

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Jumlah Pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupaten Majalengka Tahun 2018-2022.....	2
Tabel 1. 2	Gaji Karyawan KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka Tahun 2018 - 2022.....	4
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 2. 2	Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel 2. 3	Skala Pengukuran Jawaban .....	34
Tabel 2. 4	Skala Interval yang Diperoleh` .....	35
Tabel 2. 5	Pengukuran Untuk Setiap Indikator Dari Motivasi Kerja .....	36
Tabel 2. 6	Skala Interval 2 Indikator .....	37
Tabel 2. 7	Skala Interval 3 Indikator .....	37
Tabel 2. 8	Tanggapan Responden Mengenai Sub Variavel .....	38
Tabel 2. 9	Rekapitulasi Penilaian Indikator Motivasi Kerja.....	39
Tabel 2. 10	Skala Pengukuran Jawaban .....	40
Tabel 2. 11	Skala Interval yang Diperoleh .....	41
Tabel 2. 12	Pengukuran Untuk Setiap Indikator Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 2. 13	Skala Interval 2 Indikator .....	42
Tabel 2. 14	Tanggapan Responden Mengenai Sub Variavel .....	43
Tabel 2. 15	Rekapitulasi Penilaian Indikator Kinerja Karyawan .....	44
Tabel 3. 1	Jumlah Anggota KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka tahun 2018 - 2022.....	54
Tabel 3. 2	Keadaan Modal KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka tahun 2018 - 2022.....	56
Tabel 3. 3	Perkembangan Modal KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka tahun 2018 – 2022 .....	57

Tabel 3. 4	Implementasi Definisi Koperasi KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka .....	58
Tabel 3. 5	Implementasi Nilai Koperasi KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka.....	59
Tabel 3. 6	Implementasi Prinsip Koperasi KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka .....	61
Tabel 4. 1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4. 3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	64
Tabel 4. 4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Memberi Ide dan Gagasan Untuk Perkembangan Koperasi.....	67
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Penghargaan Untuk Prestasi Karyawan .....	68
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Terhadap Prestasi	69
Tabel 4. 8	Tanggapan Responden Terhadap Bertukar Informasi.....	70
Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Terhadap Berdiskusi Dengan Rekan Kerja .....	72
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Terhadap Afiliasi	73
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Terhadap Mempengaruhi Rekan Kerja Untuk Dapat Bekerja Dengan Baik .....	74
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Terhadap Sanggup Menjadi Pemimpin	75
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Terhadap Mampu Mengambil Resiko .	76
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Terhadap Kekuatan	77
Tabel 4. 15	Rekapitulasi Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Terhadap Cermat, Teliti, dan Penuh Perhitungan.....	81
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Kesadaran Diri Untuk Mengembangkan Koperasi.....	83

Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja.....	84
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Terhadap Mencapai Target Yang Telah Ditetentukan .....	85
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetentukan.....	86
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kerja.....	87
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Terhadap Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan .....	89
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Terhadap Menjaga Dan Merawat Alat Yang Digunakan Saat Bekerja .....	90
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab .....	91
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Terhadap Berdiskusi Dengan Rekan Kerja Dalam Memberikan Saran/Ide.....	93
Tabel 4. 26	Tanggapan Responden Terhadap Bersosialisasi Dengan Rekan Kerja .....	94
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama.....	95
Tabel 4. 28	Rekapitulasi Indikator-indikator Kinerja Karyawan .....	96

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1	Perangkat Organisasi Koperasi.....	16
Gambar 2. 2	Kerangka Pemikiran .....	30
Gambar 3. 1	Struktur Organisasi KPRI Kokardan Periode 2021-2022.....	49
Gambar 3. 2	Struktur Organisasi yang disarankan.....	50

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pedoman Kuesioner.....	111
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	114
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian.....	117
Lampiran 4. Laporan Keuangan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupaten Majalengka.....	118

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara menuju keadaan yang lebih baik selama periode yang telah ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan koperasi sebagai salah satu penyongsong dari pembangunan ekonomi nasional melalui pengembangan koperasi.

Dalam menjalankan usaha koperasi harus memiliki kerja sama yang baik antara pengurus dan anggota. Hasil dari kerja sama yang baik itu akan berpengaruh terhadap partisipasi anggota. Anggota dapat berpartisipasi sebagai pemilik dengan berkontribusi dalam permodalan koperasi melalui simpanan pokok dan simpanan wajib serta simpanan sukarela, anggotapun bisa turut berpartisipasi sebagai pelanggan dalam memanfaatkan jasa yang di sediakan koperasi. Dari partisipasi anggota inilah koperasi akan memperoleh hasil melalui pendapatan koperasi selama satu tahun buku. Dilihat dari Laporan Pertanggungjawaban Pengurus (LPJ) 5 tahun ke belakang pendapatan koperasi mengalami penurunan. Berikut adalah jumlah pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kokardan Kabupaten Majalengka :

**Tabel 1. 1 Jumlah Pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupaten Majalengka Tahun 2018-2022**

TAHUN	TARGET (RP)	REALISASI (RP)	SELISIH (RP)	KETERANGAN
2018	1.654.500.000	1.113.473.694	(541.020.306)	Tidak Memenuhi Target
2019	1.604.260.000	1.997.568.250	393.308.250	Memenuhi Target
2020	2.392.050.000	2.475.755.752	83.705.752	Memenuhi Target
2021	2.117.520.000	1.852.340.198	(265.179.802)	Tidak Memenuhi Target
2022	1.868.840.000	1.833.928.378	34.911.622	Tidak Memenuhi Target

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka*

Berdasarkan Tabel 1.1 pendapatan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupten Majalengka mengalami penurunan selama 2 tahun terakhir selain disebabkan oleh penurunan jumlah anggota, hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan karena para karyawan itu berhubungan langsung dengan para anggota koperasi.

Dalam menjalankan tugasnya karyawan di koperasi telah ditempatkan sesuai dengan fungsingnya masing-masing, dengan disesuaikan pada kemampuan yang dimilikinya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikannya.

Menurut (Handayani, 2016) salah satu faktor penyebab turunnya pendapatan adalah kurangnya motivasi karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan sehingga dapat berdampak pada pendapatan koperasi. Motivasi yang menurun akibat penurunan pendapatan dapat berdampak pada perubahan kualitas kerja dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan kurang termotivasi untuk melakukan tugas-tugas dengan cermat dan efisien yang

pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada anggota koperasi. Jika karyawan mengalami penurunan kinerja akan berdampak pada tidak tercapainya target atau standar kinerja yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan serta dukungan dari pengurus koperasi agar dapat membantu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia ( SDM ) merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi untuk membantu mencapai tujuannya. Menurut (Hasibuan, 2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan suatu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia pada organisasi koperasi meliputi pengurus, pengawas, karyawan dan anggota. Pengurus dan pengawas diangkat melalui rapat anggota dan karyawan diangkat oleh pengurus. Jika sumber daya manusia di koperasi baik maka akan membawa manfaat besar yang menguntungkan koperasi karena koperasi akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi.

Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh para karyawan di koperasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kualitas kinerja yang baik sehingga akan memberikan yang terbaik bagi koperasi, hal itu akan berdampak bagi kelangsungan koperasi. Faktor yang menyebabkan meningkatnya motivasi kinerja karyawan diantaranya gaji yang sesuai, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi yang dihasilkan. Berikut

merupakan tabel gaji yang diperoleh karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kokardan Kabupaten Majalengka :

**Tabel 1. 2 Gaji Karyawan KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka Tahun 2018 - 2022**

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>JUMLAH RATA - RATA GAJI KARYAWAN PER TAHUN</b>	<b>JUMLAH RATA – RATA GAJI KARYAWAN PER BULAN</b>
2018	9	Rp.19.920.000	Rp.1.660.000
2019	9	Rp.21.500.316	Rp.1.791.693
2020	10	Rp.23.329.956	Rp.1.944.163
2021	10	Rp.24.331.428	Rp.2.027.619
2022	8	Rp.24.331.428	Rp.2.027.619

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka*

Berdasarkan tabel di atas gaji yang diperoleh karyawan di KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka mengikuti besaran gaji atau Upah Minimum Regional yang ditetapkan di Kabupaten Majalengka. Diduga gaji menjadi salah satu penyebab kurangnya kinerja karyawan oleh karena itu masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan akan kehilangan dorongan untuk mencapai target atau meningkatkan kinerja mereka, jika mereka merasa mendapatkan imbalan finansial tidak sebanding.

Selain itu setelah mencari informasi ada faktor lain yaitu kurangnya pengawasan dari pengurus karena tidak adanya sistem absensi sehingga hal tersebut dapat mengurangi kedisiplinan karyawan yang akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini dipicu menjadi faktor kurang motivasi kerja dan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupaten Majalengka.

Motivasi memiliki dampak yang signifikan pada kerja individu dan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas, efisiensi dan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu sangatlah penting untuk memahami dan memelihara motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan memastikan bahwa mereka bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari setiap karyawan di koperasi, tentunya dapat memastikan karyawan terdorong untuk memberikan seluruh kemampuan dan dedikasinya untuk koperasi, karena hal tersebut dapat memengaruhi suatu kesuksesan atau tidaknya sebuah koperasi dan berpengaruh kepada pendapatan yang diperoleh oleh koperasinya.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja dapat diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau karyawan itu sendiri. Menurut (Marwansyah, 2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menilai dan meningkatkan kinerja adalah hal penting bagi suatu organisasi, khususnya pada koperasi.

Karyawam di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupaten Majalengka memiliki kualitas serta kuantitas kinerja yang baik, karena dalam menyelesaikan pekerjaannya penuh dengan perhitungan, teliti, dan juga cermat, sehingga dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tetapi, karyawan harus tetap diawasi dan diberikan motivasi agar kinerja yang dimiliki karyawan selalu baik serta dapat ditingkatkan. Menurut (Etika Roswani, 2018) pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupaten Majalengka merupakan koperasi yang memiliki unit usaha simpan pinjam. Berdiri sejak 19 April 1968 dan sudah terdaftar di Direktorat Koperasi Jawa Barat dengan badan hukum no 1729/BH/IX-17/12-67-16 dengan beranggotakan para pegawai negeri sipil dan pensiunan di berbagai instansi pemerintahan di Kabupaten Majalengka. Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan memiliki 3 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 8 orang karyawan. Namun belum diketahui apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Kokardan Kabupaten Majalengka.

Dari pemaparan di atas peneliti menemukan kesamaan yang mengacu kepada jurnal penelitian terdahulu. Penelitian pertama diteliti oleh (Etika Roswani, 2018), hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Peneliti kedua diteliti oleh Huda Hj Aida Vitria et al., n.d. (2022) hasil penelitiannya mengatakan bahwa Dengan adanya motivasi yang telah diberikan karyawan dengan efektif dan efisien dalam menjalankan perkerjaannya sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti ingin membuktikan apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di koperasi, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil survei dan uraian dari latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di KPRI Kokardan kabupaten Majalengka.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka.
3. Upaya-upaya apa saja yang bisa dilakukan KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bermaksud mendeskripsikan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja pada KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka.
2. Kinerja Karyawan pada KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka.
3. Upaya yang bisa dilakukan oleh KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Aspek Teoritis**

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu perkoprasian dan manajemen sumber daya manusia khususnya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Aspek Praktis**

Diharapkan dari hasil penelitian ini selain dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan terkait dengan masalah kinerja karyawan dengan motivasi kerja untuk KPRI Kokardan Kabupaten Majalengka. Serta sebagai bahan awal untuk melakukan penelitian selanjutnya.