

# Analisis Motivasi Kerja pada KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang

Wulan Ariani Damayanti S.E., M.M  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April Sumedang  
Email: [wulan@stie11april-sumedang.ac.id](mailto:wulan@stie11april-sumedang.ac.id)

---

## Article Info

## ABSTRACT

### Article history:

Received 12  
Jun, 2022

Revised Jun  
20, 2022

Accepted Jun  
30, 2022

### Keywords:

work  
motivation

*Analysis of Work Motivation at KPRI Koperasi Sumedang Health Employee Sumedang Health Employee Cooperative is one of the cooperatives in Sumedang that has decreased members compared to other cooperatives. The decrease in cooperative members shows that the motivation of health workers to become cooperative members is still low. Based on this, the purpose of this study was to determine the implementation and efforts to increase work motivation in the Sumedang Health Employee Cooperative. This research method uses a qualitative research method approach. Data collection techniques carried out through interviews, observation and documentation. The sampling technique was carried out with a purposive sampling technique with work motivation as the research variable. The sample or research informants are cooperative employees. The research data were analyzed using the Miles and Huberman model with steps including data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Work motivation variables are analyzed through Maslow's theoretical approach including physiological needs, security, social, self-esteem and recognition, in actualization. The results showed that the implementation of work motivation on KPRI Koperasi Sumedang Health Employee Cooperative was not going well or had not been maximally implemented. Then the efforts to increase work motivation in KPRI Koperasi Sumedang Health Employee Cooperative, namely as follows: pay more attention to motivation in the form of rewards per division, so as not to cause social jealousy among employees, more intense in providing psychological motivation to employees, improvement and renewal of motivation to employees with adjustments, because with the existence of good and appropriate employee motivation, work improvement will be better*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

### Corresponding Author:

Wulan Ariani Damayanti,  
Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.  
Email: : [wulan@stie11april-sumedang.ac.id](mailto:wulan@stie11april-sumedang.ac.id)

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh besar terhadap kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena manusia merupakan input atau faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang sehingga

diperlukan pengelolaan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektivitas jalannya organisasi akan merosot lebih cepat dari sumber daya lainnya. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Tanpa adanya pengelola sumber daya manusia yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Koperasi sebagai suatu organisasi juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut undang-undang no 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum. Koperasi melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi dan sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia koperasi harus dikelola secara baik agar dapat berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan daerah dan nasional di Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memajukan ekonomi anggota koperasi dan masyarakat.

Besarnya peranan koperasi dalam memajukan ekonomi masyarakat menyebabkan pemerintah Indonesia memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan koperasi. Salah satu koperasi yang sudah berkembang dan diperhatikan pemerintah adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI). Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang. (KPKS) berlokasi di Jalan Prabu Geusan Ulun No. 75 Sumedang dan sudah berdiri sejak 1978. Dapat dilihat dalam tabel perkembangan anggota KPRI-KPKS Tahun 2016 sampai 2018, pada tahun 2016 sampai 2017 mengalami peningkatan anggota, tetapi pada tahun 2017 sampai 2018 mengalami penurunan jumlah anggota

**Tabel 1.** Perkembangan Anggota KPRI-KPKS Tahun 2018 sampai 2020

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Anggota (orang)</b>
2018	1932
2019	1945
2020	1878

Sumber : KPRI-KPKS Sumedang

Setiap orang memerlukan suatu pendorong atau motivasi dalam melakukan sesuatu atau bekerja. Motivasi didefinisikan oleh Stanford (1969: 173) yang dikutip Mangkunegara bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya motivasi, maka setiap orang akan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi atau dorongan pada setiap pegawai dapat ditimbulkan dari berbagai faktor, yaitu faktor internal dan eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan itu dimulai. Faktor-faktor internal timbul dikarenakan adanya suatu kebutuhan dan keinginan yang ada di dalam individu. Faktor internal mempunyai kekuatan dan keinginan yang mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan memberikan arahan pada diri setiap individu sehingga baik buruknya hasil pekerjaan yang dikerjakan sangat tergantung dari kekuatan pengaruh faktor internal. Kemudian Faktor eksternal di dapat dari lingkungan dimana individu melakukan aktifitasnya seperti sikap atasan, suasana kerja, kondisi kerja, gaji, hubungan kerja, penghargaan, kenaikan pangkat dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada masing masing individu.

Terkait motivasi dari Maslow yang dikutip Hasibuan (2018: 153) menyatakan bahwa kebutuhan setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, pengakuan akan penghargaan diri atau prestise, dan pengakuan aktualisasi diri. Pemenuh lima kebutuhan tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja dilakukan dengan jalan memberi motivasi kepada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan-kebijakan koperasi sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Oleh karna itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Suatu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi maupun non materi dan kebutuhan fisik.

## METODE PENELITIAN

### A. Metode penelitian

Berdasarkan pada metode penelitian ini yaitu penelitian kualitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi. Teknik dan cara ini diperlukan untuk mengumpulkan dan mengolah data yang didapat dari lapangan sehingga diharapkan penelitian ini berjalan dengan lancar dan sistematis.

Untuk mendapatkan modal alternatif sistem dan pengembangan manajemen dalam menyiapkan tenaga kerja perusahaan yang optimal, dengan unsur-unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan butir-butir rumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian, maka digunakan metode kualitatif.

Penelitian kualitatif pada hakekatnya adalah mengenai orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Dalam penelitian ini yang diamati adalah perusahaan, yaitu analisis motivasi kerja pada KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.

Sugiyono (2015: 15) menyatakan bahwa, Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Sugiyono (2015: 298) mengemukakan bahwa, sampel penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi nara sumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian. Sugiyono (2015: 300) menyatakan bahwa, Teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Artinya yang di jadikan sumber data dalam penelitian ini adalah mereka-mereka yang ada hubungannya dengan motivasi kerja pada KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.

### B. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman, yaitu di mulai dari tahapan pengumpulan data dilanjutkan dengan reduksi data, display data dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Di mulai dari pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data-data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai landasan dalam meneliti tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dimulai. Reduksi data yaitu pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data-data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai rujukan maupun landasan dalam penelitian tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dilakukan. Teknik selanjutnya yaitu display data, di mana peneliti mengolah data yang masih berbentuk setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur untuk tema yang jelas kedalam matriks yang selanjutnya akan digunakan untuk menarik satu kesimpulan. Kesimpulan berisi tentang uraian dari jawaban yang peneliti ajukan pada tujuan penelitian dengan berlandaskan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan selama proses penelitian dan pada akhirnya peneliti memberikan penjelasan simpulan dari jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil peneltian yang dilakukan peneliti, Koperasi KPRI-KPKS telah menerapkan pemotivasiannya dengan baik meskipun pelaksanaannya belum optimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

### a. Bagaimana Pelaksanaan Motivasi Kerja pada KPRI-KPKS ?

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis di KPRI-KPKS sudah baik. Hasil penelitian melalui wawancara mengungkapkan bahwa kebutuhan fisiologis pada KPRI-KPKS Sumedang sudah cukup baik untuk menunjang oprasional kerja karyawannya, meskipun diperlukan adanya peningkatan, dalam hal manajemen dan pengorganisasian fasilitas kerja dan sarana. Agar fasilitas dan sarana yang digunakan mendapatkan pergantian sesuai dengan masa pakainya. Tetapi sarana dan prasarana sudah cukup memadai untuk menunjang kebutuhan kerja karyawan

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman

Untuk kebutuhan Rasa Aman di KPRI-KPKS, Dari hasil penelitian melalui wawancara terungkap bahwa kebutuhan akan rasa aman pada KPRI-KPKS Sumedang sudah diberikan dengan cukup baik, seperti pemberian jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaannya, meskipun Dalam dukungan terhadap

karayawan harus ditingkatkan kembali sehingga karayawan lebih merasa aman saat bekerja sebagai contoh dengan menekankan kembali kepada karyawan untuk sesuai SOP dan standar kewanaman kerja di KPRI-KPKS.

### 3. Kebutuhan Sosial

Untuk kebutuhan Sosial di KPRI-KPKS sudah baik. Dari hasil penelitian hasil wawancara terungkap bahwa kebutuhan sosial antar karyawan di KPRI-KPKS sudah baik dan dalam keadaan harmonis, bekerja sesuai SOP dan SOPK pada bagian masing-masing sehingga tercermin hubungan kerja yang saling mengisi dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Meskipun ada beberapa kurangnya keterbukaan masalah pribadi antar pegawai selain itu kebutuhan sosial antar karayawan harus ditingkatkan lagi dalam hubungan sosial dan hubungan kerja agar terbangun *chemistry* dan hubungan lebih erat lagi, sehingga karayawan merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya saat melaksanakan operasional kerja. Mengenai Kebutuhan Akan Harga Diri dan Pengakuan bahwa kebutuhan akan harga diri atau pengakuan pada KPRI-KPKS Sumedang sudah diterapkan dengan baik, seperti adanya penghargaan yang dilakukan oleh pimpinan berupa penilaian dan Berupa insentif di akhir tahunnya.

### 4. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Mengenai kebutuhan aktualisasi diri sudah diberikan sesuai dengan peraturan dan intensitas kerja karyawannya dengan diberikan keleluasaan mengemukakan pendapat sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan, diikuti sertakan dalam pelatihan-pelatihan.

## b. Bagaimana upaya untuk meningkatkan Motivasi Kerja pada KPRI KPKS?

Sebagaimana penilaian terhadap pelaksanaan motivasi pada KPRI-KPKS telah dilaksanakan dengan cukup baik, kiranya masih banyak hal yang diperlukan mengenai motivasi yang telah dilaksanakan. Adapun upaya-upaya dapat dilakukan melalui tata cara sebagai berikut :

### 1. Tujuan

Untuk penetapan tujuan dan memotivasi pegawai agar tertuju pada tujuan itu di KPRI-KPKS dilakukan dengan cara ketika pegawai kinerja terlihat menurun oleh beberapa faktor misalkan dari segi insentif dan dari segi penghargaan yang diberikan, dari pimpinan melakukan pendekatan dengan penegasan kembali tujuan awal bekerja dikoperasi KPRI-KPKS.

### 2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan pegawai dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

Mengenai keinginan karyawan, bisa berupa gaji yang sesuai dan memenuhi kebutuhan karwan ataupun insentif dan penghargaan yang diberikan lembaga terhadap karyawan. Insentif dan penghargaan yang diberikan lembaga terhadap karyawan sudah cukup baik meskipun ada sedikit peningkatan dalam hal pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk penghargaan karyawan terbaik di internal lembaga dalam jenjang waktu satu tahun atau masa tutup buku, reward nya bisa berupa plakat, atau sertifikat yang dikeluarkan sendiri oleh pihak lembaga beserta insentif tambahan untuk karyawan yang menjadi juara (dengan pertimbangan dan kriteria yang diputuskan pimpinan), sehingga akan memacu karyawan lain untuk lebih berprestasi lagi.

### 3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

Komunikasi di KPRI-KPKS sudah baik, dengan adanya kriteria karyawan yang mendapatkan *reward* berupa penilaian, dan pegawai tau bagaimana mendapatkannya, komunikasi yang efektif sering dilakukan dengan diadakanya meeting itu bisa menjadi sarana komunikasi yang efektif sehingga meminimalisir terjadinya *miscommunication* antara pimpinan dan pegawai.

### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta untuk peluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pribadinya. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan pegawai harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

Untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan pegawai KPRI-KPKS sudah mempunyai standar operasional tersendiri mengenai apa yang harus dikerjakan pegawai dan mendapatkan yang menjadi kewajiban perusahaan memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai, sehingga apa yang dibutuhkan pegawai terpuaskan dan tujuan perusahaan bisa terpenuhi dengan adanya integrasi tujuan antara karyawan dan perusahaan. Ada juga penyatuan tujuan dalam bentuk psikologis dengan cara menekankan bahwa bekerja dan berusaha disini bukan

hanya sekedar bekerja ataupun berusaha, tapi sebagai mensejahterakan anggotanya dan tujuan perusahaannya, agar tujuan koperasi KPRI-KPKS ini tercapai dengan baik.

#### 5. Fasilitas

Manajer atau pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan fasilitas kerja yang baik agar kenyamanan bekerja lebih efektif dan pegawai bisa menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan jangkang waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Fasilitas yang disediakan KPRI-KPKS cukup baik, dengan disediakannya fasilitas sarana dan prasarana, kebutuhan operasional kepada setiap divisi disesuaikan dengan intensitas kerja dan posisi pegawai untuk menunjang proses kerja yang dilakukan pegawai perdivisi.

Adapun peningkatan dalam hal manajemen pengelolaan sarana dan fasilitas kerja, jadi ada masa pergantian atau pembaharuan sarana dan fasilitas kerja dalam rentan waktu tertentu, agar bisa memaksimalkan kinerja karyawan dan karyawan lebih termotivasi, seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi.

#### 6. *Team Work*

Manajer atau pimpinan harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena didalam perusahaan biasanya terdapat beberapa bagian.

Untuk *team work* atau kerjasama di KPRI-KPKS sudah baik, karena disetiap divisi ada keterkaitan proses kerja, sehingga dalam beberapa hal pekerjaan diperlukan *team work* sesuai tupoksi atau *job description* agar proses operasional kerja berjalan efektif dan efisien.

### **Temuan Penelitian Motivasi Kerja Pada KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di KPRI-KPKS Sumedang ada temuan-temuan yang dikemukakan diperusahaan tersebut tentang motivasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Analisis Motivasi Kerja Pegawai KPRI-KPKS Sumedang sudah sesuai dengan teori dari Abraham Maslow meskipun diperlukan adanya peningkatan dan perbaikan agar proses pemotivasiannya lebih meningkat lagi.
- b. Motivasi kerja yang diberikan KPRI-KPKS Sumedang sudah sesuai meskipun output nya belum sesuai dengan yang ditetapkan dan diharapkan oleh lembaga.

### **Solusi Mengatasi Temuan Penelitian Motivasi Kerja Pada KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang**

- a. Lebih memperhatikan motivasi dalam bentuk reward per divisi, supaya tidak menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai.
- b. Lebih intens dalam pemberian motivasi yang bersifat psikologi terhadap karyawan .  
Peningkatan dan pembaruan pemberian motivasi kepada karyawan dengan penyesuaian, karena dengan adanya motivasi kerja karyawan yang baik dan sesuai maka peningkatan kerjanya semakin baik.

#### A. Lokasi Penelitian

. Lokasi penelitian kualitatif adalah KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang yang beralamat Jalan Prabu Geusan Ulun No. 75 Sumedang.

#### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif.

#### C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian Penelitian akan dilaksanakan pada KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang
2. Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan sebelum jurnal penelitian ini di kumpulkan.yaitu pada tanggal 1 Desember 2021

#### D. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sedangkan untuk sumber data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer Data primer adalah data dimana diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (Sumarsono, 2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan observasi langsung dengan salah satu anggota KPKRI
2. Data Sekunder Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 1999: 147). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak intern maupun ekstern KPKRI dapat dilihat dari dokumentasi kantor sebagai obyek pendukung beberapa dokumen kantor, literatur-literatur dan penelitian terdahulu, serta informasi lain yang mendukung penelitian ini. Data ini digunakan untuk mendukung data primer.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan pada jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Teknik dan cara ini diperlukan untuk mengumpulkan dan mengolah data yang didapat dari lapangan sehingga diharapkan penelitian ini berjalan dengan lancar dan sistematis.

##### 1. Observasi

Pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya (Moleong, 2007: 176). Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan.

##### 2. Wawancara

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara (Sugiyono, 2009: 73).

Dari hasil observasi yang telah dilakukan Guru tidak tetap di SD Malingping rata-rata memerlukan motivasi untuk lebih aktif lagi dalam mengajar. Karena dengan semangatnya guru maka akan berakibat kepada murid yang rajin. Dengan pengaruh kompensasi ini seharusnya pemerintah lebih memperhatikan setiap guru tidak tetap khususnya guru di SD Malingping.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi kerja pegawai pada KPRI Koperasi pegawai Kesehatan Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan motivasi kerja pada KPRI-KPKS belum berjalan dengan baik atau belum diberikan secara maksimal, dilihat dari kebutuhan fisiologis belum diberikan secara maksimal seperti kurangnya peningkatan, dalam hal manajemen dan pengorganisasian fasilitas kerja dan sarana, agar fasilitas dan sarana yang digunakan mendapatkan pergantian sesuai dengan masa pakainya, kebutuhan akan rasa aman belum maksimal diberikan kepada pegawai, kebutuhan sosial telah terjalin dengan baik/harmonis sesama pegawai, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan sudah dilakukan secara objektif namun masih belum diberikan secara maksimal, dan kebutuhan aktualisasi diri harus bisa menggali potensi dimiliki pegawai.

- b) Upaya peningkatan motivasi pada Koperasi KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan, yaitu kebutuhan fisiologis pada KPRI-KPKS Sumedang diperlukan adanya peningkatan, ebutuhan rasa aman di KPRI-KPKS, sudah diberikan dengan pemberian jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaannya, untuk kebutuhan sosial di KPRI-KPKS sudah baik dalam keadaan harmonis, bekerja sesuai SOP dan SOPK pada bagian masing-masing sehingga tercermin hubungan kerja yang saling mengisi dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, dan kebutuhan aktualisasi diri sudah diberikan sesuai dengan peraturan dan itensitas kerja karyawannya dengan diberikan keleluasaan mengemukakan pendapat sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan, diikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka peneliti mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbanganoleh perusahaan, yaitu:

- a. Koperasi KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang lebih memperhatikan lagi pemberian motivasi kerja karena dalam pemberiannya masih belum maksimal, seperti kurangnya peningkatan, dalam hal manajemen dan pengorganisasian fasilitas kerja dan sarana, agar fasilitas dan sarana yang digunakan mendapatkan pergantian sesuai dengan masa pakainya, memberikan reward seperti piagam atau sertifikat, agar pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan masing-masing tugasnya dan member tanggung jawab yang lebih agar etos kerja pegawai dalam tahap profesional
- b. Pemberian motivasi kerja Koperasi KPRI Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang yang maksimal kepada pegawai itu mampu menggerakkan diri pegawai untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Ke-Sepuluh. Bandung: Rosda.
- Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manuasia Dalam Oragnisasi Publikdan Bisnis*. Edisi Ke Empat Belas. Bandung: Alfabeta. CV.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Ke-Dua Puluh Lima. Bandung: Alfabeta.
- Virna Erviani. 2018. *Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Sumedang*.
- Tentang pengertian koperasi menurut UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 25 TAHUN 1992. [http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu\\_25\\_92.htm](http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_25_92.htm)
- Asas-Asas Motivasi. <http://kamarulintangskraft.blogspot.com/2014/03/asas-asas-motivasi.html>
- Alat-Alat Motivasi. <http://muchakkinen.blogspot.com/2017/01/alat-alat-dan-jenis-jenis-motivasi-kerja.html>
- Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. <http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>