penelitian	130

