

**ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI DAN  
KINERJA KARYAWAN KUD SADAR SEJAHTERA  
BELITI JAYA KECAMATAN MUARA KELINGI  
KABUPATEN MUSI RAWAS**



**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DENIYATI ZUFRIAH  
C1B110067**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2014**

**ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI DAN  
KINERJA KARYAWAN KUD SADAR SEJAHTERA  
BELITI JAYA KECAMATAN MUARA KELINGI  
KABUPATEN MUSI RAWAS**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu Untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Sarjana Ekonomi (S.E.)**

**Oleh :**

**DENIYATI ZUFRIAH  
C1B110067**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2014**

**Skripsi oleh Deniyati Zufriah ini  
Telah diperiksa dan disetujui untuk ujian skripsi**

Bengkulu, 24 Februari 2014

Dosen Pembimbing,



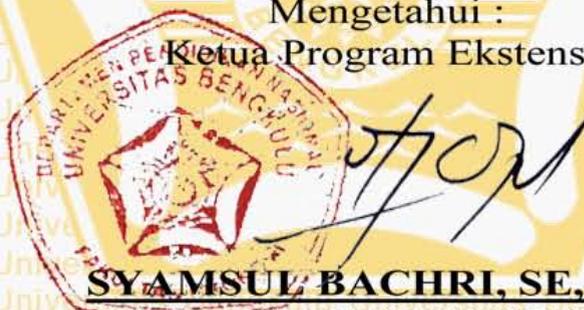
**NASUTION, SE, MDM**

**NIP. 196207071991031003**



Mengetahui :

Ketua Program Ekstensi,



**SYAMSUL BACHRI, SE, M.Si**

**NIP. 195601021986031002**

Skripsi oleh **Deniyati Zufriahini**  
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada hari Senin, 24Februari 2014

Bengkulu, 24Februari 2014

**Dewan Penguji,**

**KETUA**



**Nasution, SE, MDM**  
**NIP. 196207071991031003**

**SEKRETARIS**



**Anggri Puspita Sari, SE, M.Si**  
**NIP. 198208262008122002**

**ANGGOTA I**



**Dr.Drs. Darmansyah, M.M**  
**NIP. 195203031986091001**

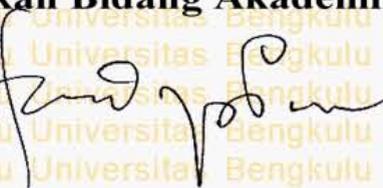
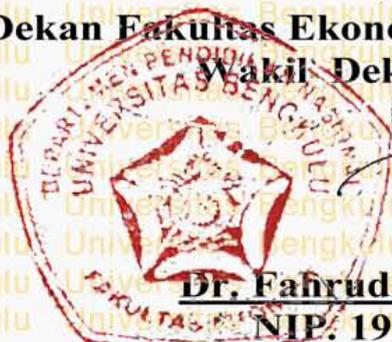
**ANGGOTA II**



**Drs. Sri Warsono, SE, M.Si**  
**NIP. 195405121986011001**

**Mengetahui :**

**a.n Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu**  
**Wakil Dekan Bidang Akademik**



**Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E, M.Si**  
**NIP. 197109141999031004**



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU**

---

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**ANALISIS DESKRIPTIF TENTANG MOTIVASI DAN KINERJA  
KARYAWAN KUD SADAR SEJAHTERA BELITI JAYA KECAMATAN  
MUARA KELINGI KABUPATEN MUSI RAWAS**

yang diajukan untuk diuji pada tanggal 24 Februari 2014, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dan penulis lain, yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan Ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, 24 Februari 2014  
Yang membuat pernyataan,

**DENIYATI ZUFRIAH**

## MOTTO :

- Sesungguhnya orang yang sabar dalam menghadapi masalah dan hati-hati dalam bertindak adalah dua sifat yang dicintai oleh Allah dan Rasul-Nya. (Al-Hadist)
- Mengakui kekurangan diri sendiri adalah tangga buat mencapai cita-cita dan Berusaha terus untuk mengisi kekurangan diri adalah keberanian yang luar biasa..
- Keberanian Anda untuk sukses harus melebihi ketakutan Anda akan kegagalan..
- Ikutilah terus arus perjalanan hidup namun jangan sampai engkau tenggelam..
- Mengikhlasakan bukan berarti merelakan tetapi lebih menyadari bahwa sebuah rasa itu berarti.. (Denia)

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabbil'amin...* atas segala nikmat Iman, Islam, kesempatan, serta kekuatan yang telah diberikan Allah *Subhanahuwata'ala* sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. *Shalawat* beriring salam untuk tuntunan dan suri tauladan Rasulullah *Shallallahu 'alaihiwasallam* beserta keluarga dan sahabat beliau yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai Islam yang sampai saat ini dapat dinikmati oleh seluruh manusia di penjuru Dunia...

- ❖ Ucapan Terimakasih yang tiada tara kepada Kedua OrangTua Ku, Bapak TEGUH MUJONO dan Bundaku Mamak ILMAH karna telah menjadi orang Tua Terhebat Sejagad Raya dan menjadi pahlawan dalam hidupku yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian, pengorbanan dan kasih sayang serta doa yang tak pernah padam yang tentu takkan bisa aku balas.
- ❖ Untuk Kakakku tersayang Muchtar Arifin (mas Ipin) terimakasih telah memberi semangat, dukungan, dan segala perhatian, motivasi serta doanya. Terima kasih banyak telah menjadi bagian semangatku yang luar biasa.
- ❖ Mbag iparku Eka Susanti..terima kasih untuk persaudaraan yang tulus serta segala doa semangat dan dukungannya.
- ❖ Keponakanku Tersayang MALINDA MALIK, yang selalu menunggu keberhasilan dan kesuksesan BuLekmu ini..terimaksi juga Karna kenakalan keberanian dan lucunya tingkah laku serta suara cantikmu itulah BuLekmu ini selalu tersenyum dan tegar.. ☺
- ❖ Seluruh keluarga BesarKu..yang selalu mendoakan serta menanti keberhasilan dan kesuksesanku.

- ❖ Sahabat Mr.B  
(Tari Indriani SE Diga paragus putra SE dan kalian yang akan segera menyusul Citra Hindayani Checi zefni filiang Ikhwanul Ikhshan) semua kebersamaan, cinta, pengalaman, ilmu, dan *Project*-nya selama ini. Sungguh sangat senang sekali bisa menjadi salah satu bagian dari kalian yang luar biasa. Semoga kita sukses di jalan masing-masing. Aamiin...
- ❖ Keluarga Aisyah:  
Mbag Eza tengkyu ya mbag joinnya untuk saling berbagi, gue suka gaya Lo, tapi buruan deh susul gue. Buat Mega, ayuk eda, mbag Dessi, Jenk surry.. Tengkyu atas semuanya yang telah mengajarkan arti kekeluargaan, tanggung jawab, kepedulian serta *HipHop*-nya selama ini. Yuk Kenoy, mb'diah dan semua warga Aisyah Terima kasih banyak atas segala kebersamaan.
- ❖ Buat Abangkuh Edward Esfranto, SE.. Terima kasih untuk semangat, dukungan dan kebahagiaan kecil yang engkau hadirkan\_  
Dan kini tiba saatnya Denogh menyusul Abangg... ☺
- ❖ Teman-teman Seperjuangan Manajemen Ekstensi Universitas Bengkulu Angkatan tahun 2010 khususnya kelas C... kompak n sukses slalu yaa
- ❖ Almamaterku Universitas Negeri Bengkulu

( Deniyati Zufriah 2014)

**THE DESCRIPTIVE ANALYSIS OF MOTIVATION AND EMPLOYEES'  
PERFORMANCE OF KUD SADAR JAYA, BELITI JAYA OF MUARA  
KELINGI SUB-DISTRICT, MUSI RAWAS REGENCY**

By  
*Deniyati Zufriah<sup>1)</sup>*  
*Nasution<sup>2)</sup>*

**ABSTRACT**

The objective of this research is to analyze of motivation and employees' performance KUD Sadar Sejahtera, Beliti Jaya of Muara Kelingi Subdistrict, Musi Rawas Regency. The study was a survey that took the samples from a population through questionnaire and interview as a data collection tools. The types of the data used were primary data obtained from questionnaire and secondary data collected from information and data of reports, references, and documents available at the KUD Sadar Jaya. The population of the study was all employees of the KUD Sadar Jaya equal to 15 respondents. The sampling collection method was census techniques. The data analysis methods were descriptive qualitative analysis. The results of the data analysis show that: *First*, the employees' motivation of KUD Sadar Sejahtera have a good level; and *second*, the employees' performance of KUD Sadar Sejahtera have a good level.

Key words: Motivation; Performance; Employee; and Unit Village Cooperation (KUD)

- 1) *A student*
- 2) *Supervisor*

**ANALISIS DESKRIPTIF TENTANG MOTIVASI DAN KINERJA  
KARYAWAN KUD SADAR SEJAHTERA BELITI JAYA KECAMATAN  
MUARA KELINGI KABUPATEN MUSI RAWAS**

*Oleh :*

*Deniyati Zufriah<sup>1)</sup>  
Nasution<sup>2)</sup>*

**RINGKASAN**

Orang mau bekerja untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), bentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Karyawan merasa terpuaskan dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan apabila kebutuhan mereka terpenuhi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor penting guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan dengan baik atas dasar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tingkat motivasi karyawan serta kinerja KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas. Pendekatan survey dilakukan untuk memperoleh sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian adalah karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 15 orang. Metode pengambilan sampel digunakan sensus. Subjek wawancara ditentukan dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 6 orang. Metode analisis data digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58. 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; dan (2) Kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62. 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.

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) Meningkatkan pengalaman dan pengetahuan kerja karyawan melalui pemberian kesempatan kepada karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), baik yang diklat yang bersifat teknis dan bersifat administrasi; (2) Meningkatkan pendapatan karyawan melalui pemberian insentif lembur, pencapaian target dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai tambahan penghasilan di luar gaji pokok; (3) Pemberian waktu luang kepada karyawan untuk berkonsultasi mengenai permasalahan pekerjaan yang dialami karyawan, sehingga hasil pekerjaan karyawan menjadi lebih baik yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan; (4) Penciptaan iklim dan lingkungan kerja fisik yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas karyawan seperti kebersihan lingkungan kerja, penataan ruangan kerja, penerangan ruangan, dan pendingin udara (AC) sehingga karyawan betah bekerja yang pada akhirnya kinerja karyawan dapat tercapai; dan (5) Memberikan tanggungjawab yang jelas kepada karyawan dan memberikan kesempatan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan meningkatkan koordinasi dengan karyawan untuk memantau perkembangan hasil pekerjaan karyawan

Kata Kunci : Motivasi; Kinerja; Karyawan; Koperasi Unit Desa

- 1) *Mahasiswa*
- 2) *Dosen Pembimbing Utama*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkah, rahmat, serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *Analisis Deskriptif tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas*. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini, kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak dan Mamak semoga senantiasa diberi kesehatan, rezeki, kebahagiaan dan keselamatan. Kasih sayangmu yang begitu tulus, doa, cinta, serta dukungan yang senantiasa hadir di sepanjang perjalanan hidupku terimakasih atas segala yang kalian berikan.
2. Kepada saudaraku tercinta kakak ku Muchtar Arifin dan mbak iparku Eka Susanti, serta ponakan ku Malinda Malik terima kasih untuk persaudaraan yang tulus serta dukungan yang tak pernah putus yang menguatkan penulis dalam segala aktivitas, selalu berbagi kebahagiaan dalam kesederhanaan sebuah keluarga, semoga Allah SWT senantiasa membimbing kita di jalan-Nya.
3. Bapak Nasution, SE, MDM selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si selaku Dosen MSDM sekaligus Penguji utama Skripsi yang telah memberikan saran dan solusi untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr.Darmansyah, S.E, MM selaku Dosen Penguji yang telah bersedia memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini
6. Bapak Sri Warsono, S.E, M.si selaku Dosen Penguji yang juga telah bersedia memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Syamsul Bachri, SE, M.Si selaku Ketua Program Ekstensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

8. Pimpinan dan Staf Karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas yang telah bersedia menjadi lokasi penelitian dan menyediakan data-data penelitian.
9. Dosen dan segenap Staf Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
10. Rekan-rekan yang telah membantu dan memberikan dorongan pada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu segala kritik dan saran, sangat kami harapkan untuk perbaikan selanjutnya. Demikian, terima kasih.

Bengkulu, 24Februari 2014

Deniyati Zufriah

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	v
ABSTRACT .....	vi
RINGKASAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Ladasan Teori .....	7
2.1.1 Motivasi .....	7
2.1.2 Tujuan Motivasi .....	9
2.1.3 Prinsip Dalam Motivasi .....	10
2.1.4 Elemen Penggerak Motivasi .....	10
2.1.5 Usaha Positif dalam Penyelenggaraan Motivasi .....	12
2.1.6 Kondisi Yang Memudahkan Motivasi .....	14
2.1.7 Memahami Motivasi Karyawan .....	15
2.2 Teori-teori Motivasi .....	16
2.2.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	16
2.2.2 Teori ERG Aldefer .....	17
2.2.3 Teori Dua Faktor Herzberg .....	18
2.2.4 Teori X dan Teori Y Douglass McGregor .....	19
2.2.5 Teori Motivasi Robbins .....	20
2.2.6 Aspek dan Tujuan Motivasi .....	20
2.2.7 Indikasi Motivasi .....	21
2.3 Kinerja .....	22
2.3.1 Penetapan Kinerja dan Evaluasi Kinerja .....	23
2.3.2 Indikasi Kinerja Karyawan .....	23
2.4 Penelitian Terdahulu .....	25
2.5 Kerangka Analisis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	28

	3.2	Definisi Operasional .....	28
	3.3	Sumber Data .....	30
	3.4	Metode Pengambilan Sampel .....	30
	3.5	Metode Pengumpulan Data .....	30
	3.6	Metode Pengumpulan Data .....	30
	3.6.1	Analisis Deskriptif .....	31
	3.6.2	Analisis Kualitatif .....	34
<b>BAB</b>	<b>IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
	4.1.1	Sejarah Singkat KUD Sadar Sejahtera .....	37
	4.1.2	Struktur Organisasi KUD Sadar Sejahtera .....	38
	4.1.3	Bidang Usaha .....	44
	4.2	Karakteristik Responden .....	36
	4.3	Persepsi Reponden terhadap Variabel Penelitian .....	46
	4.3.1	Persepsi Responden terhadap Motivasi .....	46
	4.3.2	Persepsi Responden terhadap Kinerja .....	51
	4.4	Pembahasan .....	55
	4.4.1	Motivasi Karyawan KUD Sadar Sejahtera .....	55
	4.4.2	Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera .....	57
<b>BAB</b>	<b>V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	5.1	Kesimpulan .....	59
	5.2	Saran .....	59

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel	3.1	Variabel dan Indikator Motivasi dan Kinerja ..... 29
Tabel	3.2	Pengambilan Sampel Melalui Kuesioner dan Wawancara ... 30
Tabel	3.3	Skala <i>Likert</i> Pemberian Skor ..... 32
Tabel	3.4	Skala <i>Likert</i> Pemberian Skor dan Kategori Pengukuran Variabel ..... 34
Tabel	4.1	Karakteristik Karyawan ..... 46
Tabel	4.2	Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi ..... 47
Tabel	4.3	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan ..... 52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Hasil Analisis Frekuensi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini seperti tidak ada lagi batas-batas suatu negara. Demikian bebasnya barang, jasa dan informasi menembus masuk dan keluar dari suatu negara yang tidak bisa terbendung lagi. Perubahan sudah merupakan fenomena global berdampak pada titik adanya negara yang tetap terisolasi dari perekonomian dunia. Jika negara membuka pasarnya negara tersebut akan menghadapi persaingan ketat yang mau tidak mau memacu usaha domestiknya agar dikelola secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini karyawan harus mampu, cakap terampil serta bertanggung jawab terhadap bidang tugas pekerjaannya. Potensi sumber daya manusia sangat penting arti dari keberadaannya bagi peningkatan kinerja dilingkungan organisasi atau perusahaan. Secanggih-canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi, tanpa ditunjang oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk mencapai hasil yang maksimal.

Mengingat strategisnya sumber daya manusia dalam organisasi hendaknya pemimpin harus dapat mengolahnya dengan baik dan

mengharapkan karyawan lebih berguna dan penting. Karyawan akan semangat dan bergairah kerja apabila pimpinan memberikan motivasi kepadanya. Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2007 : 141).

Koperasi diperkenalkan di Indonesia oleh R. Aria Wiriatmadja di Purwokerto, Jawa Tengah pada tahun 1896, beliau mendirikan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam. Koperasi berasal dari bahasa latin "*coopere*" yang dalam bahasa inggris *cooperation*, *co* berarti bersama sedangkan *operation* berarti bekerja, jadi *cooperation* adalah bekerja bersama-sama. Sedangkan Bapak koperasi Indonesia adalah Mohammad Hatta (Bung Hatta) yang mengartikan koperasi itu sebagai salah satu usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong.

Orang mau bekerja untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), bentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Karyawan merasa terpuaskan dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan apabila kebutuhan mereka terpenuhi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor pentingguna mengembangkan suatu organisasi secara

efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan dengan baik atas dasar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Pimpinan harus memahami dan mengerti, motivasi apa saja yang akan diberikan kepada para karyawan untuk memenuhi kebutuhannya agar para karyawan dapat bekerja dengan suasana kerja yang kondusif. Motivasi dan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap institusi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawannya dan standar yang harus dipenuhi. Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan masih belum optimal, sikap karyawan kurang mendapat motivasi dari pimpinan. Masalah ini perlu disikapi dengan menggali kinerja karyawan.

Menurut Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Musi Rawas, Bambang Hermanto, Saat ini di Musi Rawas sudah ada 883 unit koperasi yang tersebar dalam 21 kecamatan, dimana sektor ini telah menyerap tenaga kerja sebanyak 5.298 orang. penyerapan tenaga kerja ini dihitung dari jumlah koperasi yang ada dikalikan dengan jumlah pengurusnya sebanyak enam orang. Penyerapan tenaga kerja oleh sektor perkoperasian di daerah tersebut belum ditambah dengan anggota koperasi yang bekerja pada masing-masing koperasi yang bergerak dalam

pelayanan jasa maupun perekonomian lainnya seperti dibidang perkebunan, simpan pinjam, perikanan, peternakan, pertanian dan lainnya.

Sejumlah koperasi yang dibentuk kelompok masyarakat guna memanfaatkan potensi daerah terutama sektor perkebunan sawit, saat ini berkembang menjadi perpanjangan tangan petani dengan perusahaan sawit, sehingga petani cukup menjual hasil buminya ke KUD dan tidak perlu mencari pembeli lagi.

Dari beberapa koperasi yang bergerak dalam perkebunan sawit perputaran uang dalam setiap minggunya mencapai puluhan miliar, mengingat kedua komoditi tersebut merupakan unggulan daerah setempat selain sektor pertanian seperti koperasi yang bergerak dalam pengepakan beras, kemudian bidang perikanan, peternakan dan koperasi simpan pinjam. Banyaknya koperasi yang didirikan kelompok masyarakat dan pemerintah daerah secara otomatis membutuhkan pembinaan dan bantuan modal usaha, jika hanya mengandalkan bantuan pemerintah kabupaten setempat kata dia akan membutuhkan dana yang cukup besar diharapkan adanya bantuan dari Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan pemerintah pusat. Perkembangan koperasi di Kabupaten Musi Rawas cukup menunjukkan kemajuan yang baik. Potensi utama Kabupaten Musi Rawas di sektor pertanian mendorong tumbuhnya koperasi – koperasi di sektor pertanian (koperasi unit desa) yang membantu masyarakat pertanian.

Setelah mengamati fenomena yang terjadi pada KUD, peneliti ingin membuktikan bahwa benar bahwa tingkat motivasi rendah adalah penyebab kurang optimalnya kinerja KUD, peneliti ingin mengetahui tingkat motivasi dan kinerja karyawan KUD. Dari uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Deskriptif Tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah tingkat motivasi karyawan dan kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tingkat motivasi karyawan serta kinerja KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Bagi KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi dan kinerja.

- b. Bagi peneliti untuk memperdalam dan mengimplementasikan ilmu yang didapat dari perkuliahan Universitas Bengkulu.
- c. Memberikan referensi bagi penelitian lain dalam masalah yang sama.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah maka penulis menentukan ruang lingkup dalam penelitian ini supaya tidak menyimpang dari tujuan, maka peneliti membatasi permasalahan pada pengukuran motivasi dan kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas. Hal lain mengingat penelitian ini berkaitan dengan rahasia kedinasan pada KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas, peneliti ini tidak dapat menyajikan tabel atau daftar temuan hasil pemeriksaan tahunan, namun hanya mendeskripsikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu alasan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi. Motivasi adalah suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan (Wexley, Yukl, 1988).

Menurut Gibson (1994 : 94) pengertian motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut Ribbson (2008 : 222) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2007 : 143) bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Manullang (2002 : 281) motivasi adalah apa yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, adapun kebutuhan yang harus dipenuhi dengan bekerja. Menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2007 : 142) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

a. *The desire to life* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari sikap setiap orang, manusia bekerja untuk makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki suatu keinginan manusia yang kedua dan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The desire for position* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan untuk suatu kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Gomes (2003 :180), motivasi orang bekerja melibatkan faktor-faktor sebagai berikut:

- Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan atau (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap(*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- Faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*sepervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job itseelf*).

### **2.1.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007: 146)

1. Meningkatkan modal moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana kerja yang baik.
7. Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.1.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2005 : 61) terdapat prinsip dalam memotivasi karyawan:

1. Prinsip partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui adil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk suatu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.4 Elemen Penggerak Motivasi**

Siswanto (1990) mengemukakan motivasi seseorang akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin

penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang biasanya sebagai berikut :

1. Prestasi (*Achievment*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu “kebutuhan” dapat mendorong mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*Recogniton*)

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi seseorang untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau “rumoso handarbeni” akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan motivator kuat bagi individu untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya rapat pula “kotak saran” dari bawahan,

yang dijadikan masukan untuk manajemen, merupakan motivator yang cukup kuat untuk bawahan yang bersangkutan.

7. Kesempatan (*Oportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari hirarki bawah sampai pada hirarki manajemen puncak akan merupakan motivator yang cukup kuat bagi pekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan motivasi untuk berprestasi atau bekerja produktif.

### **2.1.5 Usaha Positif Dalam Rangka Menyelenggarakan Motivasi**

Beberapa usaha positif dalam rangka menyelenggarakan motivasi untuk meningkatkan semangat gairah atau rangsangan kerja (Zainun, 1984) :

1. Orientasi. Berorientasi kepada karyawan lebih penting dari pada hanya berorientasi kepada pekerjaan semata-mata.
2. Supervisi. Dengan supervisi atau pengawasan yang tidak terlalu ketat dan kaku terhadap karyawan pada umumnya dan bawahan pada khususnya akan memberi bawahan itu peluang dan kesempatan yang cukup untuk berprakarsa dan berdayakarsa dalam penyelenggaraan tugas-tugas mereka.
3. Partisipasi. Seseorang pemimpin demokratis akan mengundang dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya secara individual atau berkelompok untuk berpartisipasi.

4. Komunikasi. Organisasi yang merangsang karyawannya untuk bekerja giat adalah suatu organisasi yang membuka jalur-jalur dan menjamin lancarnya arus komunikasi ke arah semua penjurur.
5. Rekognasi. Suatu istilah yang berasal dari kata recognition. Dengan melaksanakan recognasi ini dapat diciptakan makin besarnya "*sense of belonging*" merasa ikut memiliki "*sense of importanse*" merasa ada peran yang cukup penting dan "*sense of achievement*" merasa sebagai seorang yang berhasil.
6. Delegasi. Dengan mengingat adanya asas desentralisasi dan dekontralisasi dalam organisasi, seorang atasan dapat melimpahkan wewenang dan tanggung jawab yang sepadan kepada bawahannya.
7. Kompetisi. Kompetisi sehat dalam organisasi perlu ditumbuhkan agar setiap orang berminat memperbaiki diri dan posisinya. Kompetisi yang sehat dan jujur menciptakan suatu iklim yang mendorong dinamika ke arah kemajuan.
8. Integrasi. Tujuan dan kepentingan pribadi masing-masing anggota organisasi maupun tujuan kelompok, tujuan sosial dan tujuan formal organisasi perlu diintegrasikan bagi terwujudnya tujuan akhir organisasi.
9. Motivasi Silang. Motivasi itu tidak hanya datang dari atasan kepada bawahan saja. Dengan konsepsi motivasi silang atau crossmotivation berarti bahwa bawahan pun wajib memberi dorongan terhadap atasannya dengan cara-cara yang wajar.

### **2.1.6 Kondisi-Kondisi Yang Memudahkan Motivasi**

Menurut Terry (2006), kondisi-kondisi yang memudahkan motivasi, antara lain :

1. Memperluas tugas

Hal ini supaya isi tugas diperluas dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, terlihat ruang lingkup dari seluruh tugas tersebut dan tantangan yang sejalan dengan kebutuhan pribadi yang melaksanakan tugas tersebut akan terkena pengaruh-pengaruh dari motivasi.

2. Pertukaran tugas

Metode motivasi ini dikenal semakin populer. Pertukaran tugas antara karyawan dilakukan secara berkala, untuk mengurangi rasa jenuh dan kehilangan perhatian terhadap tugas.

3. Manajemen menurut sasaran.

Praktek untuk menyuruh karyawan berpartisipasi bukan saja dalam menentukan tujuan-tujuan pribadi, akan tetapi juga mengenai cara mencapai tujuan tersebut. Semua itu harus dengan persetujuan atasannya dan mengandung nilai motivasi yang luas sekali.

4. Partisipasi

Cara yang terbaik bagi seorang individu untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya ialah melalui partisipasi.

5. Manajer Ganda

Membantu anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik dan mengembangkan bakat mereka

seungguhnya merupakan kunci sukses dari cara kerja manajer ganda untuk menggalakkan motivasi.

6. Mencapai tujuan.

Manajer harus mengusahakan agar tujuan yang hendak dicapai itu penuh tantangan, namun dapat dicapai oleh individu.

7. Pertumbuhan

Keinginan untuk berkembang dan maju dimiliki oleh sebuah karyawan semua tingkatan. Keinginan tersebut tercermin dari kesalahan karyawan terhadap potensinya dan keinginannya untuk mendapatkan promosi.

8. Pengakuan

Pada umumnya orang ingin diterima sebagai anggota kelompok dan memperoleh status. Status tersebut berhubungan dengan pengakuan.

9. Tanggungjawab

Apabila suatu tanggungjawab tidak diketahui secara khusus, maka banyak individu akan mengambil sikap bahwa orang lain yang harus menangani pekerjaan tersebut. Sesungguhnya, setiap karyawan harus menyadari tanggungjawabnya masing-masing.

### **2.1.7 Memahami Motivasi Karyawan**

Usaha untuk memahami motivasi karyawan dimaksudkan agar pimpinan dapat selalu memikirkan usaha-usaha apa yang dapat dilakukan agar supaya motivasi karyawan untuk berkinerja dapat ditingkatkan. Menurut Arsyad (2000), untuk memperoleh karyawan yang dapat

berkinerja dengan baik dan membuahkan hasil sebagaimana yang diharapkan, mereka harus memiliki dua hal, yaitu :

1. Kemampuan (*ability*)

Karyawan yang berkemampuan diperoleh dengan :

1. Membuat sistem seleksi efektif
2. Memberikan mereka pelatihan tambahan.

2. Kemampuan bekerja dengan giat

Untuk bekerja dengan giat, mereka harus memiliki motivasi yang tinggi. Secara superfisial, motivasi ditingkatkan melalui :

- 1). Rencana pekerjaan yang jelas (*job design*)
- 2). Pemberian sistem imbalan yang efektif (*reward*)
- 3). Melalui supervisi dan kepedulian (*supervision*)

## **2.2 Teori-Teori Motivasi**

### **2.2.1 Teori Hirarkhi Kebutuhan Maslow.**

Teori motivasi menurut Maslow (dalam Suwanto, 1999 : 80) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi. Tingkat paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat paling tinggi adalah kebutuhan perwujudan/ aktualisasi diri. Maslow menyatakan bahwa setiap manusia ada 5 (lima) hirarki yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang meliputi : rasa lapar, rasa haus, kebutuhan akan perlindungan, kebutuhan sex dan kebutuhan fisik lainnya.

- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan yang meliputi: kebutuhan rasa akan keamanan dan proteksi terhadap gangguan mimik dan emosi.
- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan yang meliputi : kasih sayang, rasa memiliki dan dimiliki, penerimaan dan persahabatan.
- d. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan yang meliputi : harga diri internal seperti menghormati diri sendiri, otonomi dan usaha mencapai hasil. Harga diri eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi/ perwujudan diri yaitu kebutuhan yang digambarkan dengan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan seseorang yang meliputi: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan kebutuhan seseorang.

### **2.2.2 Teori ERG Alderfer**

Menurut Alderfer hirarkhi kebutuahan hanya meliputi 3 (tiga) perangkat kebutuhan yaitu:

1. Esistensi (E) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, minuman, udara, upah dan kondisi kerja.
2. Keterkaitan (R) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
3. Pertumbuhan (G) yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat sesuatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

Dalam hal tersebut maka disimpulkan bahwa teori ERG adalah teori motivasi kepuasan yang menyatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan Eksistensi (E), keterkaitan Relatedness(R) dan Pertumbuhan-Growth G).

### **2.2.3 Teori Dua Faktor dari Herzberg**

Teori dua faktor menurut Herzberg dalam Siagian (1997 : 290) teori ini dikenal dengan “Model dua faktor” dan motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan.” Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan sekerjanya, teknik penyelia yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi sistem administrasi dalam organisasi. Kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

#### **2.2.4 Teori X dan Teori Y dari Douglas McGregor**

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor dalam buku Rivai dan Sagala (2009) merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi, sebagai berikut :

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas kantor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaannya dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) merumuskan asumsi berikut :

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar , lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau istirahat, dalam arti berdiskusi atau sekedar teman bicara.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

### **2.2.5 Teori Motivasi Robbins**

Motivasi menurut Robbins (2003:2008) adalah “Suatu proses yang menghasilkan intensitas tujuan dan ketekunan individual dalam usaha mencapai suatu tujuan”. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Namun Robbins juga mengingatkan bahwa lingkungan kerja (alat, bahan, dan pasokan yang memadai/ menguntungkan, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, informasi yang cukup, waktu yang memadai dan semacamnya yang mendukung kinerja) juga mempengaruhi motivasi individu dalam berkinerja. Lebih lanjut Robbins menambahkan bahwa faktor kebudayaan juga dapat memberi pengaruh terhadap motivasi.

### **2.2.6 Aspek dan Tujuan Motivasi**

Ada dua aspek motivasi menurut Hasibuan (1994:96), “Pertama aspek aktif atau dinamis, yaitu motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan, Kedua aspek pasif,

yaitu motivasi tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan”. Sedangkan tujuan pemberian motivasi menurutnya lagi untuk “Mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, mempertahankan loyalitas dan kestabilan serta untuk meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan”.

### **2.2.7 Indikasi Motivasi**

Robert J. Mokler dalam Amirullah dan Budiyo (2004: 298) merumuskan indikasi motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Keberadaan
  - a. Karyawan didorong oleh pimpinan menyelesaikan tugasnya
  - b. Karyawan diarahkan untuk bekerja secara kreatif
  - c. Pemimpin memperhatikan upaya pengembangan karyawan.
2. Kebutuhan Berhubungan
  - a. Hubungan yang terjalin baik antara pemimpin dan karyawan
  - b. Hubungan yang terjalin baik antara karyawan dan karyawan
  - c. Perasaan memiliki dan diterima dirasakan oleh karyawan.
3. Kebutuhan Berkembang
  - a. Upaya pengembangan karyawan mendapat dorongan dari pimpinan
  - b. Kondisi kerja yang konduktif dikantor
  - c. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan pemimpin.

### 2.3 Kinerja

*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.A.N, 1992 : 3) dalam Sedarmayanti (2001 : 50). Menurut August W. Smith, (1982 : 392) bahwa *performance* atau kinerja adalah “*output drive from process, human or otherwise*”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Mangkunegara (2007 : 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Benardin dan Russell (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003 :223) kinerja adalah merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2007:7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2007 : 337) ukuran kinerja individu berikut ini:

1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output atau persentase antara output actual dengan yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
3. Produktifitas, diukur sebagai output per pekerja.

4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
5. Pengawasan Biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung.

### **2.3.1 Penetapan Kinerja Dan Evaluasi Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan “Hasil kerja seseorang/ kelompok selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar/ kriteria/ target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Dessler (1998 : 2) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja merupakan prosedur apa saja yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi”.

Robbins (2003) memberikan pandangan “Ada suatu hubungan positif antara persepsi peran dan evaluasi kinerja seorang karyawan”. Hal ini senada dengan Nurmadi (2000) yang menyatakan “Penilaian kerja perusahaan penting dilakukan baik oleh manajemen, pemegang saham, pemerintahan dan pihak lain yang berkepentingan dan terkait distribusi kesejahteraan diantara mereka”.

### **2.3.2 Indikasi Kinerja Karyawan :**

Dessler (2000) merumuskan beberapa indikasi kinerja karyawan, antara lain:

- a. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan margin kesalahan). Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil). Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.
- c. Kehadiran dan Ketepatan waktu (mengacu pada ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan). Kehadiran dan Ketepatan waktu kerja yang dimaksud disini adalah bagaimana karyawan datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan kerjanya.
- d. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas). Tanggung jawab kerja yang dimaksud disini adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.
- e. Ketepatan waktu kerja (mengacu pada penyelesaian tugas yang telah ditetapkan). Ketepatan waktu kerja yang dimaksud disini adalah ketepatan waktu yang dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan.

- f. Kerja sama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan rekan kerja). Kerja sama yang dimaksud disini adalah bagaimana karyawan dituntut untuk bekerjasama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Banyak peneliti-peneliti terdahulu terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan tentang analisis motivasi dan kinerja karyawan antara lain:

1. Sastriawan (2012) melakukan penelitian dengan judul *Motif Pegawai Dalam Bekerja (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma memiliki motif yang sangat tinggi untuk memenuhi kebutuhan sosial pegawai. Pegawai menginginkan adanya keharmonisan hubungan sosial dan hubungan kerja antara sesama anggota organisasi. Dengan perasaan senasib dan sama, maka setiap pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat melukai perasaan dan fisik sesama rekan kerjanya.
2. Zulkarnian Harahap, SE (2005) *Motivasi dan Kinerja Karyawan Badan Pengawan Daerah Kabupaten Rejang Lebong*. Responden penelitian ini yang menjadi sampel berjumlah 90 orang dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja mempunyai

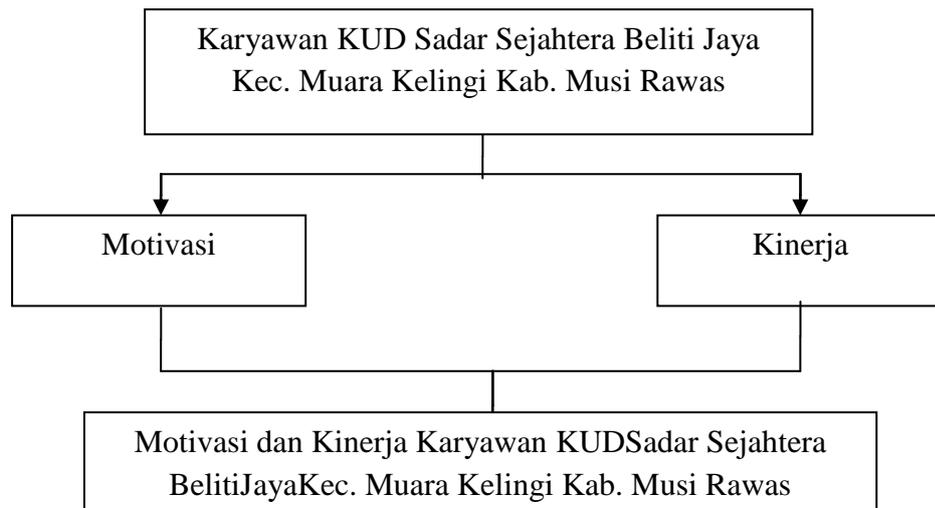
pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Rejang Lebong.

3. Bambang Budi Djatmiko (2008), Analisis Deskriptif Motivasi dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Responden dalam penelitian ini berjumlah 131 orang dari seluruh populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.

Perbedaan penelitian ini terdahulu dengan skripsi penulis adalah pada variabel yang digunakan penelitian terdahulu di atas menggunakan tiga variabel, tempat penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang diteliti berbeda. Sedangkan skripsi penelitian yang penulis teliti menggunakan dua variabel yaitu motivasi dan kinerja yang diteliti pada karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas.

## **2.5 Kerangka Analisis**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka dirumuskan kerangka analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Analisis

Sumber : Robbins (2003); Dessler (2000); dan Mokler  
(dalam Amirullah dan Budiyo, 2004)

Gambar 2.1 Menjelaskan bahwa berdasarkan konsep yang digunakan dalam penelitian ini, beberapa faktor Motivasi karyawan menurut Mokler (dalam Amirullah dan Budiyo, 2004:298) yaitu Kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan berkembang. Karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas telah memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam melaksanakan kinerjanya. Menurut Dessler (2000) dan Robins (2003 : 56) untuk dapat melihat kinerjanya tersebut maka digunakan pengkajian terhadap : kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab, ketepatan waktu kerja, dan kerja sama dengan yang lain.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif untuk mengungkap persepsi responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu motivasi dan kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Kecamatan Beliti Jaya Kabupaten Musi Rawas.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Untuk mendapatkan kesamaan persepsi mengenai pengertian variabel yang terkandung pada penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional variabel penelitian. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:20).

Agar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini dapat dioperasikan dalam penelitian, maka definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas yang memulai dan mengarahkan perilaku.

2. Kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

**Tabel 3.1 Tabel Variabel Dan Indikator Motivasi Dan Kinerja**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Motivasi Sumber: Robert J. Mokler dalam Amirullah dan Budiyono (2004: 298	1.Kebutuhan keberadaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Karyawan didorong oleh pimpinan menyelesaikan tugasnya.</li> <li>▪ Karyawan diarahkan untuk bekerja secara kreatif.</li> <li>▪ Pemimpin memperhatikan upaya pengembangan karyawan.</li> </ul>
		2.Kebutuhan berhubungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hubungan yang terjalin baik antara pemimpin dan karyawan.</li> <li>▪ Hubungan yang terjalin baik antara karyawan dan karyawan.</li> <li>▪ Perasaan memiliki dan diterima dirasakan oleh karyawan.</li> </ul>
		3.Kebutuhan berkembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Upaya pengembangan karyawan mendapat dorongan dari pemimpin.</li> <li>▪ Kondisi kerja yang kondusif dikantor.</li> <li>▪ Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan pemimpin.</li> </ul>
2.	Kinerja Sumber: Dessler (2000) Stephen P. Robins (1994 : 56)	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme</li> <li>▪ Hasil kerja sesuai dengan prosedur</li> <li>▪ Hasil kerja sesuai rencana</li> </ul>
		2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bekerja secara tim</li> <li>▪ Mampu melaksanakan tugas teknis</li> <li>▪ Mampu melaksanakan tugas secara efektif</li> </ul>
		3. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taat terhadap jam kerja</li> <li>▪ Masuk dan pulang sesuai waktu</li> <li>▪ Absensi yang selalu baik</li> </ul>
		4. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bertanggung jawab dalam tugas</li> <li>▪ Membuat laporan dalam tugas</li> <li>▪ Mentaati perintah atasan</li> </ul>
		5. Ketepatan Waktu Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas</li> <li>▪ Tepat waktu dalam evaluasi tugas</li> <li>▪ Tepat waktu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ul>
		6. Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memberi penjelasan dengan baik</li> <li>▪ Mampu bekerja sama dengan pihak lain</li> <li>▪ Membangun kerja sama dengan karyawan</li> </ul>

### 3.3 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung pada objek penelitian, berupa kuisisioner yaitu pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis yang disediakan oleh peneliti yang ditunjukkan untuk seluruh Karyawan PT KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas, dan melakukan wawancara kepada karyawannya.

### 3.4 Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya ingin diselidiki dan dapat dianggap mewakili seluruh populasi. Sedangkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang didapatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KUD Sadar Sejahtera Daerah Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini adalah 15 orang.

Tabel 3.2 Pengambilan Sampel Melalui Kuisisioner Dan Wawancara

No	Responden (Menurut Jabatan)	Kuisisioner (orang)	Wawancara (orang)
1.	Kepala KUD	1	1
2.	Kepala Unit Usaha	3	2
3.	Karyawan	11	3
	Jumlah	15	6

Sumber : KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas, 2013

### 3.5 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam suatu penelitian, cara

memperoleh data dapat diartikan teknik pengumpulan data, dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan melalui:

### **1. Penyebaran Kuisisioner**

Teknik pengumpulan data secara langsung lainnya dengan membuat kuisisioner (sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya dan hal-hal yang diketahuinya) terutama tentang motivasi diri yang dikaitkan dengan kinerja KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup berupa daftar pertanyaan/ pernyataan terstruktur berkaitan dengan motivasi dan kinerja, menyediakan alternatif jawaban yang diberi skor tertentu, dilakukan terhadap 15 responden yang berada di KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas.

### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan metode pengumpulan informasi dengan bertanya langsung kepada pihak yang terkait dan data dapat dikumpulkan melalui pertanyaan langsung sehingga diperoleh data kualitatif, kuantitatif, maupun keduanya (Wibisono, 2006). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap 6 orang.

## **3.6 Metode Analisis Data**

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2005 : 14). Menganalisis dengan cara

mengelompokkan data, memberikan gambaran dan menggunakan teori untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Tipe skala pengukuran ini diukur dengan menggunakan model Skala Liker. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005 : 86). Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidak setujuan. Skala ini dikembangkan oleh Rensis likert dan memiliki lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju , dan sangat tidak setuju. Jawaban ini nanti diberikan skor satu sampai lima. Skal likert dengan skor pada setiap pertanyaan.

Penelitian menggunakan analisis skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang terjadi. Disajikan dalam bentuk tabel berisikan pertanyaan atau pernyataan disertai alternatif jawaban yang diberi skor secara bertingkat dari nilai 5 sampai 1, dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi atau persepsi masing-masing, tanpa memberi opini.

**Tabel 3.3 Skala Likert Pemberian Skor**

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Pengukuran Responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan metode rata-rata (*mean*) dan tabel frekuensi. Untuk menghitung nilai rata-rata (*mean*) digunakan rumus (Cooper dan Emory 1996)

$$\text{Mean} = \frac{\sum fx}{N}$$

Dimana :

F = Frekuensi jawaban responden

X = Skor jawaban responden

N = Jumlah Sampel

Selanjutnya dihitung juga skala interval jawaban responden, yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus (Cooper dan Emory 1996).

$$\text{Skala Interval} = \frac{U-L}{k}$$

Dimana :

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus di atas, maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dik, Skor jawaban tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Skor kelas interval (K) = 5

Skala Interval =

$$\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5}$$

Jadi jarak (skala) setiap interval sebesar 0,80

Pengukuran responden didasarkan pada interval jawaban rata-rata responden menurut Cooper dan Emory (1996) sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Skala Likert Pemberian Skor Dan Kategori Pengukuran Variabel**

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor	Interval % Skala	Kategori Skala Kontinum
1.	Sangat Setuju	5	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2.	Setuju	4	3,40 – 4,19	Baik
3.	Cukup Setuju	3	2,60 - 3,39	Cukup Baik
4.	Tidak Setuju	2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

### 3.6.2 Analisis Kualitatif

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian atau studi ini analisis kualitatif dimaksudkan untuk mengungkapkan motivasi dan kinerja yang dilakukan di KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas. Analisis data dalam komponen ini terdiri dari atas empat komponen yang saling berinteraksi, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Maka analisis data dalam penelitian ini dapat penulis uraikan berikut:

#### 1. Pengumpulan Data

Data-data yang diperoleh dilapangan dicatat dalam bentuk deskriptif, yaitu uraian data yang diperoleh dari karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas apa adanya, tanpa ada komentar dari peneliti tentang motivasi dan kinerja yang dibuat dalam bentuk catatan-catatan kecil. Dari catatan deskriptif yang dibuat, kemudian dibuat catatan refleksi,

yaitu catatan yang berisi komentar pendapat atau penafsiran peneliti atas fenomena yang ditemui dilapangan.

## 2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data merupakan, wujud analisis yang menajamkan, mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang data yang tidak berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas. Kemudian dibuat ringkasan, pengkodean, menelusuri tema-tema, membuat catatan-catatan kecil yang dirasakan penting pada kejadian seketika. Kejadian tersebut dipilih hanya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.

## 3. Penyajian Data

Tahapan ini disajikan data hasil temuan dilapangan dalam bentuk teks naratif, yaitu uraian verbal tentang motivasi dan kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas. Setelah data terfokus dan di spesifikasikan, penyajian data dibuat dalam bentuk tabel. Tetapi bila dapat disajikan perlu direduksi lagi, maka dapat dilakukan kembali guna mendapatkan informasi yang lebih sesuai dengan motivasi dan kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas. Setelah data disederhanakan dan disusun secara sistematis berkaitan dengan hal-hal yang dapat memberikan gambaran tentang motivasi dan kinerja

karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas, persepsi, faktor pendukung dan penghambatnya, dan alternatif tindakan yang mungkin dilakukan oleh kepala bagian KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas.

4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan upaya mencari makna dan komponen-komponen yang dapat disajikan dengan mencermati pola-pola, keteraturan, penjelasan, konfigurasi dan hubungan sebab akibat.