

HUBUNGAN MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia Kota Bandung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Yalenta

C1170348

Dosen Pembimbing:

Dr. H. Dandan Irawan, S.E., M.Sc



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2021

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan

Nama Mahasiswa : Yalenta

NRP : C1170348

Program Studi : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

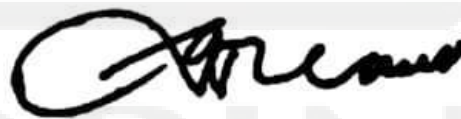
Menyetujui Dan Mengesahkan

Dosen Pembimbing



Dr.H. Dandan Irawan, S.E., M.Sc

Direktur Program Studi S-1 Manajemen



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

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 28 November 1998 di Riam Payun, Kab. Bengkayang, Kalimantan Barat. Dari pasangan Bpk. Acut dan Ibu Anastasia Andum, penulis merupakan anak ke bungsu dari tiga bersaudara.

Berikut jenis jenjang pendidikan yang pernah penulis tempuh adalah sebagai berikut:

1. Sekolah Dasar Negeri 14 Teriak, Kab. Bengkayang, Prov. Kal-Bar. Lulus pada tahun 2011.
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Teriak, Kab. Bengkayang, Prov. Kal-Bar. Lulus pada tahun 2014.
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Teriak, Kab. Bengkayang, Prov. Kal-Bar. Lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN), Fakultas Manajemen, dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan yaitu sebagai berikut:

1. Pada tahun 2017-2020 penulis menjadi anggota PMKK IKOPIN.
2. Pada tahun 2017 dan 2020 penulis menjadi panitia natal PMKK IKOPIN sebagai divisi pubdok.
3. Pada tahun 2019 penulis menjadi panitia POLARS sebagai divisi logistik.

ABSTRACT

Yalenta (2021), Relationship between Motivation and Employee Work Performance, a case study on the Indonesian Tahu Tempe Producers Cooperative (KOPTI) Bandung City. Under guidance of H. Dandan Irawan.

The development of employee salaries in Bandung City KOPTI tends to fluctuate and the monthly salary of Bandung City KOPTI does not meet the UMK (Regency/City Minimum Wage), if you add up the salary per person in a month it is Rp.2,394,444 while the number of UMK in Bandung is Rp.3,742,276,48, another factor is the number of inactive members is more than active members, every year inactive members continue to increase, this is because there are members of the Bandung City KOPTI who are no longer active in production, in terms of education and training of members and development the business has not been running well, as well as the member welfare program has not been fully achieved, because it is related to the availability of funds derived from business profits.

The purpose of this study was to find out how to provide motivation at KOPTI Bandung City, how work performance at KOPTI Bandung City, and the relationship between motivation and employee performance at KOPTI Bandung City.

This research method uses descriptive correlational type with the aim of knowing the relationship between motivation and employee performance at KOPTI Bandung City. Sources of data from respondents, informants, and literature, and the research population is employees at KOPTI Bandung City, totalling 9 respondents. Data collection techniques by means of interviews, observations, questionnaires, and literature study. Analyses the data using descriptive analysis and Spearman rank correlation analysis.

It can be said that the management at KOPTI Bandung has been able to protect their employees, by giving clear attention, providing support and giving rewards to their employees. It can be said that employees are able to carry out the tasks that have been assigned to them, are always careful at work and are able to do the work that has been assigned to them. From the relationship between motivation and employee performance, there is a very strong and direct relationship between motivation and employee performance. That way motivation has a positive influence on employee performance at KOPTI Bandung.

Keywords: Relationship between Motivation and Achievement

RINGKASAN

Yalenta (2021), Hubungan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan, studi kasus pada Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Kota Bandung, di bawah bimbingan **H. Dandan Irawan**.

Perkembangan gaji karyawan di KOPTI Kota Bandung cenderung mengalami fluktuasi dan gaji perbulan KOPTI Kota Bandung belum memenuhi UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), jika dijumlahkan gaji perorang dalam sebulan sebesar Rp.2.394.444 sedangkan jumlah UMK pada kota bandung sebesar Rp.3.742.276,48, faktor lainnya adalah jumlah anggota tidak aktif lebih banyak dari anggota aktif, setiap tahunnya anggota tidak aktif terus meningkat, hal tersebut karena anggota KOPTI Kota Bandung ada yang tidak lagi aktif dalam memproduksi, dari sisi pendidikan dan pelatihan anggota dan pengembangan usaha belum berjalan dengan baik, begitu pula program kesejahteraan anggota masih belum sepenuhnya tercapai, karena terkait dengan ketersediaan dana yang berasal dari keuntungan usaha.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi di KOPTI Kota Bandung, bagaimana prestasi kerja di KOPTI Kota Bandung, dan melihat hubungan antara motivasi dan prestasi kerja karyawan pada KOPTI Kota Bandung.

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif dengan jenis korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan pada KOPTI Kota Bandung. Sumber data dari responden, informan, dan literatur, dan populasi penelitian adalah karyawan pada KOPTI Kota Bandung responden yang berjumlah 9 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara interview, observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Menganalisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis korelasi *spearman rank*.

Dapat di katakana bahwa pengurus di KOPTI Kota Bandung sudah bisa mengayomi karyawannya, dengan memberikan perhatian yang jelas, memberikan dukungan dan memberikan reward kepada karyawannya. Dapat di katakana bahwa karyawan mampu menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya, selalu teliti pada saat bekerja dan mampu mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Dari hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan. Dengan begitu motivasi membawa pengaruh positif bagi prestasi kerja karyawan pada KOPTI Kota Bandung.

Kata Kunci: Hubungan Motivasi dan Prestasi

KATA PENGANTAR

“Adil Ka’ Talino, Bacuramin Ka’ Saruga, Basengat Ka’ Jubata”

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat akademis untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) di Institut Koperasi Indonesia. Dalam penulisan ini, penulis menyadari banyak kekurangan, baik dalam segi materi penulisan, susunan bahasa penulisan, maupun penyajiannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki penulis sebagai manusia yang serba kekurangan. Untuk itu, dengan hati terbuka mengharap kritikan dan saran untuk pembelajaran selanjutnya.

Selesainya penulisan skripsi ini tentunya karena banyak pengertian, motivasi, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya serta harapan besar semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan semua pihak yang terlibat, oleh karena itu ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr.H. Dandan Irawan, S.E., M.Sc selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas, sabar dan telaten memeriksa dan mengarahkan penulisan skripsi ini.

2. Dr. Ami Purnamawati, S.E.,M.Si selaku penguji konsentrasi yang sudah banyak memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Dr.H. Gijanto Purbo Suseno, S.E.,M.Sc selaku penguji koperasi yang sudah banyak memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ir.Hj. Nanik Risnawati, M.Si selaku dosen wali yang telah memberikan nasehat, saran dan masukan selama penulis sedang dalam proses pembelajaran.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta staf Manajemen S1 yang sangat membantu proses belajar penulis selama mengikuti kuliah dari semester 1 sampai semester 7 di IKOPIN ini.
6. Bapak DR. (HC) Ir. Burhanuddin Abdullah, MA Selaku Rektor Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
7. Kepada Suryadman Gidot, M.Pd sebagai mantan Bupati Kabupaten Bengkayang, dan Agustinus Naon S.Sos sebagai Mantan Bupati Kabupaten Bengkayang yang sudah memberikan beasiswa sehingga bisa kuliah di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
8. Kepada Pemerintah Daerah Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Bengkayang yang sudah memberika Beasiswa Utusan Daerah kepada penulis dari awal sampai akhir masa perkuliahan, serta seluruh masyarakat Kab. Bengkayang, terima kasih banyak untuk semuanya.
9. Pengurus, karyawan, dan anggota Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Kota Bandung yang telah bersedia meluangkan

waktu dan menerima penulis di koperasi untuk memberikan informasi yang dibutuhkan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

10. Kepada orang tua tercinta yang selalu mendoakan, memberi dukungan yang bersifat material dan non material dan selalu memberikan kasih sayang yang tiada tara. Serta terima kasih juga kepada abang dan kakak yang selalu mendoakan dan memberikan arahan. Kalian adalah *support system* terbaik sepanjang masa.
11. Kepada Pak Joko Ono yang turut membantu penulis sehingga penulis bisa melanjutkan studi di IKOPIN.
12. Kepada Bapak Didi Mulyadi sebagai pengasuh anak KMB, yang selalu sabar menghadapi berbagai jenis sikap.
13. Teman-teman keluarga besar Beasiswa Utusan Daerah “Komunitas Mahasiswa Bengkayang (KMB) Jatinangor” yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang satu perjuangan dan tujuan merantau demi mengejar mimpi dan masa depan.
14. Sahabat dekat selama di jatinangor yang selalu berbagi, menemani dan memberikan semangat, Monika dan Danti yang selalu mendengar keluh kesah selama proses skripsi, kehidupan dan percintaan di jatinangor.
15. Teman-teman seperjuangan Ega, Danti, Nengsih, Cinda, Rika, Monika, dan Cicil “Tatangga Masa Gini” orang-orang yang ingin sukses tapi suka rebahan.
16. Kepada teman sekamar Apriana Ega yang selalu menemani penulis saat sedih maupun senang.

17. Kepada Gabrius Vhirqi Ragafi, yang ikut serta berpartisipasi dalam pengerjaan skripsi ini, sekaligus sosok yang menjadi bagian mengajarkan penulis untuk berhati-hati dalam memilih. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses pendewasaan.
18. Nia Fitriani dan Melati yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
19. Teman-teman kelas semester 1D-5D yang memberikan pengalaman pertama bagaimana caranya bergaul dengan berbagai jenis ras, suku, dan agama.
20. Teman-teman jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Angkatan 2017, terima kasih atas kekompakan dan kerjasama kalian selama ini.
21. Teman yang selalu memberikan semangat dan doanya Lisa dan kepada Fariz yang selalu siap menyediakan kuota disaat kuota penulis habis selama pengerjaan skripsi ini dan menjadi sosok yang pengertian, sekaligus tempat berkeluh kesah bagi penulis.
22. Terima kasih juga kepada media sosial Google, Youtube, WhatsApp, Tiktok, Twitter, Instagram, dan Telegram yang selalu menghibur di saat butuh hiburan.
23. Kepada asrama tercinta, khususnya Lantai 2, kamar No 16 tempat ternyaman selama berada di Jatinangor.
24. Serta Jatinangor, tempat rantau yang menyimpan banyak cerita dan kenangan didalamnya.

DAFTAR ISI

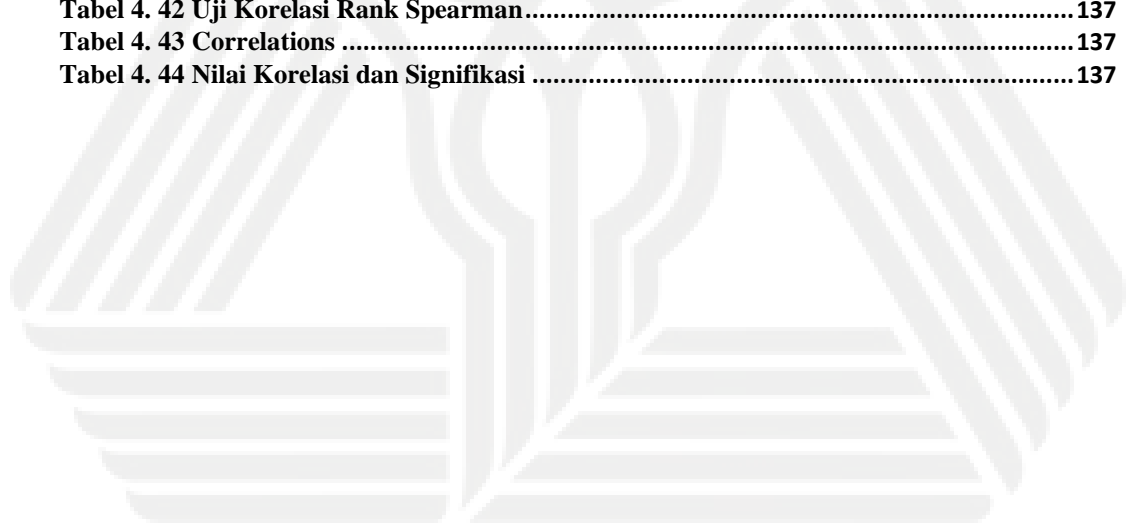
LEMBARAN PENGESAHAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
ABSTRACT	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan.....	12
1.3.1 Maksud Penelitian.....	12
1.3.2 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis	13
1.4.2 Kegunaan Praktis	13
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	14
2.1 Pendekatan Masalah.....	14
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian.....	14
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3 Pendekatan Motivasi	28
2.1.4 Pendekatan Prestasi Kerja.....	35
2.2 Metode Penelitian	41
2.2.1 Data Yang Diperlukan	42
2.2.2 Sumber Data dan Cara Menentukannya.....	43
2.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	45
2.2.4 Operasionalisasi Variabel	45
2.2.5 Analisis Data.....	47

2.2.6 Tempat Penelitian	56
2.2.7 Jadwal Penelitian.....	56
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	57
3.1 Keadaan Umum Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia Kota Bandung	57
3.1.1 Sejarah Terbentuknya Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia Kota Bandung	58
3.1.2 Struktur Organisasi KOPTI Kota Bandung.....	63
3.1.3 Keadaan Wilayah Kerja KOPTI Kota Bandung	73
3.1.4 Persyaratan Menjadi Anggota KOPTI Kota Bandung	74
3.2 Profil Pada KOPTI Kota Bandung.....	75
3.3 Kegiatan Usaha KOPTI Kota Bandung	77
3.4 Keadaan Permodalan KOPTI Kota Bandung.....	78
3.4.1 Keadaan Permodalan.....	78
3.4.2 Ratio Keuangan.....	79
3.5 Implementasi Jati Diri Koperasi di KOPTI Kota Bandung.....	84
3.5.1 Implementasi Definisi Koperasi di KOPTI Kota Bandung.....	84
3.5.2 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi di KOPTI Kota Bandung	86
3.5.3 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi di KOPTI Kota Bandung.....	88
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	91
4.1 Identitas Responden	91
4.2 Pemberian Motivasi Karyawan Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Kota Bandung	92
4.3 Prestasi Kerja Karyawan Di Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Kota Bandung	116
4.4 Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Kota Bandung	135
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	134
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran	135
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Jumlah Anggota Aktif dan Tidak Aktif KOPTI Kota Bandung	7
Tabel 1. 2 Perkembangan Gaji Karyawan Pada Kopti Kota Bandung	8
Tabel 1. 3 Perbandingan Rencana Dan Realisasi Pendapatan KOPTI Kota Bandung Tahun 2016-2020	9
Tabel 2. 1. Cara Pengumpulan Data	44
Tabel 2. 2 Operasional Variabel Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan	46
Tabel 2. 3 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator Motivasi Kerja	50
Tabel 2. 4 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator Prestasi Kerja Karyawan	52
Tabel 2. 5 Makna Korelasi.....	55
Tabel 2. 6 Penilaian Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan	56
Tabel 3. 1 Perkembangan Jumlah Anggota KOPTI Kota Bandung.....	72
Tabel 3. 2 Perkembangan Modal Sendiri Dan Model Pinjaman KOPTI	79
Tabel 3. 3 Hasil Perhitungan Ratio Likuiditas Pada KOPTI	80
Tabel 3. 4 Hasil Perhitungan Ratio Solvabilitas Pada KOPTI	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Hasil Perhitungan Ratio Rentabilitas Pada Kopti.....	83
Tabel 3. 6 Penilaian Implementasi Definisi Koperasi Di KOPTI Kota Bandung	85
Tabel 3. 7 Penilaian Implementasi Nilai-Nilai Koperasi Di KOPTI Kota Bandung.....	86
Tabel 3. 8 Penilaian Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi Di KOPTI	89
Tabel 4. 1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan di Koperasi, Lama Menjabat, dan Pendidikan Terakhir	90
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Gaji	94
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji	95
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu.....	96
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Transportasi	97
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Peralatan Kerja Kantor	98
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Santunan Kematian	100
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Dan	101
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Hari Tua.....	102
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Kesehatan.....	103
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Perasaan Diterima	104
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Interaksi Pengurus.....	105
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Terhadap Pemilihan	106
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Terhadap Pemilihan Karyawan	107
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Terhadap Perlakuan	108
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Terhadap Status Kepegawaian	109
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan/Pujian	111
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan.....	112
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan	113
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Terhadap Penyampaian Ide, Gagasan, Dan Saran	114
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X)	115
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Dalam Bekerja	117
Tabel 4. 23Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Dalam Bekerja	118
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Kerja.....	119
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan Dalam Bekerja.....	120
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan Rutin.....	121

Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan Ekstra Yang Dikerjakan	122
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengikuti Intruksi	123
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Terhadap Inisiatif Dalam	124
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Terhadap Hati-Hati Atau Kehati-Hatian Dalam Bekerja	125
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Terhadap Kerajinan Dalam Bekerja (Absensi Atau Kehadiran)	126
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Dalam Menghadapi Perubahan Pekerjaan	127
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Terhadap Adanya Kerja Sama Dengan Teman Kerja	128
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	129
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Terhadap Kejujuran Dalam Bekerja	130
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Terhadap Melakukan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan	131
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Terhadap Kesiediaan Melakukan Tugas Tanpa Adanya Paksaan Dan Juga Bersifat Rutin	132
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Terhadap Keberadaan Karyawan Di Tempat Kerja Pada Saat Jam Kerja	133
Tabel 4. 39	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja (Y)	134
Tabel 4. 40	Tabulasi Data Motivasi	136
Tabel 4. 41	Tabulasi Data Prestasi kerja	136
Tabel 4. 42	Uji Korelasi Rank Spearman	137
Tabel 4. 43	Correlations	137
Tabel 4. 44	Nilai Korelasi dan Signifikasi	137



IKOPIN