

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas**

Menurut UU No. 25 tahun 1992 pasal 1, koperasi adalah sebagai badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan.

Kebijaksanaan pengembangan koperasi merupakan suatu amanat yang terdapat pada batang tubuh UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi yaitu perekonomian disusun berdasarkan usaha bersama atas asas kekeluargaan. Koperasi merupakan wadah perekonomian nasional dalam tindakannya hendaknya berdasarkan asas sukarela tanpa paksaan untuk mewujudkan cita-cita koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

KUD “SADAR SEJAHTERA” Musi Rawas sebagai pusat pelayanan perekonomian untuk menyalurkan barang dan jasa bagi kebutuhan anggota, sehingga dituntut harus adanya kerja sama dalam lingkungan koperasi. Dimana kemajuan koperasi oleh partisipasi anggotanya secara aktif dan organisasinya dapat berjalan dengan baik dan lancar. Faktor utama yang menentukan keberhasilan koperasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan anggotanya adalah kerja sama yang baik, modal serta manajemen yang merupakan sarana yang amat penting. Usaha

dan pelaksanaannya secara terbuka dan setiap anggota paling tidak harus mengetahui seluruh kegiatan yang ada pada koperasi tersebut.

Koperasi Unit Desa “SADAR SEJAHTERA” Musi Rawas didirikan pada tanggal 1 April 1990 yang keanggotaannya pada waktu itu hanya berjumlah 234 orang yang terdiri dari petani perkebunan kelapa sawit. KUD Sadar Sejahtera didirikan di Desa Beliti Jaya Kabupaten Musi Rawas. KUD Sadar Sejahtera bermitra dengan PT Djuanda Sawit Lestari (inti) dengan bidang usaha bergerak dan berhubungan dengan kelapa sawit, menghimpun sawit dari petani dan menjualnya ke perusahaan inti dan sebagai mediasi antara petani sawit (plasma) dengan perusahaan inti.

KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan atau memajukan kesejahteraan anggota. Hal ini sangat relevan dengan keadaan perekonomian masyarakat sekarang ini yang membutuhkan tumpuan untuk berkembang dan mensejahterakan diri. Dengan demikian semua anggota dapat memanfaatkan jasa koperasi, karena koperasi merupakan organisasi yang bermaksud untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat sekitarnya pada umumnya.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas**

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas selalu mempunyai suatu tujuan, yang bersifat ekonomi maupun non ekonomi (sosial). Tujuan dari suatu perusahaan hanya dapat dicapai apabila ada suatu kerja sama yang baik dan terkoordinasi dari para anggotanya.

Kerja sama yang baik dan terkoordinasi hanya dapat tercapai bila ada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada setiap anggota perusahaan. Untuk itulah perlu ditentukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada setiap anggota perusahaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka masing-masing melalui struktur organisasi.

Struktur organisasi merupakan salah satu alat bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya struktur organisasi yang baik dan teratur dalam suatu perusahaan maka akan dapat dilihat dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan aktivitas perusahaan dari masing-masing anggota.

Struktur organisasi KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas disusun berdasarkan struktur Lini (garis), dimana pembagian tugas bersifat operasional dan setiap bagian harus bertanggung jawab pada atasannya dan harus terdapat kerjasama antara bagian yang satu dengan bagian yang lain.

Keterangan Struktur Organisasi :

1. Anggota menyelenggarakan rapat anggota antara lain untuk memilih pengurus dan badan pemeriksa.
2. Rapat anggota mendelegasikan kepada pengurus untuk menyelenggarakan organisasi dan usaha koperasi.

3. Rapat anggota mendelegasikan kepada badan pengawas untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kegiatan organisasi dan usaha koperasi.
4. Pengurus membina pembinaan dari badan penasehat dan pembimbing.
5. Pengurus menyerahkan dan mengangkat karyawan untuk melaksanakan kegiatan usaha koperasi.

#### A. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Rapat ini diadakan sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun. Rapat anggota dihadiri oleh anggota pelaksanaannya diatur dalam anggaran dasar koperasi. Setiap anggota koperasi berhak untuk menghadiri rapat anggota dan setiap anggota mempunyai hak satu suara dalam rapat. Pada dasarnya rapat anggota dinyatakan sah apabila anggota yang hadir lebih dari anggota yang ada. Di dalam ketentuan UU koperasi No.25 Tahun 1992, rapat anggota menetapkan :

1. Anggaran dasar
2. Kabijaksanaan umum dibidang organisasi, manajemen dan usaha koperasi.
3. Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan badan pemeriksa.
4. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi, serta pengesahan laporan keuangan koperasi.

5. Pengesahan pertanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.
6. Pembagian SHU
7. Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

#### B. Pengurus

Untuk dapat menjalankan kegiatan usaha koperasi maka sangat dibutuhkan pengurus yang benar-benar dapat mengolah dan bertanggungjawab pada organisasi koperasi. Sesuai dengan pasal 29 UU koperasi No. 25 tahun 1992, pengurus adalah memegang wewenang kuasa rapat anggota yang merupakan wujud dari asas demokrasi dalam koperasi.

Adapun tugas dan kewajiban pengurus KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas adalah:

1. Memimpin organisasi dan usaha koperasi, melakukan perbuatan hukum untuk dan atas nama koperasi serta mewakili koperasi dihadapan dan diluar pengadilan.
2. Menyelenggarakan rapat pengurus dan rapat anggota serta mempertanggungjawabkan kepada rapat anggota tahunan mengenai pelaksanaan tugas pengurus.
3. Menyelenggarakan administrasi koperasi.
4. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja serta anggaran pendapatan dan biaya koperasi.
5. Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris.

6. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota.

#### C. Badan Pengawas

Untuk menghindari dari hal-hal yang bersifat negatif maka dibentuk suatu badan pengawas untuk melaksanakan kontrol dengan audit secara periodik dengan frekuensi kegiatan sekurang-kurangnya sekali dalam tiga bulan sesuai dengan pasal 38 UU no.25 tahun 1992.

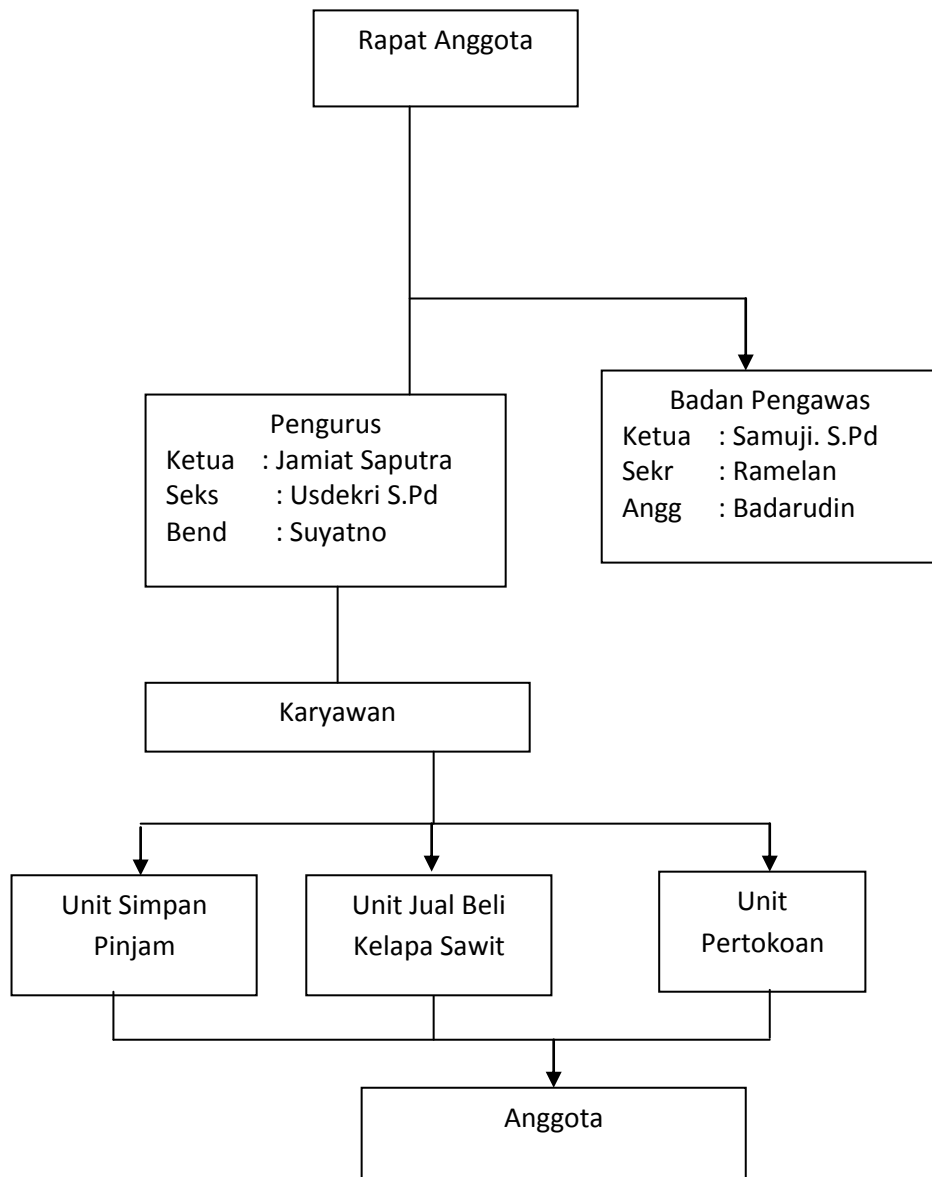
Adapun tugas dan kewajiban badan pengawas adalah sebagai berikut :

1. Mengawasi pelaksanaan tata kehidupan organisasi dan usaha serta pelaksanaan kebijaksanaan dan tindakan-tindakan pengurus.
2. Memeriksa dan meneliti kebenaran buku-buku dan catatan-catatan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi dan usaha koperasi.
3. Mengadakan pemeriksaan sewaktu-waktu mengenai :
  - a. Bidang keuangan dengan membuat berita acara pemeriksaan kas.
  - b. Persediaan barang-barang serta kekayaan koperasi.
  - c. Laporan keuangan.
4. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan.

#### D. Karyawan

Karyawan diangkat oleh pengurus untuk melaksanakan kegiatan usaha oleh karena itu karyawan bertanggungjawab kepada pengurus.

**Gambar 4.1**  
**Kepengurusan Koperasi KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas**



*Sumber : KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas, 2014*

Pada gambar di atas menjelaskan bahwa adanya seorang Manajer dalam suatu koperasi dimana manajer diangkat oleh pengurus dan mendapat pelimpahan wewenang dan kewajiban, dan bertanggung jawab kepada pengurus. Jadi sebaiknya KUD Sadar Sejahtera Musi

Rawas menyajikan struktur organisasinya sesuai dengan UUD Koperasi No.25 Tahun 1992.

#### **4.1.3 Bidang Usaha**

Untuk mencapai maksud dan tujuannya, maka KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas menyelenggarakan bidang usaha antara lain :

##### **1. Usaha Simpan Pinjam**

Usaha ini diadakan sejak koperasi ini berdiri. Permodalan suatu usaha simpan pinjam berasal dari simpanan anggota dan ditambah dari pihak lainnya. Dimana dalam usaha ini, untuk membangun kesejahteraan dan membina rasa kebersamaan maka diprioritaskan yang tidak punya hutang.

##### **2. Usaha Jual Beli Kelapa Sawit**

Usaha jual beli kelapa sawit dari petani sawit (plasma) merupakan unit usaha utama dan bekerjasama dengan PT Djuanda Sawit Lestari sebagai inti.

##### **3. Usaha Pertokoan**

Untuk meningkatkan kesejahteraan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas, maka koperasi mengembangkan usaha pertokoan yaitu melayani keperluan photo copy, penjilidan dan penjualan barang-barang pemenuhan kebutuhan lainnya.



## 4.2 Karakteristik Responden

Jumlah karyawan yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 orang. Adapun karakteristik karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan masa kerja terlihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 **Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	9	60,00
Perempuan	6	40,00
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
SLTA	11	74,34
Diploma I – III	2	13,33
S1/DIV	2	13,33
<b>Usia</b>		
25 – 35 Tahun	10	66,67
36 – 45 Tahun	3	20,00
> 45 Tahun	2	13,33
<b>Masa Kerja</b>		
0 – 5 Tahun	8	53,34
6 – 10 Tahun	2	13,33
> 10 Tahun	5	33,33
<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2014*

Dari Tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas karyawan yang ada pada KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berjenis kelamin laki-laki. Hal ini sesuai dengan tugas KUD yang rata-rata melaksanakan tugas lapangan dan laki-laki lebih cocok melaksanakannya. Sementara karyawan perempuan biasanya melaksanakan pekerjaan administrasi di kantor KUD.

Sedangkan dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan, sebagian besar adalah SMA. Hal ini menandakan bahwa secara umum tingkat pendidikan karyawan KUD Sadar Sejahtera cukup baik. Hal

ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan formal responden telah memiliki kualitas yang cukup baik. Dengan kualitas pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut, karyawan tentu saja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan usia karyawan sebagian besar adalah berusia antara 25-35 tahun. Hal ini berarti usia karyawan masih produktif sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tentu saja relatif memiliki stamina yang baik melaksanakan tugas lapangan.

Sedangkan berdasarkan masa kerja karyawan sebagian besar adalah karyawan telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki masa kerja yang relatif lama, sehingga memungkinkan responden memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan dan memahami kondisi lingkungan kerja mereka.

### **4.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri dari motivasi dan kinerja karyawan. Persepsi responden terhadap kedua variabel tersebut selanjutnya diuraikan berikut ini.

#### **4.3.1 Persepsi Responden terhadap Motivasi**

Variabel motivasi terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item-item variabel motivasi karyawan.

Tabel 4.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi

Item	Skor Jawaban					Skor Total	Rata-rata	Ket
	1	2	3	4	5			
Pendapatan yang saya terima selaku karyawan mencukupi kebutuhan saya/rumah tangga sehari-hari.	0	2	2	10	1	55	3.67	Baik
Dalam pelaksanaan tugas, saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan secara penuh dan tidak pernah diintimidasi oleh alasan atau pihak lain.	0	4	3	7	1	50	3.33	Cukup Baik
Saya merasa cocok bekerja di KUD Sadar Sejahtera karena sesuai dengan kemampuan saya.	0	0	4	8	3	59	3.93	Baik
Dalam pergaulan sehari-hari sesama karyawan di KUD Sadar Sejahtera saya merasa nyaman, bersahabat dan saling mendukung.	0	0	5	10	0	55	3.67	Baik
Bekerja di KUD Sadar Sejahtera menyenangkan karena hubungan rekan kerja.	0	3	4	7	1	51	3.40	Baik
Jika saya melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku, saya akan diperingati atau mendapat hukuman.	0	2	2	10	1	55	3.67	Baik
Fasilitas gedung dan tata ruang kantor KUD Sadar Sejahtera, saya merasakan baik dan nyaman.	0	3	2	9	1	53	3.53	Baik
Peralatan dan perlengkapan di KUD Sadar sejahtera mendukung saya dalam melaksanakan tugas.	0	2	3	10	0	53	3.53	Baik
Aturan dan prosedur kerja KUD Sadar Sejahtera sangat mendukung penyelesaian tugas.	0	3	4	7	1	51	3.40	Baik
Jika saya mendapat tugas tertentu akan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikannya.	0	2	2	10	1	55	3.67	Baik
<b>Rata-rata</b>							<b>3.58</b>	<b>Baik</b>

Keterangan:

4,20 – 5,00 Sangat Baik

3,40 – 4,19 Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

1,80 – 2,59 Tidak Baik

1,00 – 1,79 Sangat Tidak Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan persepsi responden, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,58. Nilai tersebut berada pada kategori jawaban baik/tinggi. Kondisi ini berarti bahwa mayoritas karyawan KUD

Sadar Sejahtera Musi Rawas dalam bekerja didorong oleh motif pemenuhan kebutuhan dasar atau kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan pangan, sandang, papan, kebutuhan afiliasi dan aktualisasi diri. Keadaan ini sangat lumrah, karena sebagai makhluk hidup, manusia memerlukan makan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, memerlukan sandang untuk kenyamanan dan penampilan tubuh, dan papan untuk kenyamanan dan keamanan.

Indikator motivasi yang paling dominan mendasari karyawan dalam bekerja adalah 'Saya merasa cocok bekerja di KUD Sadar Sejahtera karena sesuai dengan kemampuan saya' dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Nilai tersebut berarti bahwa kecocokan lingkungan kerja dengan diri karyawan mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Sedangkan indikator motivasi yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah 'Dalam pelaksanaan tugas, saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan secara penuh dan tidak pernah diintimidasi oleh alasan atau pihak lain' dengan nilai rata-rata sebesar 3,33. Kondisi ini berarti bahwa selama karyawan KUD Sadar Sejahtera bekerja tidak pernah diintimidasi atau diancam sehingga menyebabkan ketakutan dan menyebabkan kinerja yang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *key informan* saat peneliti menanyakan : *apakah pemberian gaji dan tunjangan kepada Anda cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat meningkatkan motivasi*

kerja karyawan? KetuaKUD Sadar Sejahtera Musi Rawas memberikan jawaban :

*“Ya...gimana ya mbak... dibilang cukup ya cukup...dibilang tidak cukup...ya begitulah....tapi yang jelas cukup atau tidak itu tergantung manusianya....kok...yang jelas kami akan melaksanakan amanat yang telah diberikan anggota koperasi kepada kami”*

Sedangkan Kepala Unit Simpan Pinjam KUD Sadar Sejahtera Musi

Rawas menyatakan :

*”Berbicara mengenai cukup atau tidak cukup gaji atau tunjangan.... menurut saya sudah cukup terpenuhi mengingat koperasi ini merupakan usaha kegotongroyongan, yang penting kami sebagai petani sawit tidak merasa dirugikan oleh perusahaan inti dan dapat menjadi jembatan negosiasi...”*

Kemudian, Kepala Unit Penjualan Sawit KUD Sadar Sejahtera

Musi Rawas menyatakan :

*”Mengenai kesejahteraan karyawan di sini saya rasa sudah cukup terpenuhi, seperti misalnya ada kebijakan untuk memberikan Tunjangan Hari Raya baik itu kepada pengurus maupun kepada seluruh anggota koperasi, selain itu setiap tahunnya kita membagikan SHU kepada seluruh anggota..”*

Menurut pendapat 4 orang staf menanggapi pertanyaan yang sama sebagaimana dirangkum sebagai berikut :

*Karyawan 1 : “Jika dilihat dari volume pekerjaan yang rutin dan terus menerus namun tingkat kesejahteraan karyawannya masih dirasa kurang....tapi ya bagaimana mbak...sebenarnya ini hanya kerjaan sampingan saja kok...kami juga sebagai petani plasma”.*

*Karyawan 2 : "Kesejahteraan karyawan disini standar saja mbak...sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam AD/ART".*

*Karyawan 3 : "Kalau menurut saya tingkat kesejahteraan karyawan di sini biasa saja, karena memang tidak ada kebijakan tambahan tunjangan apa-apa tapi kami senang dapat menjadi pengurus koperasi ini".*

Denganberagamnya persepsi karyawan mengindikasikan bahwa gaji atau pendapatan yang mereka terima sebagai pengurus koperasi, belum sepenuhnya cukup untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Selain itu, sifat pekerjaan mereka juga masih sukarela, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja belum optimal.

Kemudian, peneliti menanyakan *"Menurut Anda dengan adanya pemberian tunjangan, bonus, dan insentif lainnya dapat mendorong motivasi kerja karyawan?"* KetuaKUD memberikan jawaban :

*"Motivasi kerja karyawan di sini sudah bisa dikatakan cukup baik mbak, hal ini bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawannya yang baik, dan selalu melaksanakan tugas dengan cukup baik...."*

Kepala Unit Simpan Pinjam memberikan jawaban :

*"Menurut saya motivasi kerja karyawan di sini cukup baik kayaknya mbak, memang masih ada karyawan yang datang terlambat...itupun masih dapat kami maklumi kok..."*

Beberapa orang karyawan yang bersedia menjadi responden wawancara memberikan jawaban :

*Karyawan 1: "Menurut saya motivasi karyawan disini sudah cukup baik mbak, kami menyadari bahwa kami*

*dipilih menjadi pengurus atau karyawan di sini harus dapat menjaga amanat masyarakat petani”*

*Karyawan 2 : ”Motivasi karyawan di sini menurut pendapat saya sudah baik, pengurus atau karyawan selalu ada di koperasi untuk melayani aktivitas petani sawit yang menjadi anggota koperasi”.*

*Karyawan 3 : ”Ya tentu saja mbak....pemberian bonus dan insentif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan atau pengurus, apalagi mekanisme pemberian gaji selalu dimusyawarahkan dengan anggota...”.*

Berkaitan dengan hasil di atas, disimpulkan bahwa secara umum karyawan KUD Sadar Sejahtera telah memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Motivasi tersebut terlihat dari semangat karyawan melaksanakan tugas. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri karyawan (*motive*) maupun dari luar diri karyawan (berupa rangsangan yang mendorong). Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Hal Ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:104) yang menyatakan bahwa: “Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”.

### 4.3.2 Persepsi Responden terhadap Kinerja

Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini memiliki 10 (sepuluh) item pertanyaan. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala likert. Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item pertanyaan kinerja karyawan.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Karyawan datang tepat waktu.	0	4	3	7	1	50	3.33	Cukup Baik
2	Karyawan selalu meneliti kembali hasil pekerjaannya sebelum diserahkan kepada pimpinan.	0	2	3	10	0	53	3.53	Baik
3	Dengan kepribadian yang berbeda-beda karyawan sulit menyesuaikan diri.	0	0	0	13	2	62	4.13	Baik
4	Karyawan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.	0	2	2	10	1	55	3.67	Baik
5	Adanya teguran karyawan yang sering izin.	0	4	3	7	1	50	3.33	Cukup Baik
6	Pemberian sanksi bagi karyawan yang tidak aktif.	0	0	4	8	3	59	3.93	Baik
7	Karyawan diwajibkan lembur apabila pekerjaan belum selesai.	0	0	5	10	0	55	3.67	Baik
8	Karyawan melempar tanggung jawab kepada karyawan lain.	0	3	4	7	1	51	3.40	Baik
9	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0	2	2	10	1	55	3.67	Baik
10	Karyawan bersedia mengerjakan tugas apabila dibantu oleh karyawan lain.	0	3	2	9	1	53	3.53	Baik
<b>Rata-rata</b>								<b>3.62</b>	<b>Baik</b>

Keterangan:

4,20 – 5,00 Sangat Baik

3,40 – 4,19 Baik

2,60 – 3,39 Cukup Baik

1,80 – 2,59 Kurang Baik

1,00 – 1,79 Tidak Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2014



Dimensi kualitas hasil kerja terdiri dari 4 (empat) indikator. Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata responden terhadap kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera sebesar 3,62. Nilai tersebut berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas telah berjalan baik. Para karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan.

Indikator kinerja karyawan yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “karyawan datang tepat waktu” dan “adanya teguran kepada karyawan yang sering izin” dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 3,33. Kondisi ini berarti bahwa menurut responden, sebagian karyawan telah memiliki kinerja yang cukup baik dari sisi kehadiran, namun masih belum optimal sesuai dengan harapan.

Indikator kinerja karyawan yang memperoleh nilai persepsi tertinggi adalah “pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak aktif” dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 (baik). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen KUD memberikan perhatian serius terhadap kinerja karyawan agar setiap karyawan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, apalagi tugas dan kewajiban tersebut merupakan amanat dari pada anggota KUD.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas saat peneliti menanyakan “Menurut Bapak bagaimanakah kinerja karyawan di sini?” Responden tersebut menjawab :

*“Secara umum kinerja karyawan di sini sudah baik... ..setiap karyawan memiliki kualitas yang berbeda satu sama lainnya, walaupun sama-sama sarjana tetapi berbeda kualitas kerjanya...”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Kepala Unit Simpan Pinjam yang menyatakan bahwa :

*“Ya..tentu saja sudah baik mbak, namun antara karyawan satu dan lainnya tidak sama...”*

Kemudian Kepala Unit Penjualan Sawit KUD menyatakan bahwa :

*“Ya tentu saja...sudah baik mbak.... Hanya saja ada beberapa orang karyawan yang masih memiliki hasil kerja yang rendah...”*

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah baik dan sesuai prosedur, hal ini di karenakan adanya kesamaan persepsi dari setiap informan yang memberikan keterangan saat dilakukan wawancara, yang secara keseluruhan menyatakan bahwa para karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas telah memiliki standar kerja, serta telah membagi pekerjaan sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang secara langsung dapat menjadi salah satu hal yang bisa meningkatkan kualitas kerja.

Selanjutnya, wawancara dengan Karyawan 1 saat peneliti menanyakan “Menurut Bapak bagaimanakah kinerja karyawan di sini?”

Responden 5 tersebut menjawab :

*“Secara umum kinerja karyawan di sini sudah baik... karyawan telah dapat melaksanakan pekerjaan secara rutin...”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Karyawan 2 yang menyatakan bahwa :

*“Ya..tentu saja sudah baik mbak, karyawan telah dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik... “*

Kemudian Karyawan 3 menyatakan bahwa :

*“Ya tentu saja...sudah baik mbak.... Hanya saja memang ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai dalam satu hari....”*

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas telah baik. Karyawan telah dapat menyelesaikan pekerjaan yang rutin dilakukan dan telah dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan tertentu yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, karyawan telah dapat menyelesaikan pekerjaan yang rutin dilakukan dan telah dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Motivasi Karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi karyawanKUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik. Hal ini dilihat dari nilai rata-rata jawaban karyawan terhadap motivasi karyawanKUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik yang dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawanKUD Sadar Sejahtera Musi Rawastelah

memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastriawan (2012) yang menyebutkan bahwa jika aspek-aspek motivasi atau motif pegawai atau karyawan dalam bekerja baik, maka secara umum kinerja karyawan yang bersangkutan akan baik. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai atau karyawan memiliki motif atau motivasi yang berbeda dalam bekerja.

Motivasi merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi dan mencapai tujuannya secara optimal. Hal ini disebabkan dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja kerjas dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2009:34) beberapa alasan dasar mengapa motivasi penting dilakukan pimpinan organisasi terhadap karyawannya adalah : (1) Pimpinan membagi-bagikan pekerjaan kepada karyawan bawahan untuk dikerjakan dengan baik; (2) Ada karyawan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya; (3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; dan (4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam kehidupan karyawan disebabkan karena manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Maslow (dalam Martoyo, 2001)

mengembangkan teori *Need Hierarchy Theory* dan mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi beberapa tingkatan mulai dari *basic needs* sampai dengan *self actualization*.

Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian di lapangan, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kriteria baik. Hal ini disebabkan karena harapan-harapan karyawan telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif-insentif di luar gaji pokok yang relatif sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama karyawan pada unit kerja tersebut.

Contoh konkret di lapangan, kondisi yang meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah pada saat lembur, pimpinan memberikan perhatian yang serius kepada bawahan bahkan ikut mendampingi karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut. Keadaan ini mencerminkan perhatian atasan kepada bawahan, sehingga dapat menjalin komunikasi dinamis, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

#### **4.4.2 Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas telah berjalan baik. Para karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan. Kondisi ini berarti bahwa hasil kerja karyawan memiliki nilai penting bagi perkembangan organisasi. Selain itu karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas telah memiliki tanggung jawab kerja yang baik.

Dalam menyelesaikan tugas karyawan telah dapat bekerja dengan baik tanpa disuruh oleh atasannya dan dibantu oleh rekan kerjanya. Tanggung jawab kerja ini sangat diperlukan agar setiap karyawan memahami dengan baik tugas-tugasnya. Dengan semakin pahamnya karyawan terhadap tugas-tugasnya maka akan memiliki pengalaman yang matang dan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (2008) yang menyebutkan bahwa jika aspek-aspek kinerja telah berjalan dengan baik, maka secara umum kinerja karyawan yang bersangkutan akan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hariman dan Hilgert dalam As'ad, 1995:78). Hal ini sesuai pendapat Schuller (1996:34) yang menyatakan bahwa gabungan dari kinerja individual tersebut merupakan kinerja organisasional.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan :

1. Motivasi karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58(berada pada jawaban 3,40–4,19). Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir.
2. Kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62 (berada pada jawaban 3,40–4,19). Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada karyawan yang sering melakukan izin kerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi

kinerja, sehingga ditemukannya faktor-faktor penyebab kinerja. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah :

1. Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas secara penuh dan tidak melakukan intimidasi seperti pengancaman, menakut-nakuti, dan menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik.
2. Meningkatkan motivasi dan dorongan kepada karyawan agar datang tepat waktu dengan memberikan insentif atau bonus-bonus tertentu di luar gaji pokok.
3. Melakukan evaluasi dan kebijakan terhadap perilaku karyawan yang selalu meninggalkan tugas dan pekerjaan, sehingga efektivitas dan efisiensi KUD berjalan dengan baik seperti memanggil karyawan untuk dibina, memberikan sanksi administrasi, dan mengusulkan kepada rapat anggota untuk memberhentikan karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, H.F 1964. *Local government in developmg*. New York: Mc. Graw Hill
- Arsyad, S 2000. *Konservasi Tanah Air*. IPB Pres
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Amirullah & Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bedjo, Siswanto, 1990 . *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Bambang Budi Djatmiko 2008, *Analisis Deskriptif Motivasi dan kinerja karyawan di lingkungan dinas perhubungan provinsi bengkulu*. Skripsi. Fak.Ekonomi. Unib.
- Barthos, B. 1993. *MSDM Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksara . Jakarta
- Cardoso Gomes Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Dessler, G. 2003. *Human Resources Management*. 8<sup>th</sup>: New Jersey Prestice Hall Inc.
- Dessler, Gary, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi Kedua, Prehallindo, Jakarta.
- Emory, 1998, *Metode Penelitian Bisnis*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Flippo. B. Edwin , 1997. *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Edisi Satu, Erlangga, Jakarta.
- George R. Terry, 2006, *Principles Of Managemen*, ( Alih bahasa Winardi ), Alumni, Bandung.
- Gasperz, Vincent. 1991 *Metode Penelitian*. Penhallindo. Jakarta
- Hasibuan SP. Malayu, 1994, *Manajemen Perbankan*. CV Haji Mangun: Jakarta.
- Hermawati SE (2009), *Analisis pengaruh motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Prof. Dr. Hazairin SH Bengkulu*. Skripsi S1. Fak.Ekonomi. Unib.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Malayu. S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan Sembilan, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson. John H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir, A.S, 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kekaryawanan*. Cetakan Ke – 1, Gunung Agung. Jakarta.
- Mannulang. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen* . Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nazir, M. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Rivai, Veithzal & Sagala, E J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Robbins P. Stephen, 2003, *Teori organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Riskawati (2008), *Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Instalasi rawat inap RSUD.Dr.M. Yunus Bengkulu*. Skripsi S1 Fak.Ekonomi. UNIB, Bengkulu.
- Randall. S. Schuler dan Sussan E Jackson, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi keenam, Cetakan 1, Erlangga, Jakarta.
- Sastriawan, Benny, 2012. *Motif Pegawai Dalam Bekerja (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma)*, *Tesis Program MM Unib*, tidak dipublikasikan
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Bumi aksara: Jakarta.
- Siswanto. B. Sastrohadiwiryo, 1990. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Suwarto. 1999. *Buku Panduan Mahasiswa Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Universitas Atmaja Jaya. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabetha: Bandung.

- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Wexley dan Yulk. 1988. *Perilaku Organisasi dan psikologi Personalia*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa Muh. Shobaruddin, Bina Aksara, Jakarta.
- Wibisono. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. Prof, Dr, SE, M. Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindopersada, Jakarta.
- Zainun. 1984. *Manajemen Personalia*. Perpus UNILA
- Zulkarnian Harahap, SE (2005) *Motivasi Dan Kinerja Karyawan Badan Pengawan Daerah Kabupaten Rejang Lebong*. Skripsi S1. Fak. Ekonomi. Unib.Bengkulu.

**KUISIONER PENELITIAN**  
**ANALISIS MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN KUD SADAR**  
**SEJAHTERA BELITI JAYA KEC.MUARA KELINGI KAB.MUSI RAWAS**

Saya mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen universitas bengkulu, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dengan judul “ Analisis motivasi dan kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Bliti Jaya Kec.muara kelingi Kab. musi rawas, maka sangat di butuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya bapak/ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Jenis kelamin : 1.Pria 2. Wanita
- b. Usia :
- c. Lama Kerja :.....Tahun
- d. Tingkat Pendidikan :
- e. Bidang :

**PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER**

1. Pililah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (7) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala skala 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :
  - 5 = sangat setuju (SS)
  - 4 = setuju (S)
  - 3 = kurang Setuju (KS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuisisioner.

## II. DAFTAR PERTANYAAN / PERNYATAAN

### a. Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pendapat yang saya terima selaku karyawan mencukupi kebutuhan saya/rumah tangga sehari-hari.					
2.	Dalam pelaksanaan tugas, saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan secara penuh dan tidak pernah diintimidasi oleh alasan atau pihak lain.					
3.	Saya merasa cocok bekerja di KUD Sadar Sejahtera karena sesuai dengan kemampuan saya.					
4.	Dalam pergaulan sehari-hari sesama karyawan di KUD Sadar Sejahtera saya merasa nyaman, bersahabat dan saling mendukung.					
5.	Bekerja di KUD Sadar Sejahtera menyenangkan karena hubungan rekan kerja.					
6.	Jika saya melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku, saya akan diperingati atau mendapat hukuman.					
7.	Fasilitas gedung dan tata ruang kantor KUD Sadar Sejahtera, saya merasakan baik dan nyaman.					
8.	Peralatan dan perlengkapan di KUD Sadar sejahtera mendukung saya dalam melaksanakan tugas.					
9.	Aturan dan prosedur kerja KUD Sadar Sejahtera sangat mendukung penyelesaian tugas.					
10.	Jika saya mendapat tugas tertentu akan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikannya.					

**b. Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan datang tepat waktu.					
2.	Karyawan selalu meneliti kembali hasil pekerjaannya sebelum diserahkan kepada pimpinan.					
3.	Dengan kepribadian yang berbeda-beda karyawan sulit menyesuaikan diri.					
4.	Karyawan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.					
5.	Adanya teguran karyawan yang sering izin.					
6.	Pemberian sanksi bagi karyawan yang tidak aktif.					
7.	Karyawan diwajibkan lembur apabila pekerjaan belum selesai.					
8.	Karyawan melempar tanggung jawab kepada karyawan lain.					
9.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
10.	Karyawan bersedia mengerjakan tugas apabila dibantu oleh karyawan lain.					

Lampiran 2

**TABULASI DATA PENELITIAN**

No	Mot1	Mot2	Mot3	Mot4	Mot5	Mot6	Mot7	Mot8	Mot9	Mot10
1	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4
2	5	4	3	4	5	5	4	2	5	5
3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4
5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
12	3	5	5	3	4	3	5	4	4	3
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4

No	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10
1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
2	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4
3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4
5	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
9	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2
12	5	4	1	3	5	5	3	4	3	5
13	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2

**HASIL ANALISIS FREKUENSI****Motiv1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	2	13.3	13.3	13.3
	Cukup Setuju	2	13.3	13.3	26.7
	Setuju	10	66.7	66.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	4	26.7	26.7	26.7
	Cukup Setuju	3	20.0	20.0	46.7
	Setuju	7	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Cukup Setuju	4	26.7	26.7	26.7
	Setuju	8	53.3	53.3	80.0
	Sangat Setuju	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Cukup Setuju	5	33.3	33.3	33.3
	Setuju	10	66.7	66.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	3	20.0	20.0	20.0
	Cukup Setuju	4	26.7	26.7	46.7
	Setuju	7	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



**Motiv6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	2	13.3	13.3	13.3
	Cukup Setuju	2	13.3	13.3	26.7
	Setuju	10	66.7	66.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	3	20.0	20.0	20.0
	Cukup Setuju	2	13.3	13.3	33.3
	Setuju	9	60.0	60.0	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	2	13.3	13.3	13.3
	Cukup Setuju	3	20.0	20.0	33.3
	Setuju	10	66.7	66.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	3	20.0	20.0	20.0
	Cukup Setuju	4	26.7	26.7	46.7
	Setuju	7	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Motiv10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	2	13.3	13.3	13.3
	Cukup Setuju	2	13.3	13.3	26.7
	Setuju	10	66.7	66.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	26.7	26.7	26.7
	Cukup Setuju	3	20.0	20.0	46.7
	Setuju	7	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	13.3	13.3	13.3
	Cukup Setuju	3	20.0	20.0	33.3
	Setuju	10	66.7	66.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	6.7	6.7	6.7
	Setuju	13	86.7	86.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	13.3	13.3	13.3
	Cukup Setuju	2	13.3	13.3	26.7
	Setuju	10	66.7	66.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	26.7	26.7	26.7
	Cukup Setuju	3	20.0	20.0	46.7
	Setuju	7	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Cukup Setuju	4	26.7	26.7	26.7
	Setuju	8	53.3	53.3	80.0
	Sangat Setuju	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Cukup Setuju	5	33.3	33.3	33.3
	Setuju	10	66.7	66.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	3	20.0	20.0	20.0
	Cukup Setuju	4	26.7	26.7	46.7
	Setuju	7	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	2	13.3	13.3	13.3
	Cukup Setuju	2	13.3	13.3	26.7
	Setuju	10	66.7	66.7	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

**Kinerja10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tidak Setuju	3	20.0	20.0	20.0
	Cukup Setuju	2	13.3	13.3	33.3
	Setuju	9	60.0	60.0	93.3
	Sangat Setuju	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	