ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KAITANYA DENGAN DISIPLIN KERJA

(Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)

Disusun Oleh :

EDI BEANAL
C1190368

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOPERASI INDONESIA

2026

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KAITANYA DENGAN DISIPLIN KERJA

(Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)

Disusun Oleh :

EDI BEANAL
C1190368

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing:

Drs. Deddy Supriyadi, M. Sc

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOPERASI INDONESIA

2026

PERNYATAAN MENGENAI LAPORAN SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa laporan skripsi dengan judul Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dan Kaitanya Dengan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat) adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir laporan akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Koperasi Indonesia.

Jatinangor,……..Juli 2026

Edi Beanal
C1190368

LEMBAR PENGESAHAN

Judul	:	**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KAITANYA DENGAN DISIPLIN KERJA** (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)
Nama	:	Edi Beanal
NIM	:	C1190368
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Sarjana Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan

Pembimbing

Drs. Deddy Supriyadi, M.Sc

Dekan	Ketua
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Program Studi Sarjana Manajemen
Dr. Heri Nugraha, SE., M. Si	**Dr. Ami Purnamawati, Dra., M. Si**

RIWAYAT HIDUP



Edi Beanal dilahirkan di Tsinga pada tanggal 18 Agustus 1998 sebagai anak ke 4 dari 6 saudara Pasangan Bapak Elias Beanal dan Ibu Maria Dekme.

Pendidikan sekolah dasar (SD) ditempuh di sekolah Negeri Inpres Tsinga Beanegogom dan lulus tahun 2011. Pendidikan sekolah menengah pertama di Kabupaten Mimika (SMP) Negeri Sentra Pendidikan jalan polos SP 5 dan lulus pada tahun 2015.Pendidikan sekolah menengah Kejuruan (SMK) di tempuh di sekolah SMK Antonius Semarang Kota Jawa Tengah dan lulus pada tahun 2019,

Pada Tahun 2019 Mencatatkan diri sebagai mahasiswa pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia yang pada tahun 2022 berubah menjadi Universitas Koperasi Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sarjana Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Edi Beanal. 2026. *Analysis of Employee Work Motivation and Its Relationship with Work Discipline (A Case Study at KSU Tandangsari, Sumedang Regency), under the supervision of* ***Deddy Supriyadi****.*

Efforts to improve the success of cooperatives require appropriate strategies that are expected to enhance and increase employee work motivation in order to improve employee work discipline. Therefore, cooperative management should pay greater attention to providing motivation to employees so that their level of work discipline can increase. This study was conducted to determine and describe work motivation as an effort to improve employee work discipline.

The population in this study consisted of all active employees and members of KSU Tandangsari. The sample size was determined based on the population size, resulting in a sample of 35 employees. Data collection was carried out using a Likert scale. The sampling technique used was based on Sugiyono's theory.

The results of the study indicate that the provision of motivation has been implemented fairly well, and the level of employee work discipline is also categorized as fairly good. Therefore, the provision of motivation still needs to be optimized so that employee work discipline can be further improved.

Keywords: Employee Work Motivation, Employee Work Discipline, and Human Resource Management.

ABSTRAK

Edi Beanal.2026, Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dan Kaitanya Dengan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Kabupaten Sumedang), dibawah bimbingan Deddy Supriyadi

Usaha meningkatkan keberhasilan koperasi diperlukan strategi yang diharapkan, mampu memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan seharusnya pengurus lebih memperhatikan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengertahui atau mendeskripsikan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan anggota KSU Tandangsari yang aktif. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan ukuran populasi dan diperoleh sampel sebanyak 35 karyawan. Metode pengambilan data digunakan skala likert. Pengambilan sampel mengunakan teori Sugiyono.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pemberian motivasi dilakukan cukup baik, serta tingkat disiplin kerja karyawan menunjukan cukup baik. Sehingga perlu dioptimalkan lagi pemberian motivasi dengan itu akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan dan Manajemen Sumber Daya Manusia

KATA PENGANTAR

Terpujilah Tuhan, penulis panjatkan segala Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena dengan Rahmat Pertolongan dan Anugerah-Nya penulis dapat melaksanakan kegiatan penelitian dan penulisan dengan judul skripsi **Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dan Kaitanya Dengan Disiplin Kerja** (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Kabupaten Sumedang)

Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna menempuh sidang Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi S11 Manajemen Universitas Koperasi Indonesia.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materil khususnya penulis sampaikan rasa hormat dan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Deddy Supriyadi, MSc sebagai dosen pembimbing sekaligus Direktur PIBI IKOPIN yang telah memberikan banyak perhatian, motivasi dan kesempatan dalam penyusunan skripsi. Sejak penulis menjadi mahasiswa IKOPIN dan sampai saat ini.
2. Kakak Indra Supriyadi, SP sebagai Kakak Pembina yang telah memberikan arahan dan bimbingan sejak penulis menjadi mahasiswa IKOPIN dan tinggal di asrama mahasiswa Papua PIBI IKOPIN.

3. Bapak dan Ibu selaku Dosen Penguji Koperasi dan Penguji Konsentrasi baik saat seminar Usulan Penelitian, Kolokium Skripsi dan Sidang Skripsi.
4. Terimakasih sebesar-besarnya kepada seluruh Staf dan Karyawan PIBI IKOPIN yang mana selalu memberikan semangat dan motivasi penulis dalam penulisan skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Serta Karyawan Program Studi Strata Satu (S1) yang telah menolong baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menempuh pendidikan di kampus tercinta IKOPIN.
6. Terimakasih sebesar-besarnya kepada Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Amungme dan Kamoro (YPMAK) yang telah memberikan bantuan berupa beasiswa dalam menempuh studi di Kampus IKOPIN sesuai target waktunya.
7. Terimakasih sebesar-besarnya Kepada Ibu Dapur (Ibu Aan, Ibu Dede, dan Bapak Ade) di PIBI IKOPIN yang selalu menyiapkan makan dan minum selama penulis kuliah sampai dengan selesai.
8. Terimakasih kepada semua keluarga di Papua yang mana selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Kampus IKOPIN.
9. Segenap Pihak KSU Tandangsari baik itu Ketua, Sekretaris, Bendahara, Pengawas, Manajer dan seluruh Karyawan serta anggota yang telah menerima penulis melakukan penelitian dan selama penelitian membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
10. Rekan-rekan senasib dan seperjuangan yaitu seluruh mahasiswa program beasiswa YPMAK IMABETUS PIBI IKOPIN serta seluruh keluarga besar

mahasiswa Papua di Jatinangor dan Bandung yang sudah memberikan dukungan baik doa, maupun secara moril dan materil.

11. Serta kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusinya, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk moril dan materil kepada penulis dalam melakukan penelitian ini. Atas kebaikan semua pihak yang telah penulis sebutkan maupun yang belum disebutkan, penulis mendoakan agar mendapatkan imbalan yang lebih besar dari Tuhan Maha Kuasa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena kekurangan dan keterbatasan pengetahuan penulis sebagai manusia biasa. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan usul dan saran maupun kritik dari pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat lebih khususnya bagi penulis dan pada umumnya bagi pembaca.

Akhir kata penulis mengucapkan terimkasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing dalam penulisan skripsi. Semoga apa yang dibantu oleh semua pihak agar mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Kuasa sesuai dengan harapan masing-masing.

Jatinangor, Maret 2026

Penulis

Edi Beanal

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ABSTRAK ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
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 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 Teoretis 10
1.4.2. Kegunaan Praktis 10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN **12**
2.1. Pendekatan Masalah 12
2.1.1. Pendekatan Pengkoperasian 12
2.1.2. Pendekatan Manajamen Sumber Daya Manusia 22
2.1.3. Pendekatan Motivasi 26
2.1.4. Pendekatan Disiplin 33
2.2. Metode Penelitian 37
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan 37
2.2.2. Data Yang Diperlukan (*Operasionalisasi Variabel*) 37
2.2.3. Sumber Data Dan Cara Menentukannya 39
2.2.4. Teknik Pengumpulan Data 39
2.2.5. Analisis Data 40

2.2.6. Tempat/Lokasi Penelitian 46
2.2.7. Jadwal Penelitian 46
BAB III KEADAAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN 47
3.1. Keadaan Umum Organisasi 47
3.1.1. Sejarah Berdirinya KSU Tandangsari 47
3.1.2. Struktur Organisasi KSU Tandangsari 50
3.2. Keanggotaan Koperasi 56
3.3. Kegiatan Usaha KSU Tandangsari 59
3.3.1. Divisi Usaha Susu Segar 59
3.3.2. Divisi Usaha Sarana Produksi Peternakan 61
3.3.3. Pelayanan Kesehatan Hewan dan Inseminasi Buatan (IB) 62
3.3.4. Divisi Usaha Peternakan dan Jasa Sapi Perah 62
3.3.5. Divisi Usaha Simpan Pinjam 63
3.4. Keadaan Permodalan dan Keuangan KSU Tandangsari 64
3.4.1. Keadaan Permodalan 64
3.4.2. Keadaan Keuangan 66
3.5. Implementasi Jatidiri Koperasi di KSU Tandang Sari 71
3.5.1. Implementasi Definisi Koperasi pada KSU Tandangsari .. 71
3.5.2. Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi di KSU Tandangsari 73
3.5.3. Implementasi Nilai – nilai Koperasi di KSU Tandangsari 75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 77
4.1. Identitas Responden dan Informan 77
4.2. Motivasi kerja karyawan pada KSU Tandangsari 78
4.2.1. Prestasi 79
4.2.2. Pengakuan 81
4.2.3. Pekerjaan Itu Sendiri 83
4.2.4. Tanggung Jawab 86
4.2.5. Kemajuan 88
4.2.6. Pengembangan Potensi Individu 91
4.2.7. Balas Jasa 93
4.2.8. Kondisi Kerja Fisik 97

4.2.9. Kepastian Pekerjaan 99
4.2.10. Supervisi yang menyenangkan 102
4.2.11. Macam-macam tunjangan lainnya 105
4.3. Disiplin Kerja Karyawan Pada KSU Tandangsari 113
4.3.1. Disiplin Preventif 114
4.3.2. Disiplin Korektif 120
4.4. Upaya-Upaya Yang Harus Dilakukan Pengurus Untuk Meningkatkan Pemberian Motivasi Pada Karyawan Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada KSU Tandangsari. 126
4.4.1. Upaya Yang Harus Dilakukan Pengurus Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan 126
4.4.2. Upaya Yang Harus Dilakukan Pengurus Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan. 128
4.4.2.1. Disiplin Preventif 128
2.3.2.2. Disiplin Korektif 130
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 132
5.1. Simpulan 132
5.2. Saran-saran 134
DAFTAR PUSTAKA 136
LAMPIRAN 138

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2020-2024 6
Tabel 1. 2 Gaji Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2020-2024 7
Tabel 1. 3 Jumlah pendapatan yang diperoleh KSU Tandangsari Tahun 2020-2024 8
Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel 38
Tabel 2. 2 Skala Interval Kriteria Indikator 40
Tabel 2. 3 Hasil Penilaian Indikator Motivasi Kerja..... 42
Tabel 2. 4 Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Responden Terhadap pemberian motivasi 43
Tabel 2. 5 Skala Interval Kriteria Indikator 43
Tabel 2. 6 Hasil Penilaian Indikator Disiplin Kerja 44
Tabel 2. 7 Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan 46
Tabel 3. 1 Perkembangan Jumlah Anggota KSU Tandangsari Tahun 2019- 2023 (orang) 58
Tabel 3. 2 Perkembangan Pembelian Dan Pemasaran Susu Segar Tahun 2020-2024 60
Tabel 3. 3 Produksi dan Penjualan Pakan Ternak Konsentrat Tahun 2020- 2024 KSU Tandangsari 61
Tabel 3. 4 Perkembangan Populasi Sapi Perah Tahun 2024 63
Tabel 3. 5 Perkembangan Unit Usaha Simpan Pinjam KSU Tandangsari Tahun 2020-2024 64
Tabel 3. 6 Perkembangan Permodalan KSU Tandangsari Tahun 2020-2024 .. 65
Tabel 3. 7 Standar Penilaian Current Ratio..... 67
Tabel 3. 8 Rasio Likuiditas KSU Tandangsari Tahun 2020-2024..... 67
Tabel 3. 9 Standar Penilaian Debt to Total Assets Ratio 68
Tabel 3. 10 Perkembangan Rasio Solvabilitas KSU Tandangsari Tahun 2020- 2024 69
Tabel 3. 11 Standar Penilaian Rentabilitas Ekonomi 70

Tabel 3. 12 Perkembangan Rentabilitas KSU Tandangsari Tahun 2020-2024 70
Tabel 3.13 Implementasi Definisi Koperasi di KSU Tandang Sari..... 72
Tabel 3.14 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi di KSU Tandangsari 73
Tabel 3. 15 Tabel Implementasi Nilai – Nilai Koperasi pada KSU Tandangsari 75
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 77
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia 77
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 78
Tabel 4. 4 Pemberian Penghargaan Atas Prestasi Kerja 79
Tabel 4. 6 Memberikan Pengakuan Terhadap Hasil Kerja..... 82
Tabel 4. 5 Atasan Memberikan Pujian Atas Prestasi Kerja 83
Tabel 4. 7 Kepuasan terhadap Pekerjaan..... 84
Tabel 4. 8 Tantangan dalam Pekerjaan..... 85
Tabel 4. 9 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Tanggung Jawab 87
Tabel 4. 10 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Waktu..... 88
Tabel 4. 11 Sistem Perencanaan Pengembangan Karir 89
Tabel 4. 12 Kesempatan Karyawan Untuk Promosi Jabatan 90
Tabel 4. 13 Sistem Pelatihan Yang Diberikan Kepada Karyawan 92
Tabel 4. 14 Sistem Pendidikan Yang Diberikan Kepada Karyawan 93
Tabel 4. 15 Gaji Pokok Yang Diterima 94
Tabel 4. 16 Pemberian Gaji Pokok Dengan Adil 95
Tabel 4. 17 Pemberian Gaji Pokok Sesuai Waktu Yang Disepakati..... 96
Tabel 4. 18 Kenyamanan Tempat Bekerja..... 98
Tabel 4. 19 Sarana Peralatan Penunjang Pekerjaan 99
Tabel 4. 20 Pemahaman Tugas Dan Wewenang Pekerjaan..... 100
Tabel 4. 21 Sistem Pengangkatan Karyawan Tetap 101
Tabel 4. 22 Hubungan Dengan Atasan Saat Bekerja Sehari-Hari..... 103
Tabel 4. 23 Sistem Pengawasan Yang Dilakukan Atasan..... 104
Tabel 4. 24 Tanggapan Tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Karyawan 105
Tabel 4. 25 Tunjangan Asuransi Kesehatan Karyawan..... 106
Tabel 4. 26 Tunjangan Uang Transportasi Karyawan 107
Tabel 4. 27 Tunjangan Uang Makan Karyawan..... 108

Tabel 4. 28 Tunjangan Jabatan 109
Tabel 4. 29 Tunjangan Yang Diberikan Kepada Karyawan 110
Tabel 4. 30 Rekapitulasi Perhitungan Motivasi kerja karyawan 111
Tabel 4. 31 Karyawan Selalu Datang Tepat Waktu 115
Tabel 4. 32 Karyawan Selalu Melebihi Jam Waktu Istrahat 116
Tabel 4. 33 Karyawan Selalu Tepat Waktu Dalam Mengakhiri Jam Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Koperasi..... 117
Tabel 4. 34 Karyawan Selalu Memberi Keterangan Ijin Atau Berhalangan Hadir Kepada Pimpinan 119
Tabel 4. 35 Karyawan Selalu Selalu Tertib Dalam bekerja sesuai dengan SOP 120
Tabel 4. 36 Karyawan Mendapatkan Teguran Lisan. 121
Tabel 4. 37 Karyawan Mendapatkan Teguran Tertulis. 123
Tabel 4. 38 Karyawan di PHK Apabila Melakukan Tindakan Yang Tidak Sesuai 124
Tabel 4. 39 Rekapitulasi Perhitungan Disiplin kerja karyawan 125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi 19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kusioner Penelitiaan..... 138