

**MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia RSUD Majalaya “MULIA”

SKRIPSI

Disusun Oleh :

TIA NUR HIDAYATI

C. 1150054

Dosen Pembimbing :

Dr. Hj. Yuanita Indriani, Ir., M.Si



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
INSTITUT KOPERASI INDONESIA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

**Judul Skripsi : Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia RSUD
Majalaya "MULIA")**

Nama : Tia Nur Hidayati

NRP : C1150054

Program Studi : Strata 1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Yuanita Indriani, Ir., M.Si

Direktur Program Studi Strata 1 Manajemen



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

RIWAYAT HIDUP

Tia Nur Hidayati, lahir pada tanggal 11 agustus 1997 di Kota Bandung, sebagai anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak H Iday Akhmad Hidayat dan Ibu Hj Eulis Sumarni, A.Md.Pd. Berikut pendidikan formal yang telah ditempuh oleh penulis :

1. Sekolah Dasar Negeri 5 Nagreg, selesai pada tahun 2009
2. Sekolah Menengah Pertama YP 17 Nagreg, selesai pada tahun 2012.
3. Sekolah Menengah Akhir 1 Nagreg selesai pada tahun 2015.

Pada tahun 2015, peneliti tercatat sebagai mahasiswa Strata 1 di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN), Jurusan Sumber Daya Manusia.

RINGKASAN

Tia Nur Hidayati, (2019) “Motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Di koperasi Pegawai Republik Indonesia RSUD Majalaya MULIA”, Kabupaten Bandung. Dibimbing oleh **Dr.Hj. Yuanita Indriani.Ir.,M.Si.**

Koperasi KPRI Mulia merupakan salah satu badan usaha koperasi yang terus berupaya menjalankan unit-unit usahanya dengan baik agar tujuan yang telah diterapkan dapat tercapai. Maka koperasi harus dikelola-kelola oleh karyawan yang profesional. Karyawan sebagai salah satu faktor penggerak jalannya usaha koperasi. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, permasalahan yang terdapat pada koperasi antara lain pemberian gaji karyawan berkisar Rp. 1.568.000,- Rp.3200.000,- berarti rata-rata belum sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung Rp.2.893.000. Meski status kepegawaian nya adalah pegawai tetap dengan tingkat pendidikan yang heterogen. Dapat diduga bahwa kinerja karyawan yang rendah di pengaruhi oleh motivasi kerjanya.

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja sebagian besar telah dilaksanakan cukup baik artinya karyawan sudah cukup baik tetapi perlu adanya perbaikan terutama dalam pemberian gaji dapat di tambahkan dengan cara pemberian insentif yang adil yaitu sesuai dengan pengorbanan-pengorbanan karyawan dalam bekerja, pemberian tunjangan seperti uang makan, dan uang transportasi serta pemberian penghargaan-penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Tia Nur Hidayati (2019), “Work motivation in an effort to improve employee work performance” at Koperasi Pegawai Republik Indonesia RSUD “MULIA” Majalaya, Bandung Regency. Under the guidance of **Dr. Hj. Yuanita Indriani.Ir., M.Si.**

KPRI Mulia Cooperative is one of the cooperative business entities that continuously strives to run its business units so that the goals that have been implemented can be achieved. Then cooperatives must be managed by professional employees. Employees as one of the driving factors of the cooperative business. Work motivation is very important to improve employee performance.

Based on the preliminary survey, the problems found in the cooperative include providing employee salaries ranging from Rp. 1,568,000, - Rp.3200,000, - that means the average is not in accordance with the UMK of Bandung Regency Rp.2,893,000. Although the employment status is permanent employees with a heterogeneous level of education. It can be assumed that employee performance is low influenced by their motivation.

The results of research on work motivation have been carried out quite well, that means the employees are good enough, but there needs to be improvement, especially in the provision of salaries, which can be added by giving fair incentives in accordance with employee sacrifices at work, providing benefits such as meals, and transportation money and giving awards to outstanding employees.

Keywords : Work Motivation, Employee Work Performancce

KATA PENGANTAR

Assalamualikum Wr, Wb

Allhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Di koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI)”, RSUD Majalaya “Mulia”.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen konsentrasi Manajemen SDM di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN), Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan bimbingan dari pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua tercinta, Bapak H.Iday Akhmad Hidayat dan Ibu Hj.Eulis Sumarni,A.Md.Pd. untuk setiap do’a, dukungan baik moral maupun materil, kasih, cinta, motivasi, semangat dan sabar yang diberikan. Semoga ini dapat menjadi salah satu persembahan terbaik dan berguna bagi penulis dan keluarga.
2. Ibu Dr. Hj. Yuanita Indriani, Ir., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.

3. Bapak Drs.H. Iwan Mulyana, M.Si selaku dosen penelaah koperasi yang telah memberikan masukan dan arahnya.
4. Ibu Hj. Suarny Amran, SH., MH selaku dosen penelaah konsentrasi yang memberikan masukan dan arahnya.
5. Bapak Dr.(HC) Ir. Burhanuddin Abdullah, MA Selaku Rektor IKOPIN.
6. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., MSc selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen IKOPIN.
7. Ibu Dra. Yeni Wipartini, M.Ti selaku Sekertaris program Studi S1 Manajemen IKOPIN.
8. Seluruh dosen IKOPIN atas bantuan yang diberikan selama perkuliahan dan penulisan skripsi.
9. Indra Sukma Hidayat saudaraku dan Iqbal Surya Hidayat yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan perhatian kepada penulis.
10. Sahabat seperjuangan sekaligus keluarga Molki Squad (Yuliana Sari, Tiara Sekar Rahayu, Karlina Ismiati Fahrudin dan Sundari Sukma Permata) atas semangat, dukungan, motivasi, dan menemani hari-hari dari semester 1 hingga saat ini.
11. Teman-teman Magirls (Yuli Aliyah, Novia Astriani, Wida Widia Wati, Wilda Nita Suhaya, Santi Wiratna, Keny Kania) yang telah memberikan semangat serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas Persaudaraan yang kita jalani selama ini.

12. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa angkatan 2015 dan Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan.

Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan baik bagi penulis sendiri maupun bagi pihak yang berkepentingan.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Jatinangor, Juni 2019

Tia Nur Hidayati

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP.....	i
RINGKASAN	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	9

2.1 Pendekatan Masalah	9
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	9
2.1.2 Pendekatan Sumber Daya Manusia	19
2.1.3 Pendekatan Motivasi	22
2.1.4 Pendekatan Kinerja	33
5.4.3 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	38
2.1.5 Keterkaitan Teori Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	41
2.2 Metode Penelitian	41
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	41
2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi variabel)	42
2.2.3 Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data	45
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	46
2.2.5 Analisis Data	47
2.2.7 Jadwal Penelitian	54
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	55
3.1 Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen	55
3.1.1 Sejarah terbentuknya KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	55
3.1.2 Struktur Organisasi KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	57
3.2 Kegiatan Unit usaha KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	71

3.3 Keadaan Permodalan dan Keuangan KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	76
3.3.1 Keadaan Permodalan KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	76
3.3.2 Keadaan keuangan	77
3.3.3 Keadaan sosial Wilayah kerja KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	83
3.3.4 Keadaan Ekonomi di Wilayah KPRI RSUD Majalaya ‘Mulia’	84
3.3.5 Implementasi Jatidiri Koperasi	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	90
4.1 Identitas Responden	90
4.2 Motivasi kerja di KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	92
4.2.1 Gaji.....	93
4.2.2 Fasilitas	99
4.2.3 Keamanan Kerja	102
4.2.4 Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki	106
4.2.5 Kesempatan beraktualisasi diri (Mengembangkan diri/karir)	115
4.3 Kinerja Karyawan.....	121
4.3.1 Kualitas pekerjaan.....	122
4.3.2 Kuantitas Pekerjaan	125
4.3.3 Tanggung Jawab	129
4.3.4 Inisiatif	132

4.3.5 Kerjasama	135
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	147
DAFTAR PUSTAKA	151

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Hasil Usaha Pada KPRI “MULIA” RSUD Berdasarkan Unit Usaha Tahun 2013-2017	4
Tabel 1.2 Pemberian Gaji Karyawan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya.....	5
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X).....	44
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	45
Tabel 2.3 Cara Pengumpulan Data.....	46
Tabel 2.4 Penilaian Tiap Indikator Variabel X (Motivasi)	48
Tabel 2.5 Penilaian Tiap Indikator Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	49
Tabel 3.1 Daftar Karyawan KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	70
Tabel 3.2 Volume Usaha Unit Rekanan.....	72
Tabel 3.3 Perkembangan Unit Perdagangan	73
Tabel 3.4 Keadaan permodalan KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	77
Tabel 3.6 Perhitungan Rasio Likuiditas KPRI RSUD Majalaya	79
Tabel 3.7 Rasio Solvabilitas KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	80
Tabel 3.8 Rasio Rentabilitas KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	82
Tabel 3.9 Implementasi Definisi Koperasi di KPRI RSUD Majalaya “Mulia”....	85
Tabel 3.10 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi di KPRI RSUD Majalaya “Mulia”.....	86
Tabel 3.11 Implementasi Prinsip-Prinsip koperasi pada KPRI RSUD Majalaya “Mulia”.....	88
Tabel 4.1 Data Responden KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	90
Tabel 4.2 Rincian gaji karyawan KPRI RSUD Majalaya “Mulia”	94
Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai Besaran Gaji Dibanding UMR.....	96
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai waktu pemberian gaji	97
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Dimensi Gaji	98
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai Ketersediaan Fasilitas.....	99

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai Kenyamanan Ruang Kerja	100
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Indikator Fasilitas.....	101
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai Status Pegawai	102
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai Ketersediaan Tunjangan Hari Tua.	104
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai Asuransi Kesehatan	105
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kebutuhan Rasa aman	106
Tabel 4.13 Tanggapan responden Mengenai Adanya bimbingan dalam melakukan pekerjaan.....	107
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai Adanya hubungan baik antara karyawan dan pengurus.....	108
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai suasana kerja yang nyaman	110
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai Hubungan yang baik diantara karyawan	111
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kebutuhan Sosial	112
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan.....	113
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pemberian sanksi	114
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kebutuhan akan Penghargaan	115
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai promosi karyawan berprestasi	116
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai penyampaian ide, gagasan, dan saran	118
Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kebutuhan aktualisasi diri.....	119
Tabel 4.23 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi kerja	120
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai Kerapihan hasil kerja.....	123
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai Ketelitian hasil kerja.....	124

Tabel 4.26 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kualitas pekerjaan	125
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan rutin yang dikerjakan dengan cepat.....	127
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan sesuai dengan target.....	128
Tabel 4.29 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kuantitas pekerjaan	129
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab terhadap kesalahan bekerja	130
Tabel 4.31 Tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana kantor	131
Tabel 4.32 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Tanggung Jawab.....	132
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai memecahkan masalah pekerjaan.	133
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja	134
Tabel 4.35 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Inisiatif	135
Tabel 4.36 Tanggapan Responden tentang Kerjasama dalam Bekerja dan Dalam Menyiapkan Penyelenggaraan Rapat Kerja	136
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Bekerjasama dalam Menyalurkan Ide dan Gagasan	137
Tabel 4.38 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kerjasama....	138
Tabel 4.39 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	140
Tabel 4.40 Rekapitulasi Hasil Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peran Timbal Balik Antara Dimensi-Dimensi Koperasi.....	14
Gambar 3.1 Stuktur Organisasi <i>KPRI RSUD Majalaya “Mulia”</i>	59
Gambar 3.2 Struktur Organisasi yang disarankan.....	60