
Analisis Pemberian Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Dady Nurpadi¹, Aldania Putri²

^{1,2} Universitas Ikopin, Indonesia

nurpadidady@gmail.com

Abstrak

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) merupakan koperasi yang berada di bawah naungan Pemerintah Kota Bandung dan memiliki anggota yang berasal dari Aparatur Sipil Negara yang tersebar di Kota Bandung. Permasalahan yang terjadi pada KPKB yaitu tingkat disiplin yang rendah ditunjukkan dengan karyawan yang tidak disiplin mengenai jam operasional bekerja dan karyawan yang masih lalai terhadap tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan yang diduga terjadi karena pemberian dalam motivasi yang belum maksimal yang ditunjukkan dengan koperasi yang belum maksimal memberikan penghargaan, pelatihan dan kesempatan promosi jabatan bagi karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan serta disiplin kerja karyawan KPKB dan Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui motivasi kerja pada KPKB. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan analisis deskriptif. Data yang diperoleh melalui wawancara, kuisioner, observasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) masuk ke dalam kriteria “Baik”. Meskipun demikian terdapat beberapa indikator yang kurang baik yaitu indikator mengenai pemberian penghargaan, indikator pemberian pelatihan, dan indikator pemberian kesempatan promosi jabatan bagi para karyawan. Sedangkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung masuk ke dalam kriteria “Kurang Baik”. Upaya yang dilakukan yaitu pengurus diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, pelatihan dan kesempatan mendapatkan promosi jabatan, serta memberikan sanksi yang lebih tegas dan memberikan suatu penghargaan atas pencapaian disiplin kerja karyawannya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Koperasi

Abstract

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) is a cooperative under the auspices of the Bandung City Government, with members consisting of Civil Servants spread throughout Bandung. The problem faced by KPKB is the low level of discipline, as evidenced by employees not adhering to operational working hours and neglecting the duties and responsibilities assigned to them. This is suspected to be due to insufficient motivation, as indicated by the cooperative not optimally providing rewards, training, and promotion opportunities for its employees. The purpose of this research is to understand the work motivation and discipline of employees at KPKB, as well as the efforts made to improve employee discipline through work motivation at KPKB. The method used in this study is a case study with descriptive analysis. Data were obtained through interviews, questionnaires, observations, and literature review. The results indicate that the work motivation at the KPKB falls into the "Good" category. However, there are several indicators that are lacking, such as reward provision, training opportunities, and promotion opportunities for employees. Meanwhile, employee discipline at KPKB falls into the "Poor" category. Efforts that can be made include encouraging management to improve employee discipline through work motivation by providing rewards, training, and promotion opportunities, as well as implementing stricter sanctions and recognizing employees for their disciplinary achievements..

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Cooperative.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sasaran utama pemerintah adalah meningkatkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi menuju ke arah yang lebih baik lagi. Pembangunan ekonomi bertujuan untuk memperbaiki juga meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pemerintah menegaskan bahwa salah satu solusi pembangunan ekonomi nasional adalah dengan pengembangan koperasi.

Pengembangan koperasi di Indonesia merupakan bagian dari usaha pembangunan ekonomi nasional karena koperasi memiliki tujuan untuk mensejahterakan rakyat. Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang berbadan hukum dan ber azas kekeluargaan. Seperti yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 bab 2 pasal 3 bahwa, koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Koperasi ditempatkan sebagai sokoguru perekonomian nasional dan bagian dari integral tata perekonomian nasional. Memperhatikan kedudukan koperasi tersebut maka peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat dan mewujudkan demokrasi ekonomi yang lebih baik lagi dengan menjalankan koperasi yang memiliki ciri-ciri demokratis, keterbukaan dan kekeluargaan.

Keberhasilan koperasi ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola organisasi dan usahanya dan bagaimana memanfaatkan fasilitas yang ada sebagai pengelolannya. Dengan demikian peran dari sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan sebuah koperasi. Peranan sumber daya manusia di dalam koperasi yaitu pengurus, pengawas, manajer, karyawan, maupun anggota yang secara keseluruhan perlu dikelola dengan baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi. Seorang karyawan harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar senantiasa mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Karena dengan adanya pemberian motivasi kerja dalam suatu usaha itu nantinya akan dapat menegakan dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Pemberian motivasi memiliki berbagai macam cara seperti pemberian penghargaan, pemberian kompensasi yang adil dan layak dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan akan timbul rasa semangat dalam bekerja. Dengan memiliki rasa semangat dalam bekerja, para karyawan akan lebih bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, Kedisiplinan dan motivasi merupakan dua hal yang saling berkaitan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Ilfa Zulfiah & Dady Nurpadi, 2022) yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan” pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Hasil

dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Pemberian motivasi kerja yang kurang dapat sangat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Adapun penelitian lain yang pernah dilakukan oleh (Yoga Nugraha, Wawan Lulus & Muh. Ardi 2019) yang berjudul “Analisis Pemberian Motiasi Oleh Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan” pada Koperasi Peternak Garut Selatan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan pemberian motivasi cukup berpengaruh bagi tingkat disiplin kerja karyawan, sehingga perlu dioptimalkan dalam pemberian motivasi dengan itu akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi, mengingat pentingnya kedisiplinan kerja yang memengaruhi koperasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Studi kasus dengan menggunakan analisis deskriptif guna bertujuan untuk memperoleh dan memahami sebuah informasi mengenai keadaan saat ini serta menyelesaikan masalah yang telah diidentifikasi dengan pendekatan masalah yang telah diuraikan diatas. Menurut Rusidi (1993:4) Studi kasus merupakan salah satu bentuk penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk mempelajari latar belakang keadaan sekarang dari interaksi lingkungan dari suatu unit social secara lebih mendalam (intensif).

Tabel 1. Data dan sumber Data Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Sumber Data			Tentang Data	
Macam Sumber	Jumlah Populasi	Cara Penarikan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pengurus	4	Sensus	Informan	Responden
Pengawas	3	Sensus	Informan	Informan
Karyawan	27	Sensus	Responden	Informan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan dibahas masing-masing identifikasi masalah berdasarkan rencana analisis data dari segi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Motivasi Kerja Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Motivasi kerja sangat dibutuhkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik agar tercapainya suatu tujuan dan target yang telah ditetapkan. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri sendiri saja, melainkan memerlukan dorongan dari luar, baik itu dari atasan, lingkungan kerja, dsb. Maka dari itu motivasi kerja sangat penting menjadi penggerak manusia agar mencapai hasil yang maksimal. Berikut ini tanggapan responden mengenai motivasi kerja.

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Koperasi memberikan gaji yang adil dan layak kepada karyawan.	116	angat Baik
2	Koperasi memberikan tunjangan kepada karyawan.	114	Baik

No	Indikator	Skor	Kriteria
3	Karyawan memiliki hubungan baik dengan karyawan lain, sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.	113	Baik
4	Karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai.	92	Kurang Baik
5	Koperasi memberikan pelatihan bagi karyawan guna meningkatkan keahlian.	91	Kurang Baik
6	Karyawan selalu bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan prestasi kerja.	110	Baik
7	Karyawan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan dengan bekerjasama.	119	Sangat Baik
8	Karyawan diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.	91	Kurang Baik
Jumlah		846	Baik

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa jawaban dari responden terhadap motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dapat disimpulkan berdasarkan hasil setiap indikator dari motivasi kerja yang memperoleh jumlah total 846 dengan rata-rata 105,8 masuk ke dalam kriteria **“Baik”**.

Pada Tabel 2 dapat dilihat perangkingan indikator yang mengacu pada skor tiap indikator adalah sebagai berikut:

1. Rangking 1 : Indikator mengenai rasa nyaman saat bekerja sama dengan skor 119.
2. Rangking 2 : Indikator kebutuhan mengenai pemberian gaji yang adil dan layak dengan skor 116.
3. Rangking 3 : Indikator pemberian mengenai pemberian tunjangan bagi karyawan dengan skor 114.
4. Rangking 4 : Indikator mengenai hubungan yang baik dengan karyawan lain dengan skor 113.
5. Rangking 5 : Indikator mengenai karyawan selalu bekerja dengan lebih baik dengan skor 110.
6. Rangking 6 : Indikator mengenai pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan skor 92.
7. Rangking 7 : Indikator mengenai pemberian pelatihan dan pemberian promosi jabatan dengan masing-masing skor 91.

Berdasarkan informasi yang didapat indikator yang mendapatkan skor terendah terjadi karena koperasi belum memaksimalkan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi karena pemberian penghargaan yang telah dilaksanakan yaitu diberikan ke seluruh karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena mereka beranggapan bahwa kinerja mereka disamaratakan.

Kemudian pemberian pelatihan bagi karyawan masih dirasa kurang karena pelatihan bagi karyawan hampir dikatakan jarang dan jika ada pelatihan pun diselenggarakan oleh lembaga lain, sehingga pelatihan bagi karyawan KPKB dirasa masih kurang karena koperasi kurang optimal dalam menyelenggarakan pelatihan khusus bagi karyawannya.

Selanjutnya pemberian promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi yang juga masih dirasa kurang karena peluang untuk mendapatkan promosi jabatan sangat kecil, sehingga hal tersebut membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung walaupun belum optimal bisa dikatakan sudah baik namun dari beberapa indikator yang ada dalam memotivasi karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota

Bandung masih ada yang harus ditingkatkan kembali khususnya pada indikator kebutuhan akan harga diri yaitu dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik, sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu dengan mengadakan kegiatan pelatihan bagi para karyawan karena pelatihan karyawan merupakan investasi yang bermanfaat bagi karyawan dan koperasi, dengan menyediakan pelatihan yang tepat, koperasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya saing.

Dan yang terakhir kebutuhan untuk kekuasaan yaitu dengan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu indikator-indikator lain pun perlu ditingkatkan dan diperkuat kembali agar motivasi kerja karyawan dapat terlaksana dengan lebih baik lagi. Selain itu pengurus juga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan akan dorongan motivasi guna mencapai suatu tujuan, hal tersebut diakibatkan karena pengurus memiliki dua tanggung jawab yaitu selain sebagai pengurus di koperasi, para pengurus juga bekerja di Pemerintahan Kota Bandung. Maka pengurus jarang terjun langsung untuk melihat situasi di koperasi dan hanya mengetahui progres pekerjaannya dari kepala bagian unit. Sehingga Pengurus kurang memperhatikan karyawannya dan jarang melakukan evaluasi bersama karyawannya, sehingga menyebabkan pengurus tidak mengetahui kebutuhan motivasi apa yang dibutuhkan oleh karyawannya sendiri maka hal tersebut menyebabkan terjadinya tingkat kedisiplinan yang tidak stabil pada karyawannya.

Disiplin Kerja Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Setiap Organisasi pastinya memiliki peraturan mengenai disiplin kerja yang telah di tentukan untuk diterapkan dan diharapkan aturan tersebut mampu di laksanakan dan di taati oleh semua karyawannya. Hal tersebut menjadi salah satu syarat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena secara tidak langsung peranan kedisiplinan sangat berpengaruh dalam mencapai standar-standar perusahaan atau organisasi. Berikut merupakan Tata Tertib Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung:

1. Hari kerja dikoperasi adalah 5 (lima) hari kerja senin sampai dengan Jum'at.
2. Jam kerja dikoperasi adalah pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB.
3. Setiap karyawan sudah harus datang ditempat kerjanya 10 menit sebelum saat dimulainya jam kerja.
4. Setiap karyawan wajib hadir dan bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerjanya.
5. Mengabaikan kewajiban melakukan absensi ini dianggap sebagai mangkir atau alpa, terkecuali jika ada penjelasan seperti sakit, ijin, perjalanan dinas dll.
6. Perhitungan absensi dapat menjadi dasar untuk penilaian kinerja dan kedisiplinan karyawan.
7. Keterlambatan masuk kerja dianggap melanggar tata tertib, dan akan mendapatkan sanksi.
8. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau izin diwajibkan memberitahukan kepada pengurus dengan memberikan surat izin atau surat keterangan dokter.
9. Setiap karyawan wajib mengikuti dan mematuhi keseluruhan petunjuk dan instruksi kerja yang diberikan oleh atasannya atau pimpinan yang berwenang memberikan petunjuk atau instruksi kerja.
10. Setiap karyawan wajib mentaati ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja, AD/ART, peraturan khusus koperasi, peraturan-peraturan pelaksanaannya.

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Karyawan selalu mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan.	11	Tidak Baik
2	Karyawan memberikan surat dan keterangan yang jelas saat tidak masuk bekerja.	12	Kurang Baik
3	Karyawan selalu berpakaian rapih dan sopan serta menggunakan seragam yang telah ditetapkan.	15	Kurang Baik
4	Karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.	11	Tidak Baik
5	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dan tegas dalam bertindak.	14	Kurang Baik
6	Terkait peraturan dan kedisiplinan semua karyawan diperlakukan sama.	16	Baik
7	Pimpinan sangat merespon jika terdapat adanya bukti pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.	14	Kurang Baik
8	Koperasi memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.	16	Baik
Jumlah		109	Kurang Baik

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa jawaban dari responden terhadap disiplin kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dapat disimpulkan berdasarkan hasil setiap indikator dari disiplin kerja yang memperoleh jumlah total 109 dengan rata-rata 13,6 masuk ke dalam kriteria **“Kurang Baik”**.

Pada Tabel 3 dapat dilihat perangkian indikator yang mengacu pada skor tiap indikator adalah sebagai berikut:

1. Rangkaing 1 : Indikator mengenai keadilan dan pemberian sanksi dan hukuman dengan masing-masing skor 16.
2. Rangkaing 2 : Indikator kebutuhan mengenai penggunaan seragam kerja dengan skor 15.
3. Rangkaing 3 : Indikator pemberian mengenai teladan pimpinan dan pengawasan melekat dengan masing-masing skor 14.
4. Rangkaing 4 : Indikator mengenai pemberian keterangan saat tidak masuk bekerja dengan skor 12.
5. Rangkaing 5 : Indikator mengenai karyawan mengikuti jam kerja yang ditentukan dan kesungguhan karyawan dalam mengerjakan tugas & tanggung jawab dengan masing-masing skor 11.

Berdasarkan informasi yang didapat indikator yang mendapatkan skor terendah terjadi karena masih terdapat sebagian karyawan yang masih sering terlambat ketika masuk bekerja dan ketika pulang pun masih banyak karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir dengan berbagai alasan seperti ada keperluan pribadi dan alasan lainnya. Kemudian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karyawan masih sering menunda-nunda tugas sehingga pengumpulan tugas seringkali melebihi tenggat waktu yang telah ditentukan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di KPKB belum cukup baik, apabila hal tersebut dibiarkan secara terus menerus akan memengaruhi koperasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perlu ditingkatkan kembali tingkat disiplin kerja karyawan terutama pada indikator yang masih dirasa kurang baik, selain itu indikator yang sudah baik pun perlu memaksimalkan dan mempertahankannya sehingga

disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan pun harus lebih peduli dan patuh akan peraturan yang ada, dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin baik juga kualitas kinerja karyawannya, dan hal tersebut akan memberikan pengaruh pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

Upaya – Upaya Apa Saja Yang Harus Dilakukan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Melalui Pemberian Motivasi Kerja Pada KPKB.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dalam analisis data, disiplin kerja karyawan masih dirasa “**kurang baik**”. Maka perlu adanya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan motivasi serta arahan kepada karyawan. Pada motivasi kerja beberapa indikator meski sudah dikatakan baik namun lebih baiknya agar ditingkatkan kembali. Apabila pengurus dapat meningkatkan beberapa indikator terutama pada indikator yang dirasa masih kurang baik dengan cara memberikan pelatihan, penghargaan dan pemberian kesempatan promosi jabatan bagi karyawan, sehingga karyawan akan melakukan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan baik dan juga optimal sehingga memberi hal yang baik kedepannya untuk koperasi. karena ketika koperasi dapat meningkatkan setiap indikator terutama tiga indikator yang masih dirasa kurang baik akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dan menjadi patuh terhadap peraturan dan disiplin.

Pengurus pun perlu memberikan teguran dan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang membuat kesalahan fatal dan juga memberikan teguran kepada karyawan yang belum tepat waktu dalam jam operasional bekerja dan tidak tepat waktu dalam pengumpulan pekerjaannya. Dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, penghargaan kepada karyawan sangatlah berarti karena dengan cara itu karyawan bisa lebih termotivasi dalam bekerja dengan sangat disiplin. Diperlukan juga perbaikan pada prinsip karyawan itu sendiri dengan mengoptimalkan tingkat kedisiplinan kerja mereka masing-masing.

Dengan demikian, hasil dari penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan. Semakin baik dalam memberikan motivasi kerja maka akan semakin baik juga disiplin kerja bagi karyawannya. Karena dengan diberikannya motivasi maka karyawan akan memiliki dorongan internal untuk disiplin dalam bekerja, sehingga mereka akan lebih mudah untuk mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku, menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu, serta menjaga sikap yang profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung sebagai berikut:

1. Hasil analisis pada variabel Motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dapat dikatakan “Baik”. Namun disamping itu terdapat beberapa indikator yang dirasa kurang baik yaitu mengenai pelatihan, pemberian penghargaan, dan pemberian kesempatan promosi jabatan. Sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali pemberian motivasi bagi karyawan KPKB.
2. Hasil analisis pada variabel Disiplin kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dapat dikatakan “Kurang Baik”. Terdapat beberapa indikator yang mendapatkan kriteria “Tidak Baik” yaitu pada indikator jam operasional bekerja dan

kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya..

3. Upaya yang harus dilakukan untuk memaksimalkan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan motivasi serta arahan kepada karyawan, supaya karyawan melakukan tugas dan kewajiban yang telah diberikannya dikerjakan dengan baik dan juga optimal sehingga memberi hal yang baik kedepannya untuk Koperasi pegawai Pemerintah Kota Bandung. Pengurus perlu memberikan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang membuat kesalahan dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik karena dengan cara itu karyawan bisa lebih termotivasi untuk melakukan kerjanya dengan sangat disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lanjutan. Medan: Madenatera.
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Farida, U., dan S. Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. 2019-2023. *Laporan Rapat Anggota*. Bandung:KPKB
- _____. 2019-2023. *Rekapitulasi Absensi*. Bandung:KPKB
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Nugraha, Yoga, Lulus, Wawan & Ardi, Muh. 2019. "Analisis Pemberian Motivasi Oleh Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan"
- Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnamawati Ami, Rusidi. 2015. *Metodologi Penelitian, Sistematika Usulan, Penelitian Dan Skripsi*. Sumedang :Institut Manajemen Koperasi Indonesia
- Rusidi. 1993. *Metode dan Teknik Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Bandung: Program Pascasarjana UNPAD.
- Subandi. 2015. *Ekonomi Koperasi*. Bandung: Alfabeta.
- Subyantoro, Arief, Sudaryoto, dan Tacobus. 2015. *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- DPR RI. 1992. *Undang-Undang Dasar Nomor 25 Tentang Perkoperasian*. Jakarta

- Veithzal, Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Zulfiah, Ilfa, & Nurpadi, Dady. 2022. “*Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan.*”