

**PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Sawit Bahagia
di Kecamatan pedamaran di Kabupaten Ogan Komering Ilir)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun oleh :

Diah Kusmi Lestari

C1130119



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA**

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN
Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar
Sawit Bahagia di Kecamatan Pedamaran, Kabupaten
Ogan Komering Ilir

Nama : Diah Kusmi Lestari

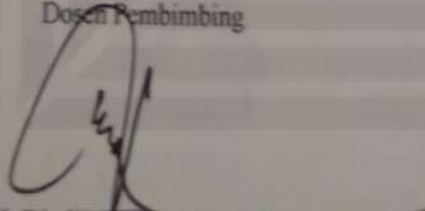
NRP : C1130119

Program Studi : S-1 Manajemen


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan mengesahkan :

Dosen Pembimbing


(H. Dinda Burhamudin, M.Sc)

Direktur Program S1 - Manajemen


(Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, Drs., M.Sc)

RIWAYAT HIDUP

Diah Kusmi Lestari, penulis di lahirkan di Burnai Timur, Palembang pada tanggal 22 Mei 1995. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, putri pasangan dari Rudi Hartanto dengan Sudiarti.

Jenjang pendidikan formal yang telah di selesaikan adalah sebagai berikut :

1. TK Puspasari Burnai Timur, 1999 – 2001
2. SD NEGERI 1 Burnai Timur, 2001 – 2007
3. SMP Cipta Mandiri Burnai Timur, 2007 – 2010
4. SMA PGRI 2 Bandung, 2010 – 2013
5. Penulis tercatat sebagai mahasiswi Institute Koperasi Indonesia di program S1 Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhitung mulai tahun 2013

Pengalaman Organisasi :

1. Anggota OSIS SMP Cipta Mandiri Burnai Timur, 2008 - 2009
2. Anggota Beladiri Systema, 2010 – 2013
3. Anggota PASKIBRA, 2010 – 2012
4. Anggota Ikatan Teater Ikan Teri Pgi 2 Bandung, 2010 – 2012
5. Anggota DKM Daarul Ikhwan Ikopin, 2013 - 2015

Quote

"jadilah dirimu sendiri yang tampil
apadanya

Jangan menjadi oranglain yang dilihat
sempurna tapi penuh dengan kepalsuan"

Motto

"bahagia itu sederhana,
berdamailah dengan
masalalu dan jadikannya
sebagai pelajaran untuk
melangkah kedepan agar
menjadi labih baik"

Skripsi ini kupersembahkan untuk alm. Mbah kung sudiman, yang selama hidupnya sudah mengajarku arti disiplin dan harus belajar agar menjadi lebih baik, dan mbah uti sudiman, kedua orangtuaku, kakakku yang sudah memberikanku motivasi tanpa lelah agar aku dapat menyelesaikan skripsi ini, dan adik ku yang selalu menghiburku.

Tanpa kalian saya tidak akan mampu melewati ini semua dengan sendiri.

IKOPIN

ABSTRACT

Diah Kusmi Lestari. Giving motivation in on effort to improve work discipline of case study employees at Koperasi Sinar Sawit Bahagia (KSSB) aving its addres at east Burnai Timur, sub-district Pedamaran district Ogan Komering Ilir, Palembang. The outhor of this thesis is under the guidance of **Drs. H. Dindin Burhanudin, SE., M.Sc**

Cooperatives aim at advancing the welfare of members in particular and the community in general, as well as helping to build the national economic order in order to create a developed, just and prosperous society based on Pancasila and the 1945 Constitution, to achieve these objectives, it requires human resources who are truly professional and have knowledge of skills or work skills and attitude.

Motivation is the direction and perseverance of an individual to achieve his goals, encouragement or will that causes someone to do something. Motivation can be obtained from yourself or from other people. Motivation from the self itself is called intrinsic motivation (intrinsic motivation), motivation originating from themselves (workers or employees) in the form of awareness of the importance of the benefits of the work carried out. Motivation from other people (extrinsic motivation), encouragement that comes from outside the worker, in the form of a condition that requires him to carry out a job optimally.

Work discipline is a process that can foster a person's feelings to maintain and improve organizational objectives objectively through compliance with organizational regulations. Discipline is the most important function of Human Resources Management (HR) and serves as a benchmark to measure or find out whether other HRM functions as

a whole have been implemented properly or not. Good discipline reflects the magnitude of one's sense of responsibility for the tasks assigned to him.

The results showed that there was a relationship between motivation and employee work discipline. This means that if the employee's work motivation is high, the work discipline will increase, and if the work discipline is low, the employee's work motivation will be low.

Aspects of work motivation include direct motivation and indirect motivation. From the responses of respondents the motivation aspect gained a score of 158 from the expectation score of 216.

Aspects of work discipline include employee attitudes at work, types of preventive discipline and corrective discipline. From the responses of respondents in the aspects of work discipline, a score of 82 of an expectation score of 144.

It can be concluded that work motivation has not been fully able to improve employee work discipline in the Sinar Sawit Bahagia Cooperative (KSSB)

IKOPIN

RINGKASAN

Diah Kusmi Lestari. Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Koperasi Sinar Sawit Bahagia (KSSB) yang beralamatkan Desa Burnai Timur, Kecamatan Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir, Palembang. Penulis skripsi ini dibawah bimbingan **Drs. H. Dindin Burhanudin, SE., M.Sc**

Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan SDM yang benar-benar professional serta mempunyai pengetahuan keterampilan atau kecakapan dan sikap kerja.

Motivasi merupakan arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi dapat diperoleh dari diri sendiri maupun dari oranglain. Motivasi dari diri sendiri disebut motivasi *intrinsic* (*intrinsic* motivasi), motivasi yang bersumber dari dirisendiri (pekerja atau karyawan) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi dari oranglain (*extrinsic* motivasi), dorongan yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin merupakan fungsi

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberika kepadanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan. Artinya jika motivasi erja karyawan tinggi mka disiplin kerja meningkat, begitupula apabila disiplin kerja rendah maka motivasi kerja karyawan rendah.

Aspek motivasi kerja meliputi motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Dari tanggapan responden aspek motivasi memperoleh skor 158 dari skor harapan 216.

Aspek disiplin kerja meliputi sikap karyawan dalam bekerja, tipe disiplin preventive dan disiplin korektif. Dari tanggapan responden aspek dispilin kerja memperoleh skor 82 dari skor harapan 144.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Sinar Sawit Bahagia (KSSB).

IKOPIN

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan nikmat iman maupun islam kepada kita sebagai hamba-Nya, dan dengan rahmat dan karunia-Nyalah yang diberikan kepada kita sehingga penulis dapat menyelesaikan program pendidikan Strata 1 (S-1) di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) dengan menyelesaikan tugas akhir skripsi berjudul "".

Penulis sadar sepenuhnya, tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Maka dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang mendalam, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik moril maupun materil. Ucapan tersebut penulis sampaikan kepada :

1. Mamah, Bapak, mas Eko tercinta, selalu memberikan kasih sayang yang tak pernah henti memberikan dukungannya baik materi maupun do'a, dan Tri terimakasih banyak atas semua cerita di keluarga kecil kita, semoga kita bisa membanggakan kedua orang tua kita.
2. Mbah uti yang selalu memberikan dukungan baik materi maupun do'a.
3. Keluarga padhe Yono yang sudah memberikan dukungan baik materi maupun dan do'a.
4. Keluarga wa Farid yang sudah memberikan dukungan baik materi maupun dan do'a.

5. Yang terhormat, Bapak DR. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc selaku ketua Prodi Strata1 Manajemen.
6. Yang terhormat, Bapak Drs. H. Dindin Burhanudin, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing.
7. Yang terhormat, Ibu DR. Inne Risnaningsih, SE., M.Si selaku penelaah/penguji konsentrasi atas bimbingan dan arahnya.
8. Yang terhormat, Ibu DR. Rima Elya Dasuki, SE., M.Sc selaku penelaah/penguji koperasi atas bimbingan dan arahnya.
9. Yang terhormat, Bapak Drs. Agus Arifin Msi. Ak selaku dosen wali.
10. Seluruh dosen dan karyawan Institut Koperasi Indonesia.
11. Seluruh pengurus dan karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Sawait Bahagia atas kesempatan, baik informasi dan ilmu aplikatif yang diberikan kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat tercinta lisa, shafty, diah, salma, zulfa terimakasih atas cerita, bantuan, dorongan dan semua yang telah kalian berikan. Semuanya sangat berkesan.
13. Mahasiswa konsentrasi sumber daya manusia dan seluruh angkatan 2013 yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.
14. Teman-teman satu bimbingan yang selalu memberikan semangat dan saling bertukar pikiran.
15. Teruntuk tulang rusukku yang akan melengkapi hidupku nanti, sebagian perjuangan ini adalah langkah untuk menyambutmu, seorang laki-laki bak pangeran yang akan memberikan cinta setulus kasih hingga dipersatukan menjadi

sepasang kekasih. Kau adalah alasan untuk terus belajar menata diri, pahit manis yang aku jalani dengan penuh kesabaran dan rasa tenang.

16. Semua pihak yang telah membantu sehingga selesainya tugas skripsi ini.

Semoga Allah SWT meridoi yang telah semua berikan kepada penulis dan menjadikan apapun itu adalah nilai ibadah. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, namun penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan segenap pembaca.

Jatinangor, 1 Agustus 2018

Diah kusmi lestari

IKOPIN

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.4 kegunaan Penelitian.....	9
1.5 Tempat Penelitian	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	11
2.1. Pendekatan Masalah	11
2.1.1. Pendekatan Koperasi	11
2.1.2. Pendekatan Motivasi.....	19
2.1.3 Pendekatan Disiplin.....	24
2.2. Metode Penelitian	33
2.2.1. Metode penelitian yang digunakan	33

2.2.2. Jenis dan Data yang diperlukan	34
2.2.3. Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data	36
2.2.4. Teknik Mengumpulkan Data	38
2.2.5. Rancangan Analisis Data	39
2.2.6. Tempat/Lokasi Penelitian	43
2.2.7.jadwal Penelitian.....	43
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	44
3.1. Keadaan Organisasi	44
3.1.1. Sejarah Terbentuknya KUD Sinar Sawit Bahagia	44
3.1.2. Struktur Organisasi	45
3.1.2.1. Rapat Anggota	46
3.1.2.2. Pengurus	47
3.1.2.3. Pengawas	53
3.1.2.4. Karyawan	55
3.1.2.5. Keanggotaan Koperasi Sinar Sawit Bahagia.....	57
3.1.3. Kegiatan Usaha Koperasi Sinar Sawit Bahagia	52
3.1.4. Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi	59
3.1.4.1. Kegiatan Usaha Koperasi Sinar Sawit Bahagia	59
3.1.4.2 Unit Usaha Simpan Pinjam	60
3.1.5. Keadaan Permodalan Koperasi	61
3.1.5.1. Keadaan Permodalan Koperasi.....	61
3.1.5.2. Keadaan Keuangan	65
3.2. Keadaan Umum Wilayah Kerja KUD Koperasi Sinar Sawit	

Bahagia	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1 Pemberian Motivasi karyawan	75
4.1.1. Pemberian Gaji Yang Layak dan Adil.....	76
4.1.2. Tunjangan Kesehatan dan Hari Raya	77
4.1.3. Perlindungan dari Ancaman Bahaya Lingkungan Kerja	78
4.1.4. Suasana Yang Tercipta Dalam Bekerja.....	79
4.1.5. Interaksi Antar Karyawan Atau Unit Kerja.....	80
4.1.6. Pengakuan Keberadaan Karyawan.....	81
4.1.7 Mengembangkan Diri Dan Potensi Diri.....	81
4.1.8 Mengemukakan Ide-Ide.....	82
4.1.9 Memberikan Penilaian	83
4.1.10 Kritik Dan Prestasi	84
4.1.11 Pemberian <i>Reward</i> Dalam Menghargai Hasil Kerja.....	85
4.1.12 Dihormati Dan Dihargai Oleh Oranglain.....	86
4.2. Disiplin Kerja.....	89
4.2.1 Ketetapan Masuk Kerja.....	90
4.2.2 Ketepatan Mulai Jam Kerja.....	92
4.2.3 Ketepatan Waktu Istirahat.....	93
4.2.4 Ketepatan Jam Pulang Kerja.....	94

4.2.5 Sanksi Untuk Pelanggar.....	95
4.2.6 Sanksi Yang Diberikan Sebagai Pelajaran Bagi Karyawan.....	96
4.2.7 Patuh Dan Taat Terhadap Peraturan Dan Pedoman Kerja.....	96
4.2.8 Sanggup Melakukan Peraturan Dan Pedoman Kerja.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1. Kesimpulan	103
5.2. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	106



IKOPIN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
Tabel 1.1.	Perkembangan Unit Simpan Pinjam.....	6
Tabel 1.2.	Perkembangan Unit Kebun	7
Tabel 2.1.	operasional variable dan indikator motivasi kerja karyawan	35
Tabel 2.2.	Operasional Variabel dan Disiplin Kerja Karyawan.....	36
Tabel 2.3.	Sumber Data Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan	37
Tabel 2.4.	Hasil Tanggapan Responden.....	40
Tabel 2.5.	Rekapitulasi Tanggapan Motivasi Disiplin Kerja Karyawan.....	41
Tabel 2.6.	Rekapitulasi Disiplin Kerja Karyawan.....	42
Tabel 2.7.	Rekapitulasi Variabel Penilaian Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan.....	43
Tabel 3.1.	Perkembangan Jumlah Anggota Koperasi Sinar Sawit Bahagia tahun 2012-2016.....	58
Tabel 3.2.	Keadaan Permodalan Koperasi Sinar Sawit Bahagia Tahun 2012-2016.....	64
Tabel 3.3	Standar Pengukuran Rasio Likuiditas.....	66
Tabel 3.4	Rasio Likuiditas Koperasi Sinar Sawit Bahagia Tahun 2012-2016.....	66
Tabel 3.5	Standar Pengukuran Rasio Solvabilitas.....	69
Tabel 3.6	Rasio Solvabilitas Koperasi Sinar Sawit Bahagiatahun 2012-2016.....	69

Tabel 3.7	Rasio Aktivitas Koperasi Sinar Sawit Bahagia Tahun 2012-2016.....	71
Tabel 3.8	Rasio Aktivitas Koperasi Sinar Sawit Bahagia Tahun 2012-2016.....	73
Tabel 4.1	Jawaban Responden Mengenai Pemberian Gaji Yang Layak Dan Adil.....	76
Tabel 4.2	Jawaban Responden Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya.....	77
Tabel 4.3	Jawaban Responden Tentang Perlindungan Ancaman Bahaya Lingkuangan Kerja.....	78
Tabel 4.4	Jawaban Responden Tentang Suasana Yang Tercipta Dalam Bekerja.....	79
Tabel 4.5	Jawaban Responden Tentang Interaksi Antar Karyawan Atau Unit Kerja.....	80
Tabel 4.6	Jawaban Responden Tentang Pengakuan Keberadaan Karyawan.....	81
Tabel 4.7	Jawaban Responden Tentang Mengembangkan Diri Dan Potensi Diri.....	82
Tabel 4.8	Jawaban Responden Tentang Mengemukakan Ide-Ide.....	83

Tabel 4.9	Jawaban Responden Tentang Memberikan Penilaian.....	84
Tabel 4.10	Jawaban Responden Tentang Kritik Dan Prestasi.....	85
Tabel 4.11	Jawaban Responden Tentang Pemberian <i>Reward</i> Dalam Menghargai Hasil Kerja Karyawan.....	86
Tabel 4.12	Jawaban Responden Tentang Dihormati Dan Dihargai Oleh Oranglain.....	87
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan.....	88
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Ketetapan Masuk Kerja.....	91
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Mulai Jam Kerja.....	92
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Istirahat.....	93
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Jam Pulang Kerja.....	94
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Untuk Pelanggar.....	95
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Yang Diberikan Sebagai Pelajaran Bagi Karyawan.....	96

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Patuh Dan Taat Terhadap

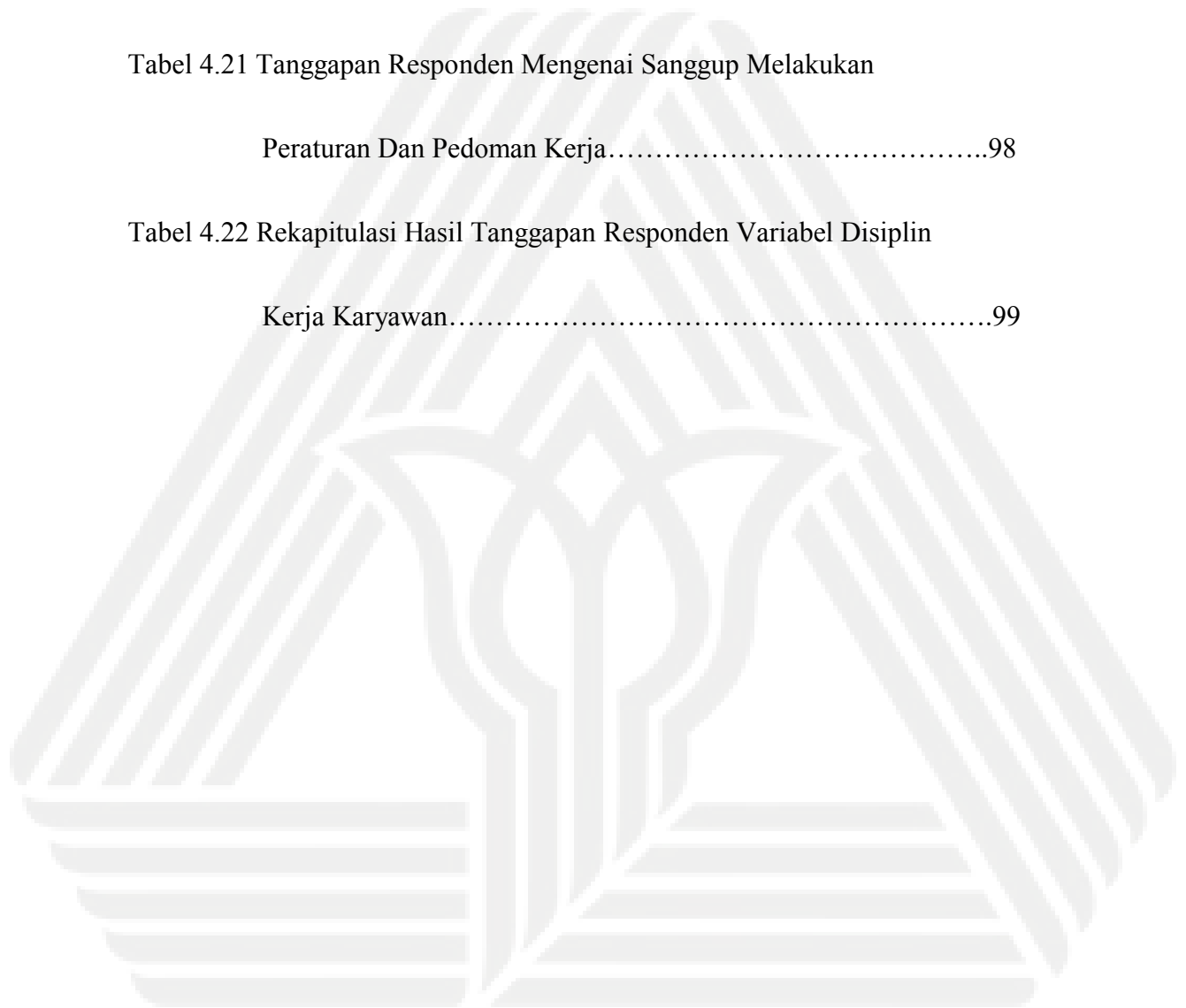
Peraturan Dan Pedoman Kerja.....97

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Sanggup Melakukan

Peraturan Dan Pedoman Kerja.....98

Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Disiplin

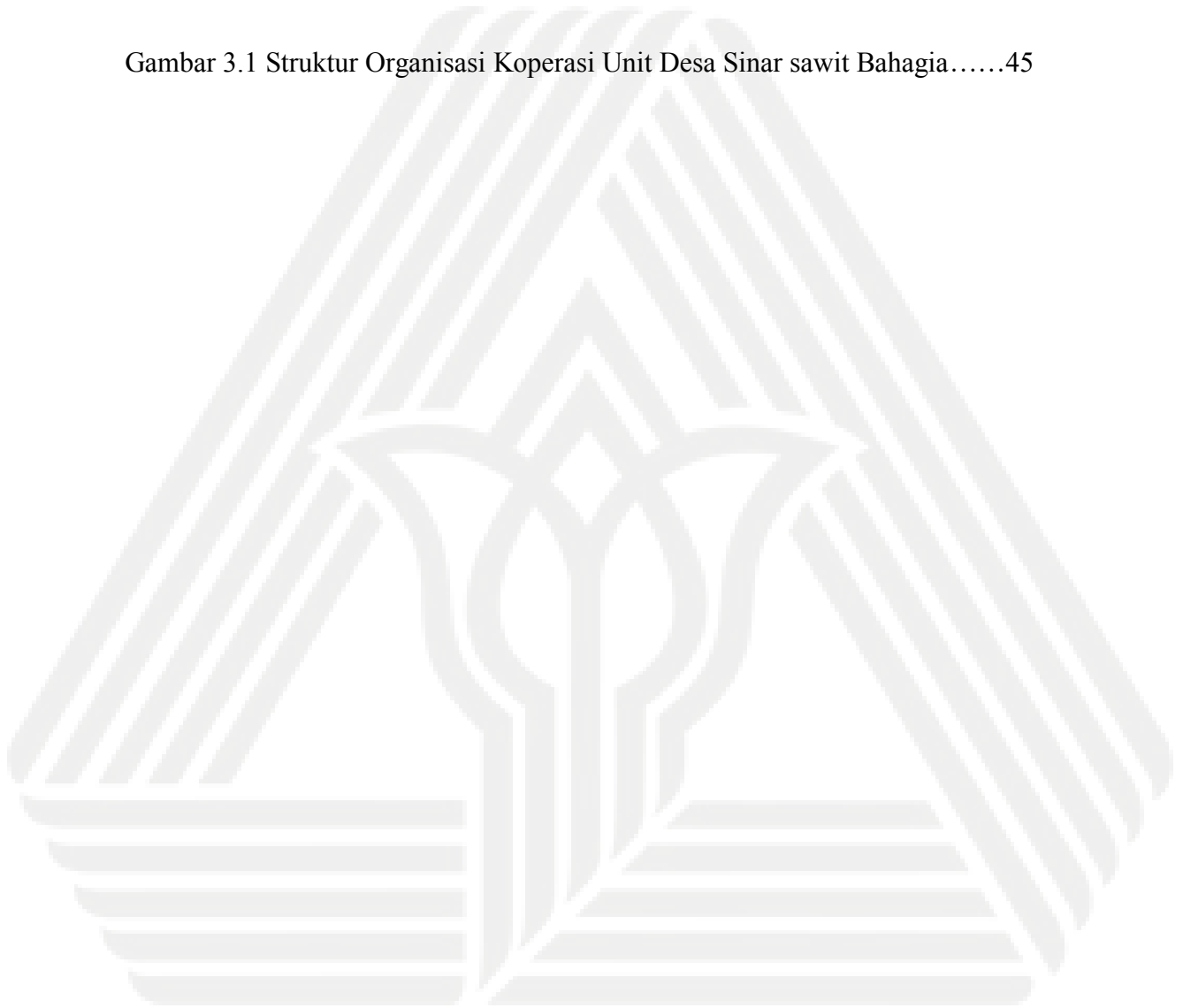
Kerja Karyawan.....99



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Hal
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Koperasi Unit Desa Sinar sawit Bahagia.....	45



IKOPIN