

**ANALISIS MOTIVASI KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka Kabupaten Bandung)

SKRIPSI

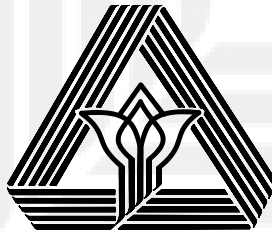
Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nunung Nurjanah

C.1150364

Dosen Pembimbing

Dr. Inne Risnaningsih, SE, M. Si



IKOPIN

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Nama Mahasiswa : NUNUNG NURIANAH

NRP : C1150364

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE, M. Si

Direktur Program Studi Si Manajemen



Dr. H. Gijanto Purba Suseno, SE, M.Sc.

*Karena sesungguhnya
sesudah kesulitan
ada kemudahan*

Qs. Al Insyirah : 5

*Jangan menunda pekerjaan
Bila ditunda
Kesuksesanmu
Akan tertunda*

IKOPIN

-Nj-

RIWAYAT HIDUP

Nunung Nurjanah. Dilahirkan pada tanggal 28 Januari 1994 di Sumedang, sebagai anak pertama dari empat bersaudara, keluarga **Bapak Rukman** dengan **Ibu Iyam Maryam.**

Pada tahun 2006 penulis telah menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) Sirnagalih, kemudian pada tahun 2009 lulus dari Madrasah Tsanawiyah (MTS) Ma'arif Jatinangor, dan pada tahun 2012 telah menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan Pasundan Jatinangor. Pada tahun 2013 penulis bekerja di Pemerintahan Desa Mekargalih Kecamatan Jatinangor sebagai Kaur Keuangan dan ditahun 2014 penulis melakukan pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Bandung dengan jurusan administrasi perkantoran. Kemudian pada tahun 2015 Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN). Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi S1 Manajemen Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

IKOPIN

ABSTRACT

Nunung Nurjanah (2019) *the working motivation in increasing employee performance (case study on Village Unit Cooperatives “Shinta” Cicalengka). Under the guidance of Inne Risnaningsih.*

Village Unit Cooperatives “Shinta” Cicalengka (KUD) is a cooperative that is located in the eastern region of Bandung Regency which is directly adjacent to Sumedang. Cooperatives business activities include 3 business units which are credit unit and trading unit as the services for the members and power paying unit to serve members and non-members.

Human resources are one of the most important assets which have direct impact to the organization. An organization must be supported by capable human resources to run organization business and activities. One of the ways that can improve employee performance is by providing working motivation. Employees working motivation is significant to know as an encouragement that creates someone's working passion. Employee performance can be improved by increasing employees working motivation.

This research was purposed to describe the working motivation in increasing employee performance in Village Unit Cooperatives “Shinta” Cicalengka. Case study was employed in this research as the research methodology. This method intensively studies about the background of current circumstances and environmental interactions. This method was employed to gain the data and information needed directly and indirectly in observing the research object. Descriptive analysis approaching was employed to form the characteristics of phenomena. The result then be evaluated to reach the expected purposes.

Based on the research regarding to The Working Motivation in Increasing Employees Performance (Case Study in Village Unit Cooperatives “Shinta” Cicalengka, Bandung Regency, West Java), it resulted that generally, employees working motivation in the union is already good seen from some indicators which are included into good and very good criteria. However, there are eight indicators need to be improved which are salary, incentives provision, working supplies, health insurance, old-age benefits, best employees selection, and assessment of working performance. On the other hands, the employee performance itself has been good generally seen by some indicators which are included into good and very good criteria. However, there are seven indicators need to be improved which are working accuracy, working skill, working neatness, fulfilled targets, working as direction, and co-working initiatives.

Keywords: Working motivation, performance, employees

RINGKASAN

Nunung Nurjanah (2019) Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka). Dibawah bimbingan **Inne Risnaningsih**.

Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka disingkat KUD merupakan koperasi yang berada di wilayah timur Kabupaten Bandung yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Sumedang. Kegiatan usaha KUD mempunyai 3 unit usaha diantaranya Unit Simpan Pinjam dan Unit Perdagangan untuk pelayanan kepada anggota serta Unit Listrik untuk pelayanan kepada anggota maupun non anggota.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dan berdampak langsung bagi organisasi atau instansi. Sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang cakap, karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk diketahui, karena motivasi kerja sebagai dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Apabila motivasi tinggi maka kinerja karyawan pun akan lebih optimal.

Penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD “Shinta” Cicalengka. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus (*case study*) yaitu metode yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, baik langsung ataupun tidak langsung dalam meneliti suatu objek penelitian. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan analisis deskriptif yang membentuk karakteristik fenomena untuk dievaluasi dengan tujuan mencapai sasaran yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka) Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan motivasi kerja karyawan pada KUD sudah baik terlihat dari beberapa indikator yang masuk dalam kriteria sangat baik dan baik. Namun ada delapan indikator yang dirasakan masih kurang yaitu pemberian gaji, pemberian insentif, perlengkapan kerja, jaminan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan hari tua, pemilihan karyawan teladan dan penilaian prestasi kerja yang masih cukup baik. Sedangkan untuk kinerja karyawan itu sendiri secara keseluruhan kinerja karyawan sudah baik terlihat dari beberapa indikator yang masuk dalam kriteria sangat baik dan baik. Namun ada tujuh indikator yang dirasakan masih kurang yaitu ketelitian bekerja, keterampilan bekerja, kerapian dalam bekerja, target yang terpenuhi, melaksanakan pekerjaan sesuai yang diberikan, berinisiatif dan peka terhadap masalah rekan kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamual'aikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, serta keluarga dan para sahabatnya, sehingga pada akhirnya penulisan dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Maka dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat saya yang mendalam, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik moriil maupun materiil dari mulai persiapan hingga penyelesaian skripsi ini.

Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yang terhormat Ibu Inne Risnaningsih, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi, saran dan arahan kepada penulis dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Yang terhormat Bapak Dr.Maman Suratman, Drs., Msi selaku dosen penelaah konsentrasi yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
3. Yang terhormat Ibu Nanik Risnawati, MS selaku dosen penelaah koperasi yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
4. Yang terhormat Bapak Ir. H. Dady Nurpadi, MP selaku pengganti dosen penelaah koperasi yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
5. Yang terhormat Bapak DR. H. Gijanto Purbo Suseno, SE.,M.Sc selaku Direktur Prodi S1 Manajemen, Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN)
6. Yang terhormat Bapak Dr. (HC) Burhanudin Abdullah, MA selaku rektor Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN)
7. Kepada Kedua orang tua dan adik-adik penulis (Dina, Habib, Nadhiya dan Ufaira) , yang selama ini tiada henti-hentinya untuk selalu mendoakan serta memberikan dukungan yang penuh
8. Seluruh Staf Dosen dan Staf Sekretariat, yang telah banyak membantu penulis selama penyusunan usulan penelitian ini.

9. Segenap pengurus dan karyawan Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka, terima kasih atas kerjasamanya dalam mendukung kelencaran penelitian ini.
10. Staff Perpustakaan Ibu Ida, Ibu Sri dan Pak Dede yang senantiasa memberikan dukungan dalam penyelesaian Usulan Penelitian ini
11. Teman-teman Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 2015 Reza Melinda, Tina Tresnawati, Intani Guntur Rahayu, Rismaya, Mega Fitriana Haryono, Sri Diah May Astuti dan yang tidak bisa penulis sebutkan mengucapkan banyak terima kasih
12. Kepada teman-teman Micronomi 2015 yang telah memberikan semangat kepada penulis
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 Konsentrasi Manajemen SDM
14. Kakak senior yang bisa menjadi junior diwaktu-waktu tertentu yang telah memberikan support kepada penulis
15. Kakak-kakak alumni IKOPIN Siti Nurahasannah, Mr Bob, dan yang tidak bisa penulis sebutkan mengucapkan banyak terima kasih
16. Kepada Atasan Penulis yaitu Kepala Desa Mekargalih Bapak Dadan Jamaludin S.Th.I , penulis banyak mengucapkan terima kasih atas support yang di berikan
17. Kepada teman satu pekerjaan di Kantor Desa Mekargalih
18. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulisan ucapkan terima kasih. *Syukron katsiron...*

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan anugrah-Nya kepada kita semua, serta memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala dorongan dan bantuan dari pihak yang selama ini penulis terima.

Pada akhirnya penulis berharap, skripsi ini semoga bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi para pembaca.

Wassalamual'ailum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Jatinangor, Agustus 2019

Penulis

(Nunung Nurjanah)



IKOPIN

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.5 Tempat Penelitian	14
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Pendekatan Masalah	13
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	13
1. Definisi Koperasi	13
2. Nilai-nilai Koperasi	15
3. Prinsip-prinsip Koperasi.....	16
4. Ciri-ciri Koperasi	17
5. Fungsi Koperasi	21
6. Jenis-jenis Koperasi.....	22
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
1. Definisi Sumber Daya Manusia	25
2. Tujuan Manajemen Sumber Data Manusia	25
3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27

2.1.3 Pendekatan Motivasi Kerja	29
1. Definisi Motivasi Kerja	29
2. Pola Motivasi	30
3. Tujuan Pemberian Motivasi.....	31
4. Asas-asas Motivasi.....	32
5. Alat-alat Motivasi.....	33
6. Jenis-jenis Motivasi.....	33
7. Metode-metode Motivasi.....	34
8. Model-model Motivasi	35
9. Proses Motivasi.....	35
10. Kendala-kendala Motivasi	36
11. Teori Motivasi.....	36
12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	41
2.1.4 Pendekatan Kinerja Karyawan	43
1. Definisi Kinerja Karyawan	43
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	44
3. Indikator Kinerja Karyawan	46
2.1.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	47
2.1.6 Kerangka Pemikiran	48
2.2 Metode Penelitian	50
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	50
2.2.2 Data yang diperlukan	50
2.2.3 Operasionalisasi Variabel	52
2.2.4 Sumber Data dan Cara Menentukannya	54
2.2.5 Teknik Pengumpulan Data	54
2.2.6 Teknik Pengambilan Sampel	55
2.2.7 Analisis Data	55
2.2.8 Tempat Penelitian	65
2.2.9 Jadwal & Waktu Penelitian	66

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

3.1 Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen	67
3.1.1 Sejarah Singkat KUD “Shinta” Cicalengka	67
3.1.2 Struktur Organisasi KUD “Shinta” Cicalengka	70
1. Rapat Anggota	73
2. Pengurus	73
3. Pengawas	77
4. Karyawan	78
5. Keanggotaan	79
3.1.3 Kegiatan Usaha KUD “Shinta” Cicalengka	80
3.1.4 Keadaan Permodalan KUD “Shinta” Cicalengka	85
1. Permodalan	85
2. Keadaan Keuangan	88
3.1.5 Organisasi yang Berkaitan dengan KUD “Shinta” Cicalengka.....	96
3.2 Keadaan Umum Wilayah Kerja	98
3.2.1 Keadaan Fisik dan Geografis	98
3.2.2 Keadaan Ekonomi.....	99
1. Mata Pencaharian	99
2. Sarana dan Prasarana.....	99
3.3 Implementasi Jati Diri Koperasi.....	101

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Motivasi Kerja Karyawan di KUD “Shinta” Cicalengka.....	107
4.1.1 Kebutuhan Fisiologis	108
4.1.2 Kebutuhan Rasa Aman	111
4.1.3 Kebutuhan Sosial	114
4.1.4 Kebutuhan akan Penghargaan Diri	116
4.1.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	119

4.2 Kinerja Karyawan.....	122
4.2.1 Kualitas Kerja.....	122
4.2.2 Kuantitas Kerja	126
4.2.3 Tanggung Jawab	128
4.2.4 Kerjasama.....	129
4.2.5 Inisiatif.....	130
4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	133
4.4 Upaya-upaya yang bisa dilakukan KUD untuk Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan	135

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	137
5.2 Saran	138

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IKOPIN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
1.1	Pendapatan Usaha KUD “Shinta” Cicalengka.....	5
1.2	Target dan Realisasi Pendapatan Koperasi.....	6
1.3	Target dan Realisasi SHU	7
2.1	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	52
2.2	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	53
2.3	Sistem Penilaian Skoring rekapitulasi pada setiap indikator	58
2.4	Rekapitulasi penilaian skoring pada setiap indikator	58
2.5	Sistem Penilaian Skoring rekapitulasi pada Kinerja Karyawan	61
2.6	Rekapitulasi hasil penilaian Kinerja Karyawan.....	62
2.7	Skala Koefisien Korelasi	64
2.8	Jadwal Penelitian.....	66
3.1	Karyawan KUD Shinta Cicalengka Tahun 2018	79
3.2	Perkembangan Keanggotaan KUD Tahun 2014-2018.....	80
3.3	Perkembangan Simpanan yang disalurkan anggota Tahun 2014-2018	81
3.4	Pendapatan Unit Usaha Listrik Tahun 2014-2018	83
3.5	Pendapatan Unit Usaha Perdagangan Tahun 2014-2018	84
3.6	Perkembangan Modal Sendiri KUD “Shinta” Cicalengka Tahun 2014- 2018.....	86
3.7	Perkembangan Modal Pinjaman KUD “Shinta” Cicalengka Tahun 2014- 2018.....	88
3.8	Rasio Likuiditas	90
3.9	Standar Likuiditas (<i>Current Rasio</i>)	91
3.10	Rasio Solvabilitas	92
3.11	Standar Solvability	93
3.12	Rasio Rentabilitas	95
3.13	Standar Rentabilitas	96
3.14	Implementasi Definisi KUD “Shinta” Cicalengka.....	101

3.15	Implementasi Nilai-nilai KUD “Shinta” Cicalengka	102
3.16	Implementasi Prinsip-Prinsip KUD “Shinta” Cicalengka	105
4.1	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Sudah Sesuai Keinginan	108
4.2	Tanggapan Responden Mengenai Insentif.....	109
4.3	Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan Kerja.....	110
4.4	Tanggapan Responden Mengenai BPJS Kesehatan	111
4.5	Tanggapan Responden Mengenai BPJS Ketenagakerjaan	112
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Hari Tua.....	113
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Rekan Kerja....	114
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Berpendapat.....	115
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Penghargaan	116
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pemilihan Karyawan Teladan.....	117
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja.....	118
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Promosi Karyawan Berprestasi ...	119
4.13	Rekapitulasi Indikator Motivasi Kerja	120
4.14	Tanggapan Responden Mengenai selalu Melakukan Kesalahan	122
4.15	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan yang Baik	123
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan	124
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Ketidak Rapihan	125
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan sesuai Target.....	126
4.19	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan	127
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Selalu Menunda Pekerjaan	128
4.21	Tanggapan Responden Mengenai Mengambil Keputusan	128
4.22	Tanggapan Responden Mengenai Berkontribusi Baik	129
4.23	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Bersama.....	130
4.24	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Melakukan Tugas.....	130
4.25	Tanggapan Responden Mengenai Peka Terhadap Masalah	131
4.26	Rekapitulasi Indikator Kinerja Karyawan	132
4.27	Uji Korelasi Antara Variabel X dengan Variabel Y	134

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
2.1	Struktur Organisasi Koperasi sebagai Suatu Sosio Ekonomi	18
2.2	Bentuk Partisipasi	21
2.3	Hierarki Kebutuhan Maslow.....	38
2.4	Kerangka Pemikiran Motivasi Kerja dengan Kinerja	49
3.1	Struktur Organisasi KUD “Shinta” Cicalengka	71
3.2	Struktur Organisasi yang disarankan.....	72

IKOPIN