

**TINJAUAN PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PENGURUS
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada KUD Mandiri Bayongbong Garut)

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:
Eneng Uni Sugianingsih
C1140061

Dosen Pembimbing
Drs. Dadan Hamdani, M.M.



IKOPIN

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
INSTITUT KOPERASI INDONESIA**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Tinjauan Pemberian Motivasi oleh Pengurus Dalam
Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan
Nama : Eneng Uni Sugianingsih
Nomor Pokok : C1140061
Program Studi : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan,

Pembimbing,



Drs. Dadan Hamdani, M.M.



Direktur Program Studi S-1 Manajemen,

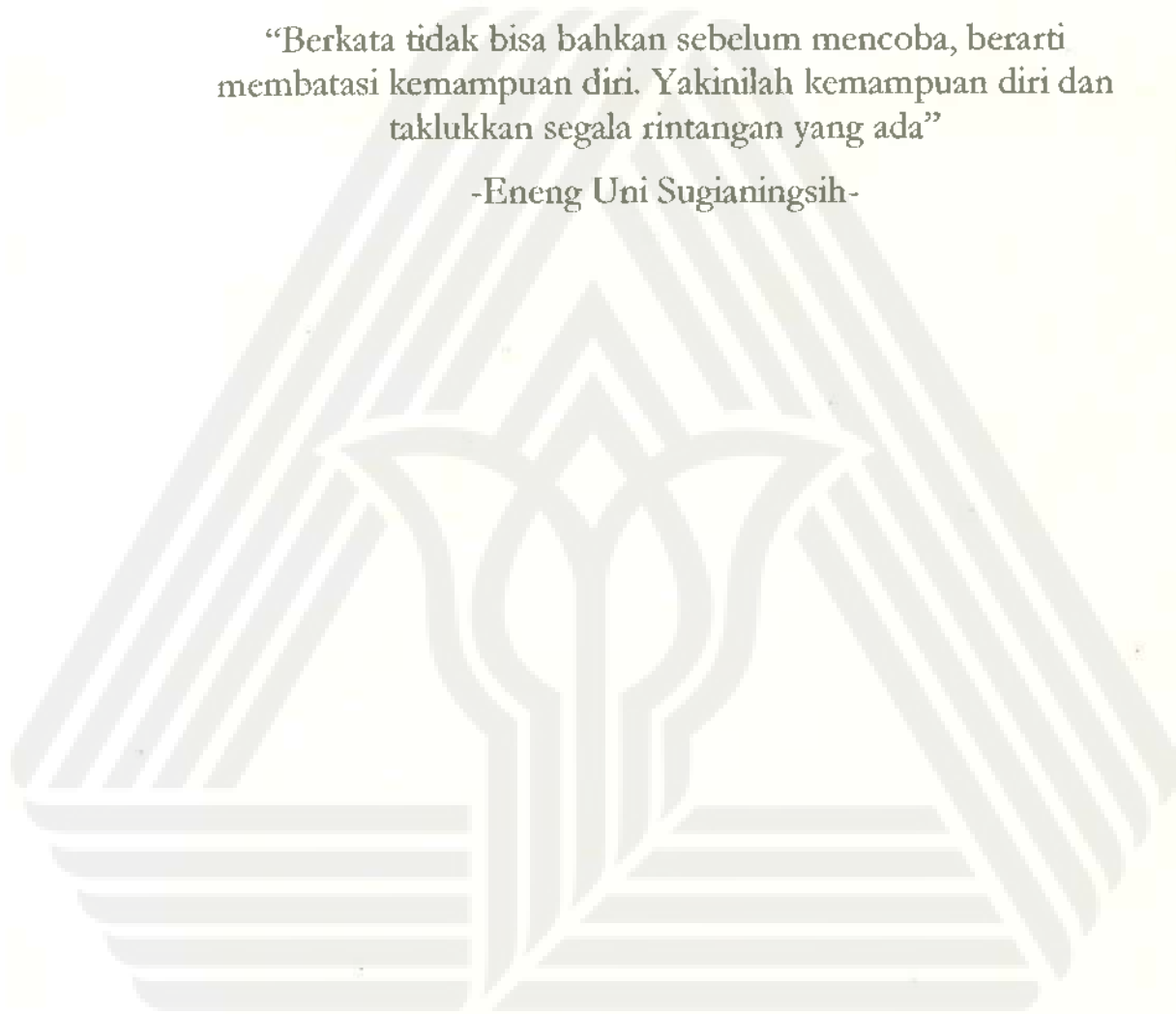
Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc

“You Can If You Think You Can”

-Eneng Uni Sugianingsih-

“Berkata tidak bisa bahkan sebelum mencoba, berarti membatasi kemampuan diri. Yakinilah kemampuan diri dan taklukkan segala rintangan yang ada”

-Eneng Uni Sugianingsih-



IKOPIN

Skripsi ini saya persembahkan
untuk suami, kedua orang tua ku ayah dan Ibu tercinta
kakak dan adikku

RIWAYAT HIDUP

Eneng Uni Sugianingsih, lahir di Sumedang, Jawa Barat pada tanggal 08 Agustus 1994. Anak kedua dari pasangan **Bapak Elan Jaelani** dan **Empong Riyani**

Penulis menyelesaikan pendidikan Dasar di SDN 2 Cisempur, Jatinangor pada tahun 2006. Menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Jatinangor pada tahun 2009. Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA PGRI 51 Rancaekek di Rancaekek. Pada tahun 2018 penulis mencatatkan diri sebagai mahasiswa pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Manajemen di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jatinangor.

Penulis memiliki pengalaman bekerja di beberapa instansi, antara lain :

1. Sebagai *Wakil Manager Sentra* di BTPN Syariah pada tahun 2012 hingga 2013.
2. Sebagai staf *Work In Progres* di PT. DEWHRIST Indonesia dari tahun 2013 sampai dengan 2014.
3. Sebagai *Asisten Retail Buyer Brand Enzoro Sportswear* di PT. Bhadra Samudra Indah dibawah naungan PT. Gistex Garmen Indonesia dari tahun 2014 sampai dengan sekarang.

ABSTRACT

Eneng Uni Sugianingsih (C114061), “Giving Motivation by Board of Director in Efforts to Improve Employee Work Performance”, Case studi at KUD Mandiri Bayongbong Garut, under the guidance of Drs. Dadan Hamdani, M.M.

KUD Mandiri Bayongbong is a multi-purpose cooperative aimed to fill the needs of its members in order to improve the welfare of its members. In carrying out its business, the KUD Mandiri Bayongbong has several businesses, there are the Milk unit, the Top Feed unit, the Electricity Account Service unit, the KCK savings and Loan Unit, the Waserda unit, the Livestock Feed unit and the SP-PUK unit.

How important is giving motivation by employees in an effort to improve the performance of employees in a cooperative to avoid problems that can harm cooperatives, such as employee dissatisfaction, lack of employee morale, lack of sense of responsibility. For example, the phenomenon that exists in the KUD Mandiri Bayongbong Garut, namely, the provision of salaries / wages ranging from Rp. 900,000 - up to Rp. 1,000,000, which means that it is not in accordance with the MSE of the Regency. Garut Rp. 1,807,285, -. Not yet optimal work facilities, for example: computerized systems have not run smoothly, making some data collection done manually then making the work ineffective and inefficient. And the suitability of the work with expertise that is still less appropriate between the work performed by employees with the level of education of employees.

Employee work performance is a very important thing in a company or cooperative, because performance is a work result in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Therefore, if the employee is able to achieve high performance, the employee has high motivation in working on the assignment given.

The method used in this research is the technique of collecting data and observing directly on the object under study with the aim of knowing and understanding the problem to be studied. The techniques used are direct observation, interviews, and questionnaires.

Based on the results of the research, the work motivation of employees in the KUD Mandiri Bayongbong Garut has been implemented well. This can be seen from an average score of 109.25 and a percentage of 62.43%. This shows that the work motivation of employees in the KUD Mandiri Bayongbong Garut is good enough, Employee Performance at the KUD Mandiri Bayongbong Garut is quite good, this can be seen from an average score of 105 and a percentage of 60%. 91 - 118, this shows that the cooperative employees have carried out their functions even though there are still many indicators that need to be corrected.

RINGKASAN

Eneng Uni Sugianingsih (C1140061), “Pemberian Motivasi Oleh Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”, Studi kasus pada KUD Mandiri Bayongbong Garut, dibawah bimbingan Drs. Dadan Hamdani, M.M.

Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong merupakan salah satu koperasi multi purpose yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Dalam menjalankan usahanya KUD Mandiri Bayongbong memiliki beberapa usaha yaitu unit Susu, unit Makan Ternak (Top Feed), unit Pelayanan Rekening Listrik, unit Simpan Pinjam Unit usaha KCK, unit Waserda, unit Makan Ternak dan unit SP-PUK.

Betapa pentingnya pemberian motivasi oleh karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di sebuah koperasi agar terhindar dari masalah-masalah yang bisa merugikan koperasi, seperti ketidakpuasan karyawan, kurangnya semangat kerja karyawan, kurang memiliki rasa tanggung jawab. Sebagai contoh fenomena yang ada di KUD Mandiri Bayongbong Garut yaitu, pemberian gaji/upah berkisar Rp. 900.000,- s/d Rp. 1.000.000,- yang berarti belum sesuai dengan UMK Kab. Garut Rp. 1.807,285,-. Belum optimalnya Fasilitas kerja, misalnya : sistem komputerisasi belum berjalan dengan lancar, membuat sebagian pendataan dilakukan secara manual lalu membuat pekerjaan tidak efektif dan efisien. Dan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang masih kurang sesuai antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan tingkat pendidikan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan atau koperasi, karena kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu jika karyawan mampu mencapai kinerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi juga dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode teknik pengumpulan data dan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami masalah yang akan diteliti. Teknik yang digunakan adalah observasi secara langsung, wawancara, dan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi kerja karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut sudah dilaksanakan dengan baik hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata 109,25 dan presentase sebesar 62,43 %, penilaian tersebut termasuk kedalam kriteria cukup baik yaitu posisi kriteria 91 – 118. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut sudah cukup baik, Kinerja Karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut cukup baik hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor 105 dan presentase sebesar 60 % penilaian tersebut termasuk kedalam kriteria Cukup baik yaitu posisi kriteria 91 – 118, hal ini menunjukkan bahwa karyawan koperasi sudah melaksanakan fungsinya walaupun masih banyak beberapa indikator yang perlu diperbaiki.

KATA PENGANTAR

Bissmillahirrohmaaniirahiim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Segala puji dan rasa syukur kepada khadirat Allah Suhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan karuna-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam beserta keluarga, sahabatnya dan ummatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan di dalamnya, mengingat terbatasnya waktu, kemampuan dan keilmuan yang penulis miliki. Namun dengan ditulisnya skripsi ini semoga memberikan guna dan manfaat kepada KUD Mandiri Bayongbong Garut dalam menghadapi berbagai masalah, sehingga dapat membantu meringankan sedikitnya pemikiran yang ada meski dengan pengetahuan penulis yang jauh dari kata sempurna. Hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Tinjauan Pemberian Motivasi oleh Pengurus dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih kepada Ayahanda tercinta Bapak **Elan Jaelani** dan kepada Ibunda tercinta Ibu **Empong Riyani** yang selalu memberikan kasih sayang, do'a dan dukungan demi anaknya hingga saat ini, danan kepada kakak dan Adikku tersayang Marni Rohaeni, Andries Resiawan dan Aprizan yang selalu

memberikan semangat dan dukungan terbaik sehingga dapat menyelesaikan proses pengerjaan tugas akhir.

Penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak **Drs. Dadan Hamdani, M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan saran, ide-ide, dorongan semangat serta meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

Seiring dengan tersusunnya skripsi ini, penulis juga telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc. selaku Direktur Prodi S-1 Manajemen.
2. Bapak Drs. H. Iwan Mulyana, M.Si selaku dosen penguji Koperasi.
3. Ibu Hj. Suarny Amran, SH, MH selaku dosen penguji Konsentrasi.
4. Bapak dan Ibu Staf Institut Koperasi Indonesia.
5. Bapak Ir. Bambang Kresnoardi selaku Ketua KUD Mandiri Bayongbong Garut yang telah mempersilahkan untuk dilakukan penelitian.
6. Bpk Yaya Soen, SE selaku Sekertaris KUD Mandiri Bayongbong Garut yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian.
7. Asep Koswata S.Kom selaku tunanganku yang telah membantu dan memberikan semangat serta do'a yang tulus dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi. Terimakasih atas kasih sayang, perhatian dan materi. Terima kasih selalu mendengarkan keluh kesah serta menguatkan dalam menjalankan masa studi dan skripsi.

8. Girls Squad Enzoro (Mbak Gita yang Baper, Teh Sintha yang iri aku kurus, Teh Siti yang slalu bawel, Teh Ai yang baik hati yang slalu memperbaiki giziku, dan si bungsu Suci yang yang sudah tak polos lagi) terimakasih telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
9. Sahabat terbaik dan teman seperjuangan Margareth Simamora wanita yang baik hati semangat terus beb cepet nyusul, Liah Siti Nuramanah yang jomblo terus, Ade Herawati cewe pecinta volly dan penguntit Irfan, Teh Dini kakakku yang lemah lembut, Bumil Astri yang ceria slalu dan Pria tergantung satu-satunya diantara kami Egih Robidin yang lagi Naksir angkatan 2016 (Pepet pepet terus gih) terimakasih banyak telah menjadi sahabatku, bersama-sama membantu dan memberikan semangat dalam proses penulisan skripsi.
10. Teman-teman satu kelas Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2014.

Akhir kata penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat memberikan kontribusi yang khususnya positif bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih dan berharap semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Jatinangor, 20 Juli 2019

Penulis

(Eneng Uni Sugianingsih)

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Aspek Pengembangan Ilmu	8
1.4.2. Aspek Guna Laksana.....	9
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	10
2.1. Pendekatan Masalah	10
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian.....	10
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.1.3. Pendekatan Motivasi	31
2.1.4. Pendekatan Kinerja Karyawan.....	44
2.2. Metode Penelitian	53

2.2.1.	Metode Penelitian yang Digunakan	53
2.2.2.	Data yang Digunakan (Operasionalisasi Variabel)	53
2.2.3.	Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data	54
2.2.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
2.2.5.	Operasionalisasi Variabel.....	57
2.2.6.	Rancangan Analisis Data	59
2.2.7.	Tempat Penelitian.....	64
2.2.8.	Jadwal Penelitian.....	64
BAB III	KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	65
3.1.	Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen	65
3.1.1.	Sejarah Berdirinya Koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut	65
3.1.2.	Struktur Organisasi Koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut ...	69
3.2.	Keanggotaan Koperasi	76
3.3.	Partisipasi Anggota.....	78
3.4.	Kegiatan Usaha KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	80
3.5.	Keadaan Keuangan KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	94
3.6.	Keadaan Umum Wilayah Kerja KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	99
3.7.	Implementasi Jati Diri KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	101
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	112
4.1.	Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja KUD Bayongbong Garut.....	112
4.1.1.	Faktor Hygiene.....	110
4.1.1.1.	Gaji/Upah.....	113
4.1.1.2.	Kondisi Kerja.....	116
4.1.1.3	Kebijakan dan Administrasi Perusahaan.....	119

4.1.1.4. Hubungan Antar Pribadi.....	122
4.1.1.5 Kualitas Supervise.....	125
4.1.2. Faktor Motivator	128
4.1.2.1 Prestasi.....	128
4.1.2.2. Pengakuan/Pengarahan.....	131
4.1.2.3. Pekerjaan Itu Sendiri.....	134
4.1.2.4. Rasa Tanggung Jawab.....	137
4.1.2.5. Pengembangan.....	140
4.2. Kinerja Karyawan KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	146
4.2.1. Kualitas Pekerjaan.....	147
4.2.2. Kuantitas Pekerjaan.....	152
4.2.3. Tanggung Jawab.....	155
4.2.4. Inisiatif	158
4.2.5. Kerjasama.....	160
4.3. Pelaksanaan dan Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan	165
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	169
5.1 Simpulan.....	169
5.2 Saran.....	170

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Target dan Realisasi SHU	5
Tabel 2.1. Sumber Data.....	55
Tabel 2.2. Operasionalisasi Variabel	57
Tabel 2.3. Nilai Kriteria Jawaban	60
Tabel 2.4. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	61
Tabel 2.5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 2.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	63
Tabel 2.7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 3.1. Data Perkembangan Jumlah Anggota	78
Tabel 3.2. Perkembangan Penjualan dan Kontribusi SHU Unit Usaha Sapi Perah Terhadap SHU Koperasi Periode 2014-2018.....	82
Tabel 3.3. Perkembangan Penjualan dan Kontribusi SHU Unit Makanan Ternak Terhadap SHU Koperasi Periode 2014-2018.....	84
Tabel 3.4. Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Makanan Ternak Terhadap SHU Koperasi Periode 2014-2018.....	85
Tabel 3.5. Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Simpan Pinjam Terhadap SHU Koperasi Periode 2014-2018.....	87
Tabel 3.6. Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Usaha SP PUK Terhadap SHU Koperasi Periode 2014-2018.....	88
Tabel 3.7. Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Usaha SP KCK Terhadap SHU Koperasi Periode 2014-2018.....	90
Tabel 3.8. Perkembangan Pendapatan dan Kontribusi SHU Unit Usaha Waserda Terhadap SHU Koperasi Periode 2014-2018.....	91

Tabel 3.9. Permodalan KUD Mandiri Bayongbong Garut tahun 2014-2018	93
Tabel 3.10. Perkembangan Aktiva Lancar, Hutang Lancar, dan Rasio Likuiditas KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	95
Tabel 3.11. Perkembangan Total Hutang, Total Aktiva dan Rasio Solvabilitas KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	97
Tabel 3.12. Perkembangan SHU, Total Modal Sendiri dan Rasio Rentabilitas Modal Sendiri KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	98
Tabel 3.13. Peserta yang Hadir rapat Anggota Tahun Buku 2018.....	102
Tabel 3.14. Alokasi Pembagian SHU Tahun 2018	104
Tabel 3.15. Penyuluhan, Pelatihan, Studi Bandung Tahun 2018.....	105
Tabel 3.16. Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi KUD Mandiri Bayongbong	106
Tabel 4.1. Tanggapan Responden Terhadap Waktu Pemberian Gaji/Upah.....	114
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Gaji/Upah yang Adil ..	115
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja yang Mendukung	117
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja.....	118
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Tata Cara melakukan Pekerjaan.....	120
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Pembagian Kerja yang Jelas.....	121
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Pengurus dan Karyawan.....	123
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Hubungan Sesama Rekan Kerja.....	124
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Secara Langsung.....	126
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Tidak Langsung.....	127
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	129

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja.....	130
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Pujian.....	132
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Terhadap Pemilihan Karyawan Terbaik.....	133
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Terhadap kesesuaian Pekerjaan dan Keahlian.....	135
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan.....	136
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Menerima Konsekuensi.....	138
Tabel 4.18 Tanggapan Responden dalam Mengerjakan Pekerjaan sesuai Targer.....	139
Tabel 4.19. Tanggapan Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan bagi Karyawan.....	141
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Terhadap Promosi bagi Karyawan yang Berprestasi.....	143
Tabel 4.21. Rekapitulasi Motivasi Kinerja Karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	144
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa adanya Kesalahan.....	147
Tabel 4.23. Tanggapan Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan tanpa ada Keluhan.....	148
Tabel 4.24. Tanggapan Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan Perintah.....	149

Tabel 4.25. Tanggapan Responden Terhadap Keramahan dalam Melayani Anggota.....	150
Tabel 4.26. Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	151
Tabel 4.27. Tanggapan Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan sesuai Target.....	152
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Terhadap dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tambahan tanpa Mengurangi Pekerjaan Inti.....	153
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Dalam Jumlah Anggota yang dilayani.....	154
Tabel 4.30. Tanggapan Responden dalam Menggunakan Peralatan Kantor sesuai dengan Fungsinya.....	155
Tabel 4.31. Tanggapan Responden dalam Merawat Peralatan Kantor.....	156
Tabel 4.32. Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab pada Pekerjaan yang diembarkannya.....	157
Tabeal 4.33. Tanggapan Responden Terhadap Kesadaran Karyawan dalam menemukan Solusi untuk Mengatasi Permasalahan Pekerjaan.....	158
Tabel. 4.34. Tanggapan Responden Terhadap Kepekaan Masalah dan Membantu Kesulitan Kerja.....	159
Tabel 4.35. Tanggapan Responden dalam Kesediaan ditempatkan Kebagian Lain.....	160
Tabel 4.36. Tanggapan Responden Terhadap kekompakan dalam Melaksanakan Tugas.....	161
Tabel 4.37. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan dalam Penyelenggaraan RAT.....	162

Tabel 4.38. Tanggapan Responden dalam Menyampaikan Ide dan Gagasan.....163

Tabel 4.39. Rekapitulasi Kinerja Karyawan KUD Mandiri Bayongbong.....164



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Organisasi Koperasi sebagai suatu Sistem Sosio Ekonomi.	18
Gambar 2.2. Peranan Timbal Balik Antar Dimensi-Dimensi Koperasi.....	24
Gambar 2.3. Hierarki Kebutuhan.....	34
Gambar 2.4. Hubungan Antar Strategi Organisasional dengan Sistem Penilaian Kerja dan Tugas Organisasi.....	46
Gambar 2.5. Kinerja.....	47
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KUD Mandiri Bayongbong Garut.....	66

