

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil penelitian dan membahas bagaimana analisis motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, setiap indikator penelitian akan dianalisis secara objektif sesuai dengan keadaan di lapangan melalui observasi, wawancara, dan hasil kuesioner yang disebarkan.

4.1. Identitas Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pada Primkoppol Mapolda Jabar sebagai berikut:

Tabel 4.1 Identitas Responden (Karyawan)

No	Jenis Kelamin (Orang)	Responden (Orang)	Umur (Tahun)	Jabatan	Pendidikan Terakhir			
					SMP	SMA	D3	S1
1.	Laki-Laki	3	19-47	Karyawan	1	2	-	-
2.	Perempuan	4	23-44	Karyawan	-	1	2	1
Jumlah		7			1	3	2	1

Berdasarkan keterangan pada Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 7 responden, berdasarkan jenis kelamin yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 4 orang dan laki-laki sebanyak 3 orang. Dilihat dari hasil pembahasan kinerja pada karyawan perempuan lebih besar dibandingkan dengan kinerja karyawan laki-laki, sedangkan motivasi kerja pada karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja karyawan perempuan.

4.2. Motivasi Kerja Karyawan Pada Primkoppol Mapolda Jabar

Motivasi karyawan dalam bekerja sangat menentukan tercapainya tujuan seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan kemampuan minimunnya dalam bekerja. Maka dari itu seorang pemimpin harus memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawannya dalam perusahaan.

Karyawan dapat mendapatkan motivasi untuk bekerja dari diri mereka sendiri atau dari orang lain, baik dari lingkungan kerja maupun dari luar lingkungan kerja.

4.2.1. Kebutuhan Fisiologis

Hirarki kebutuhan dasar manusia dikenal sebagai kebutuhan fisiologis, yang mencakup hal-hal seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden (Karyawan) Pemberian Gaji

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	1	14,3	2	
Cukup Baik	3	4	57,1	12	
Baik	4	2	28,6	8	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	22	

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat

dari skor total yang diperoleh sebesar 22 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden (Karyawan) Mendapatkan Bonus

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	-	-	0	
Cukup Baik	3	4	57,1	12	
Baik	4	2	28,6	8	
Sangat Baik	5	1	14,3	5	
Jumlah		7	100	25	

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa mendapatkan bonus masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 25 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan untuk dapat hidup dapat dinyatakan cukup baik.

4.2.2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman meliputi kenyamanan saat melakukan pekerjaan, mendapatkan rasa aman di lingkungan pekerjaan baik keamanan dari bahaya fisik maupun emosional.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden (Karyawan) Rasa Aman Saat Bekerja

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	1	14,3	2	
Cukup Baik	3	5	71,4	15	
Baik	4	1	14,3	4	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	21	

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa rasa aman saat bekerja masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 21 dari skor maksimum 35, yang artinya rasa aman saat bekerja dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden (Karyawan) Lingkungan Yang Nyaman

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Kurang Baik
Kurang Baik	2	4	57,1	8	
Cukup Baik	3	2	28,6	6	
Baik	4	1	14,3	4	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	18	

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang nyaman masuk ke dalam kriteria “kurang baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 18 dari skor maksimum 35, yang artinya lingkungan yang nyaman dapat dinyatakan tidak baik.

4.2.3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk persahabatan, ikatan, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain dikenal sebagai kebutuhan sosial. Dalam konteks organisasi, ini termasuk kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan lainnya.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden (Karyawan) Adanya Hubungan Yang Harmonis

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Baik
Kurang Baik	2	1	14,3	2	
Cukup Baik	3	1	14,3	3	
Baik	4	5	71,4	20	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	25	

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang harmonis masuk ke dalam kriteria “baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 25 dari skor maksimum 35, yang artinya adanya hubungan yang harmonis dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden (Karyawan) Diterima Dengan Baik Dalam Lingkungan Kerja

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Baik
Kurang Baik	2	-	-	0	
Cukup Baik	3	3	42,9	9	
Baik	4	4	57,1	16	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	25	

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa diterima dengan baik dalam lingkungan kerja masuk ke dalam kriteria “baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 25 dari skor maksimum 35, yang artinya diterima dengan baik dalam lingkungan kerja dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden (Karyawan) Adanya Kedekatan Antar Sesama Karyawan

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Baik
Kurang Baik	2	-	-	0	
Cukup Baik	3	3	42,9	9	
Baik	4	4	57,1	16	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	25	

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya kedekatan antara sesama karyawan masuk ke dalam kriteria “baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 25 dari skor maksimum 35, yang artinya adanya kedekatan antar sesama karyawan dapat dinyatakan baik.

4.2.4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan merupakan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden (Karyawan) Penghargaan Dari Hasil Kerja

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Kurang Baik
Kurang Baik	2	4	57,1	8	
Cukup Baik	3	2	28,6	6	
Baik	4	1	14,3	4	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	18	

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari hasil kerja masuk ke dalam kriteria “kurang baik”. Hal tersebut

dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 18 dari skor maksimum 35, yang artinya penghargaan dari hasil kerja dapat dinyatakan tidak baik.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden (Karyawan) Pujian Atas Hasil Pekerjaan Yang Dicapai

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Kurang Baik
Kurang Baik	2	4	57,1	8	
Cukup Baik	3	2	28,6	6	
Baik	4	1	14,3	4	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	18	

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pujian atas hasil pekerjaan yang dicapai masuk ke dalam kriteria “kurang baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 18 dari skor maksimum 35, yang artinya pujian atas hasil pekerjaan yang dicapai dapat dinyatakan tidak baik.

4.2.5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Kebutuhan akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden (Karyawan) Memiliki Peluang Untuk Berkembang

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	2	28,6	4	
Cukup Baik	3	-	-	0	
Baik	4	5	71,4	20	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	24	

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa memiliki peluang untuk berkembang masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 24 dari skor maksimum 35, yang artinya memiliki peluang untuk berkembang dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden (Karyawan) Mengerjakan Tugas Dengan Baik

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	-	-	0	
Cukup Baik	3	5	71,4	15	
Baik	4	1	14,3	4	
Sangat Baik	5	1	14,3	5	
Jumlah		7	100	24	

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa mengerjakan tugas dengan baik masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 24 dari skor maksimum 35, yang artinya mengerjakan tugas dengan baik dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden (Karyawan) Dapat Memecahkan Masalah Dengan Baik

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	1	14,3	2	
Cukup Baik	3	3	42,9	9	
Baik	4	2	28,6	8	
Sangat Baik	5	1	14,3	5	
Jumlah		7	100	24	

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa dapat memecahkan masalah dengan baik masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 24 dari skor maksimum 35, yang artinya dapat memecahkan masalah dengan baik dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.14 Rekapitulasi Mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Pemberian gaji	22	Cukup Baik
2	Mendapatkan bonus	25	Cukup Baik
3	Rasa aman saat bekerja	21	Cukup Baik
4	Lingkungan yang nyaman	18	Kurang Baik
5	Adanya hubungan yang harmonis	25	Baik
6	Diterima dengan baik dalam lingkungan kerja	25	Baik
7	Adanya kedekatan antar sesama karyawan	25	Baik
8	Penghargaan dari hasil pekerjaan	18	Kurang Baik
9	Pujian atas hasil pekerjaan yang dicapai	18	Kurang Baik
10	Memiliki peluang untuk berkembang	24	Cukup Baik
11	Mengerjakan tugas dengan baik	24	Cukup Baik
12	Dapat memecahkan masalah dengan baik	24	Cukup Baik
Jumlah		269	
Rata-Rata		22	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja dari hasil rata-rata setiap indikator dideskripsikan bahwa Motivasi Kerja pada karyawan ber kriteria “cukup baik” dengan rata-rata skor yang didapat sebesar 22 dari skor maksimum 35. Dengan skor tertinggi sebesar 25 dan skor terendah sebesar 18.

Adapun hasil tabulasi Motivasi Kerja tiap responden pada Primkoppol Mapolda Jabar sebagai berikut:

Tabel 4.15 Tabulasi Motivasi Kerja Perkaryawan pada Primkoppol Mapolda Jabar

Responden	Indikator Variabel Motivasi												Jumlah	Rerata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
I	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	35	2.9
J	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	35	2.9
DT	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	39	3.3
AS	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	40	3.3
VWA	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	40	3.3
SN	3	5	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	38	3.2
AW	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	5	5	42	3.5
Jumlah	22	25	21	18	25	25	25	18	18	24	24	24	269	22.4

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas skor tertinggi motivasi kerja karyawan ada pada 42 yang berinisial AW dan skor terendah motivasi kerja karyawan ada pada 35 yang berinisial I dan J.

4.3. Kinerja Karyawan Pada Primkoppol Mapolda Jabar

Output yang dihasilkan oleh seorang karyawan disebut kinerja karyawan, dan *output* yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, semua elemen yang terlibat dalam pekerjaan, termasuk pengelolaan koperasi, harus mampu mencapai tingkat *output*

yang paling tinggi. Kerja sama yang efektif antara semua pengelola koperasi akan memastikan bahwa tingkat *output* tersebut dicapai.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya akan tetapi, karyawan dalam menjelaskan tugas dan pekerjaannya tersebut setiap pekerjaan yang dilakukan tentunya berdasarkan target kerja yang ditetapkan.

4.3.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden (Karyawan) Ketelitian Kerja

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	1	14,3	2	
Cukup Baik	3	4	57,1	12	
Baik	4	2	28,6	8	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	22	

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa ketelitian kerja masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 22 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden (Karyawan) Keterampilan Pekerjaan

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Baik
Kurang Baik	2	-	-	0	
Cukup Baik	3	2	28,6	6	
Baik	4	5	71,4	20	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	26	

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan pekerja masuk ke dalam kriteria “baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 26 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan baik.

4.3.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden (Karyawan) Pencapaian Target

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	-	-	0	
Cukup Baik	3	4	57,1	12	
Baik	4	3	42,9	12	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	24	

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian target masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat

dari skor total yang diperoleh sebesar 24 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden (Karyawan) Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	2	28,6	4	
Cukup Baik	3	3	42,9	9	
Baik	4	2	28,6	8	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	21	

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 21 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan cukup baik.

4.3.3. Kesungguhan Kerja

Kesungguhan kerja merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden (Karyawan) Mengikuti Instruksi Dari Atasan

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	2	28,6	4	
Cukup Baik	3	4	57,1	12	
Baik	4	1	14,3	4	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	20	

Berdasarkan Tabel 4.20 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa mengikuti instruksi dari atasan masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 20 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden (Karyawan) Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	1	14,3	1	Kurang Baik
Kurang Baik	2	3	42,9	6	
Cukup Baik	3	2	28,6	6	
Baik	4	1	14,3	4	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	17	

Berdasarkan Tabel 4.21 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan masuk ke dalam kriteria “kurang baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 17 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan tidak baik.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden (Karyawan) Mematuhi Peraturan

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Cukup Baik
Kurang Baik	2	2	28,6	4	
Cukup Baik	3	3	42,9	9	
Baik	4	2	28,6	8	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	21	

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa mematuhi peraturan masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat

dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 21 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan cukup baik

4.3.4. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden (Karyawan) Kejujuran Dalam Bekerja

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	-	-	0	Baik
Kurang Baik	2	-	-	0	
Cukup Baik	3	-	-	0	
Baik	4	6	85,7	24	
Sangat Baik	5	1	14,3	5	
Jumlah		7	100	29	

Berdasarkan Tabel 4.23 hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kejujuran dalam bekerja masuk ke dalam kriteria “baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 29 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden (Karyawan) Bersikap Sopan Terhadap Atasan Maupun Rekan Kerja

Uraian	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
		Frekuensi	(%)		
Tidak Baik	1	1	14,3	1	Cukup Baik
Kurang Baik	2	1	14,3	2	
Cukup Baik	3	2	28,6	6	
Baik	4	3	42,9	12	
Sangat Baik	5	-	-	0	
Jumlah		7	100	21	

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa bersikap sopan terhadap atasan maupun rekan kerja masuk ke dalam kriteria “cukup baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari skor total yang diperoleh sebesar 21 dari skor maksimum 35, yang artinya kebutuhan sarana dan prasarana dapat dinyatakan cukup baik.

Tabel 4.25 Rekapitulasi Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1	Ketelitian kerja	22	Cukup Baik
2	Keterampilan pekerjaan	26	Baik
3	Pencapaian target	24	Cukup Baik
4	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	21	Cukup Baik
5	Mengikuti instruksi dari atasan	20	Cukup Baik
6	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	17	Cukup Baik
7	Mematuhi peraturan	21	Kurang Baik
8	Kejujuran dalam bekerja	29	Baik
9	Bersikap sopan terhadap atasan maupun rekan kerja	21	Cukup Baik
Jumlah		201	
Rata-Rata		22	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Kinerja Karyawan dari hasil rata-rata setiap indikator dideskripsikan bahwa kinerja pada karyawan ber kriteria “cukup baik” dengan rata-rata skor yang didapat sebesar 22 dari skor maksimum 35. Dengan skor tertinggi sebesar 29 dan skor terendah sebesar 17.

Adapun hasil tabulasi Kinerja Karyawan tiap responden pada Primkoppol Mapolda Jabar sebagai berikut:

Tabel 4.26 Tabulasi Kinerja Karyawan Perkaryawan pada Primkoppol Mapolda Jabar

Responden	Indikator Variabel Kinerja Karyawan									Jumlah	Rerata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
I	3	4	3	4	3	2	4	4	2	29	3.2
J	4	4	4	2	2	3	2	4	1	26	2.9
DT	2	4	3	2	3	1	2	4	4	25	2.8
AS	3	4	4	4	2	2	3	4	3	29	3.2
VWA	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3.1
SN	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	3.8
AW	3	3	4	3	3	2	3	5	4	30	3.3
Jumlah	22	26	24	21	20	17	21	29	21	201	22.3

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas skor tertinggi motivasi kerja karyawan ada pada 34 yang berinisial SN dan skor terendah motivasi kerja karyawan ada pada 26 yang berinisial J.

4.4. Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Primkoppol Mapolda Jabar

Untuk menjawab identifikasi yang ketiga sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dan berdampak dalam menentukan kelancaran suatu organisasi atau instansi begitupun di koperasi. Dalam suatu koperasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang cukup baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam koperasi tersebut. Setiap koperasi akan selalu mengharapkan organisasinya berjalan dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini akan dapat tercapai apabila karyawan sebagai pengelola usaha koperasi bekerja dengan baik dalam melakukan

pekerjaannya. Apabila kinerja karyawan koperasi tersebut kurang baik ataupun cukup baik, tentunya akan menghambat koperasi dalam mencapai tujuannya, maka dalam hal ini pihak koperasi khususnya pengurus harus dapat mengupayakan untuk meningkatkan kembali kinerja para karyawannya. Salah satunya melalui peningkatan motivasi kerja khususnya pada kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan para karyawannya.

Dilihat dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan pada Primkoppol Mapolda Jabar masih ada yang berada pada kriteria kurang baik, artinya perlu adanya peningkatan kembali untuk mencapai baik ataupun sangat baik. Akan tetapi pada indikator motivasi kerja yang masih rendah pada lingkungan yang nyaman, penghargaan dari hasil pekerjaan, dan pujian atas hasil pekerjaan yang dicapai ada pada skor 18 yang masuk dalam kriteria kurang baik.

Upaya yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan memberikan peraturan kepada karyawannya dan memberikan sanksi kepada karyawan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan, karena beberapa karyawan tidak tanggung jawab terhadap pekerjaan oleh kurangnya kesungguhan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan, maka dari itu tanggung jawab terhadap pekerjaan harus ditingkatkan kembali. Sedangkan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan di tempatkan pada lingkungan yang nyaman agar karyawan merasa aman saat melakukan pekerjaan, diberikan penghargaan dari hasil pekerjaan agar karyawan merasa apa yang dilakukan itu dihargai oleh koperasi, dan diberikan

pujian atas hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawannya agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.