

HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA

KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung)

SKRIPSI

Oleh

Leseswi Gilang Prasastidara

C1150006

Dosen Pembimbing:

Drs. H. Iwan Mulyana, Msi



Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi Manajemen S1

Institut Koperasi Indonesia

2019

LEMBAR PENGESAHAN

**Judul Skripsi : HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : Leseswi Gilang Prasastidara

No Pokok : C1150006

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN,
Pembimbing,**

FWI.

Drs. H. Iwan Mulyana, Msi

Direktur Program Studi S1 Manajemen,

The image shows a circular official stamp of Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN). The stamp contains the text "INSTITUT MANAJEMEN KOOPERASI INDONESIA" around the perimeter and "PROGRAM STUDI MANAJEMEN" in the center. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc

RIWAYAT HIDUP

Leseswi Gilang Prasastidara, beragama islam, dilahirkan pada tanggal 27 Nopember 1995 di Mojokerto Jawa Timur. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan Bapak Cinita Edi Hartono dan Ibu Widayati. Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Tahun 2002 menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK PGRI IV yang berada di Ds. Ngastemi, Kec. Bangsal.
2. Tahun 2008 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD IT AL AKBAR yang berada di Jl. Raya Pacing, Kecamatan Bangsal, Kabupaten Mojokerto.
3. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bangsal yang berada di Kecamatan Bangsal, Kabupaten Mojokerto.
4. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Bangsal yang berada di Kecamatan Bangsal, Kabupaten Mojokerto.

Pada tahun 2015 peneliti tercatat sebagai mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) di Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Bandung. Selama masa perkuliahan peneliti aktif dalam beberapa kegiatan kemahasiswaan, yakni:

1. UKM English Club of Ikopin (ECI) (2015-2016)
 - Sebagai Anggota Divisi HRD

2. Komunitas Korps Protokoler Mahasiswa (KPM) (2015-2016)
 - Sebagai Anggota Divisi Event
3. UKM DKM Daarul Ikhwan Ikopin (2015-2019)
 - Sebagai Anggota Departemen Syiar (2015-2017)
 - Sebagai Manajer Departemen Pendidikan dan Kaderisasi (2017-2018)
 - Sebagai Anggota Majelis Musyawarah (2018-2019)
4. Laboratorium Language Center of Ikopin (2016-2018)
 - Sebagai Anggota Divisi HRD (2016-2017)
 - Sebagai Koordinator Umum (2017-2018)

ABSTRACT

Leseswi Gilang Prasastidara (2019), the correlation of work motivation provision with employee performance. Case study at Rukun Mekar Credit Union Cooperative in Bandung District, under the guidance of Drs. H. Iwan Mulyana, Msi.

This study explains two variables, the variables are work motivation provision and employee performance. This study aimed to examine how work motivation provision is, how the employee's performance is, and how the correlation of work motivation provision with employee performance is. The all of process data used SPSS 25.0 For Windows and Microsoft Excel 2013 Programs. The both of variables were assessed using a Likert scale, while the correlation of work motivation provision with employee performance was measured through the Rank Spearman Analysis Method. This study used a quantitative approach that used total sampling technique to all of employee's at Rukun Mekar Credit Union Cooperative which are 19 respondents. The result of this study showed that overall work motivation provision was already at the good criteria in score of 71,5. Employee performance is at high criteria in score of 69,53. Then, work motivation provision and employee performance shows a significant positive correlation to the medium criteria of 0,549. The significant positive correlation means that increasing work motivation provision will be followed by an increase in employee performance, and vice versa. The correlation in the medium criteria means that work motivation provision has a positive influence on employee performance with a contribution of 0,549 and the remaining 0,451 is form the other factors that can affect employee performance, such as ability, work environment or leadership in cooperative organization.

Key words: employee performance, work motivation

RINGKASAN

Leseswi Gilang Prasastidara, Hubungan Pemberian Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Rukun Mekar Kabupaten Bandung, dibawah bimbingan Drs. H. Iwan Mulyana, Msi.

Penelitian ini menjelaskan tentang dua variabel yaitu pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi kerja, kinerja karyawan dan hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Seluruh pengolahan data menggunakan program SPSS 25.0 dan Microsoft Excel 2013. Kedua variabel penelitian dinilai menggunakan skala likert, sedangkan hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan diukur melalui metode analisis rank spearman. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling atau sampel jenuh terhadap seluruh karyawan KSP Rukun Mekar yang berjumlah 19 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian motivasi kerja sudah berada pada kriteria baik yakni dengan perolehan skor sebesar 71,5. Kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi dengan perolehan skor 69,53. Pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif yang signifikan pada kriteria sedang sebesar 0,549. Hubungan positif yang signifikan ini berarti bahwa peningkatan pemberian motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Sedangkan hubungan pada kriteria sedang bermakna bahwa pemberian motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan dengan sumbangan sebesar 0,549 dan sisanya 0,451 dimungkinkan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor pemberian motivasi kerja, seperti kemampuan, lingkungan kerja atau kepemimpinan dalam organisasi koperasi.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaykum warahmatullahi wabarakaatuh.

Sesungguhnya segala puji bagi Allah SWT Sang Pencipta dan Penguasa Alam. Hanya kepada-Nya semua makhluk hendaknya memohon pertolongan. Siapa yang diberi hidayah oleh Allah SWT maka tidak ada seorang pun yang dapat menyesatkannya, dan siapa yang disesatkan oleh Allah SWT maka tidak ada seorang pun juga yang dapat memberi hidayah kepadanya. Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan dengan baik skripsi yang berjudul **“Hubungan Pemberian Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan”**. Selanjutnya, sholawat dan salam kagum beserta kerinduan teruntuk sang revolusioner peradaban, Rasulullah Muhammad SAW juga para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Semoga kita senantiasa dapat meneladani keindahan dan keagungan akhlaq Beliau.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyaknya kekurangan dalam skripsi ini, mengingat terbatasnya waktu, kemampuan dan keilmuan yang peneliti miliki. Namun demikian dengan ditulisnya skripsi ini semoga dapat memberikan manfaat kepada KSP Rukun Mekar dalam menyelesaikan permasalahan terkait kinerja karyawan melalui peningkatan berbagai bentuk pemberian motivasi kerja.

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

Pada kesempatan ini izinkan peneliti untuk menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang besar kepada ayahanda yang tercinta CINITA EDI HARTONO dan Ibunda tercinta WIDAYATI yang selalu memberikan kasih sayang, limpahan do'a yang tulus dan ikhlas, serta berbagai pengorbanan lain baik dalam bentuk materi maupun non materi. Ucapan terimakasih juga untuk Kakak tersayang Leseswi Winda Chinteta Puteri dan adikku tercinta Leseswi Maulana Edi Prayoogo yang selalu memberikan dukungan terbaik sehingga dalam proses 4 tahun lamanya dapat menyelesaikan tugas akhir.

Peneliti juga mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Drs. H. Iwan Mulyana, Msi selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini. Kemudian ucapan terimakasih juga dihaturkan kepada keluarga besar Eka Tjipta Foundation (ETF) selaku donatur terbesar dalam pembiayaan administrasi selama peneliti menempuh pendidikan S1 di Institut Manajemen Koperasi Indonesia.

Selanjutnya, ucapan terimakasih juga peneliti sampaikan untuk beberapa pihak lain yang telah banyak membantu, memberikan semangat dan dorongan serta bimbingan yakni kepada:

1. Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si selaku dosen penelaah Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Ir. H. Nurhayat Indra. M.Sc selaku dosen penelaah koperasi.
3. Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc selaku Direktur Prodi S1 Manajemen.

4. Bapak dan Ibu dosen serta staf Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
5. Bapak Juanda selaku sekretaris pengurus beserta seluruh jajaran pengurus dan karyawan KSP Rukun Mekar yang telah mempersilakan dan memberikan informasi yang dibutuhkan selama dilakukannya penelitian.
6. Mbah Sukmi tersayang yang selalu mendo'akan dan menantikan peneliti untuk segera menyelesaikan pendidikan S1 juga semua keluarga besar Bani Sudono dan Bapak Dana yang sudah banyak memberikan dukungan kepada peneliti.
7. Seluruh keluarga besar DKM Daarul Ikhwan Ikopin terkhusus sahabat terbaik angkatan 2015 dan adik-adik pasukan tangguh keluarga Departemen Pendidikan dan Kaderisasi 2017-2018.
8. Seluruh keluarga besar *Language center of Ikopin*.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
10. Kaka tingkat Damar Tri Prakoso yang telah banyak memberikan kontribusi, dan bantuan serta selalu siap menjawab pertanyaan perihal skripsi.
11. Beberapa kakak alumni yang tidak mungkin untuk disebut satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan semangat selama proses penyusunan skripsi.
12. Para jamaah Masjid Daarul Ikhwan Ikopin dan para *Cleaning Service* dan *Security* yang selalu berbagi dalam kebaikan serta semua yang tidak mungkin untuk disebutkan satu-persatu, terimakasih atas nasehat, semangat,

dukungan dan juga partisipasinya dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Akhir kata semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi yang positif bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaykum warahmatullahi wabarakaatuh.

Jatinangor, 12 Mei 2019

Peneliti

Leseswi Gilang Prasastidara

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP.....	i
<i>ABSTRACT</i>	iii
RINGKASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	12
1.3.1 Maksud Penelitian.....	13
1.3.2 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	13
1.4.1 Kegunaan Teoritis	13
1.4.2 Kegunaan Praktis	14
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	15
2.1 Pendekatan Masalah	15
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	15
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
2.1.3 Pendekatan Motivasi Kerja.....	45
2.1.4 Pendekatan Kinerja Karyawan.....	51
2.1.5 Pendekatan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.....	58
2.1.6 Kerangka penelitian	60
2.1.7 Hipotesis	61
2.2 Metode Penelitian	61
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	61
2.2.2 Data Yang Diperlukan.....	62
2.2.3 Operasionalisasi Variabel	62
2.2.4 Sumber Data dan Cara Menentukannya	65

2.2.5	Teknik Pengumpulan Data	67
2.2.6	Analisis Data.....	68
2.2.7	Tempat penelitian.....	73
2.2.8	Jadwal penelitian.....	73
BAB III	KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	75
3.1	Keadaan Umum Organisasi.....	75
3.1.1	Sejarah Terbentuknya Koperasi.....	75
3.1.2	Prestasi dan Penghargaan yang Pernah Diraih.....	77
3.1.3	Struktur Organisasi Koperasi.....	81
3.2	Keanggotaan Koperasi	88
3.3	Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi	89
3.3.1	Kegiatan Usaha Koperasi	89
3.3.2	Keadaan Keuangan Koperasi.....	94
3.4	Keadaan Umum Wilayah Kerja KSP Rukun Mekar.....	99
3.4.1	Keadaan Fisik dan Geografis	99
3.4.2	Keadaan Sosial.....	99
3.4.3	Kondisi Ekonomi	100
3.5	Implementasi Jati Diri Koperasi	100
3.6	Implementasi Jatidiri Menggunakan Konsep ICA Grid.....	105
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	108
4.1	Identitas Responden.....	108
4.1.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	108
4.1.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	109
4.1.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	110
4.1.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Koperasi	111
4.1.5	Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	112
4.2	Pemberian Motivasi Kerja pada Karyawan KSP Rukun Mekar.....	112
4.2.1	Upah Adil dan Layak	113
4.2.2	Kesempatan Untuk Maju	116
4.2.3	Keamanan Kerja.....	120
4.2.4	Pengakuan Atas Prestasi.....	122
4.2.5	Tempat Bekerja Yang Baik	125
4.2.6	Penerimaan Oleh Kelompok.....	128

4.2.7	Pengakuan Sebagai Individu.....	131
4.2.8	Perlakuan Yang Wajar.....	133
4.3	Kinerja Karyawan KSP Rukun Mekar.....	140
4.3.1	Pengukuran Berdasarkan Hasil.....	141
4.3.2	Pengukuran Berdasarkan Perilaku.....	146
4.4	Hubungan Pemberian Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	155
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		157
5.1	Simpulan.....	157
5.2	Saran-Saran.....	158
Daftar Pustaka.....		163
LAMPIRAN.....		165

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Karyawan KSP Rukun Mekar Tahun 2014 s.d. 2018.....	4
Tabel 1.2 Perkembangan Anggota KSP Rukun Mekar Tahun 2014 s.d. 2018	5
Tabel 1.3 Perkembangan SHU dan Produktivitas Karyawan Tahun 2014 s.d. 2018	6
Tabel 1.4 Perkembangan Efektifitas Kinerja Koperasi dan Produktivitas Karyawan Tahun 2014 s.d. 2018	8
Tabel 1.5 Jumlah Anggota Yang Dapat Dilayani Karyawan Tahun 2014 s.d. 2018	9
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Peneliti	59
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Pemberian Motivasi Kerja.....	63
Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 2.4 Sumber Data Penelitian	66
Tabel 2.5 Alternatif Jawaban Responden.....	70
Tabel 2.6 Jawaban Terhadap Setiap Indikator dari Masing-Masing Variabel.....	70
Tabel 2.7 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Indikator Tiap Variabel ...	72
Tabel 2.8 Makna Korelasi Rank Spearman.....	73
Tabel 3.1 Perkembangan Jumlah Anggota KSP Rukun Mekar Th 2014 s.d. 2018	89
Tabel 3.2 Alokasi Pendistribusian SHU KSP Rukun Mekar	93
Tabel 3.3 Distribusi Alokasi SHU KSP Rukun Mekar 16%	94
Tabel 3.4 Standar Penilaian Rasio Likuiditas	96
Tabel 3.5 Perkembangan Likuiditas KSP Rukun Mekar Tahun 2014 s.d. Tahun 2018.....	96
Tabel 3.6 Standar Penilaian Rasio Solvabilitas	97
Tabel 3.7 Perkembangan Solvabilitas KSP Rukun Mekar Tahun 2014 s.d. Tahun 2018.....	97
Tabel 3.8 Standar Penilaian Rasio Solvabilitas	98
Tabel 3.9 Perkembangan Rentabilitas KSP Rukun Mekar Tahun 2014 s.d. Tahun 2018.....	99
Tabel 3.10 Implementasi Jatidiri Koperasi	100
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terahir	110
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Koperasi	111
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	112
Tabel 4.4 Tanggapan Karyawan Mengenai Gaji Sesuai Level Jabatannya	114
Tabel 4.5 Tanggapan Karyawan Mengenai Gaji di Atas UMR Kabupaten Bandung	115
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Petunjuk Cara Kerja Yang Benar	117
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Program Pengembangan	118

Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Promosi Jabatan	119
Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Asuransi Kesehatan.....	120
Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan Mengenai Jaminan Keamanan Lingkungan Kerja.....	121
Tabel 4.11 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Bonus Kinerja	122
Tabel 4.12 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberlakuan Program Best Employee.....	123
Tabel 4.13 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Pujian	124
Tabel 4.14 Tanggapan Karyawan Mengenai Ruangan Kerja Yang Nyaman	126
Tabel 4.15 Tanggapan Karyawan Mengenai Sirkulasi Udara Yang Cukup	126
Tabel 4.16 Tanggapan Karyawan Mengenai Efektifitas Tata Letak Peralatan Kantor.....	127
Tabel 4.17 Tanggapan Karyawan Mengenai Tersedianya Peralatan Kerja Yang Memadai.....	128
Tabel 4.18 Tanggapan Karyawan Mengenai Kemudahan Interaksi Antar Karyawan	129
Tabel 4.19 Tanggapan Karyawan Mengenai Dukungan Antar Rekan Kerja.....	130
Tabel 4.20 Tanggapan Karyawan Mengenai Profesionalisme Bekerja	130
Tabel 4.21 Tanggapan Karyawan Mengenai Kebebasan Berpendapat	132
Tabel 4.22 Tanggapan Karyawan Mengenai Dihormati Keberadaannya	133
Tabel 4.23 Tanggapan Karyawan Mengenai Ketepatan Dalam Pembebanan Pekerjaan	134
Tabel 4.24 Tanggapan Karyawan Mengenai Kebijakan Yang Adil.....	135
Tabel 4.25 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberlakuan Masa Cuti.....	136
Tabel 4.26 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Tunjangan Yang Sesuai	137
Tabel 4.27 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberlakuan Carrot And Stick ..	138
Tabel 4.28 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Pemberian Motivasi Kerja.....	139
Tabel 4.29 Tanggapan Karyawan Mengenai Jumlah Pekerjaan Yang Dilakukan	141
Tabel 4.30 Tanggapan Karyawan Mengenai Jumlah Pekerjaan Tambahan Yang Dapat Diselesaikan	142
Tabel 4.31 Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas Kerja Yang Dicapai	143
Tabel 4.32 Tanggapan Karyawan Mengenai Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan	144
Tabel 4.33 Tanggapan Karyawan Mengenai Ketepatan Waktu Kehadiran Kerja	144
Tabel 4.34 Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkat Kehadiran Kerja	145
Tabel 4.35 Tanggapan Karyawan Mengenai Jumlah Anggota Yang Dilayani ...	146
Tabel 4.36 Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkat Kemampuan	147
Tabel 4.37 Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkat Kemandirian.....	147
Tabel 4.38 Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkat Tanggungjawab	148

Tabel 4.39 Tanggapan Karyawan Mengenai Kerjasama Dalam Tim.....	149
Tabel 4.40 Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkat Kreatifitas Yang Dimiliki	149
Tabel 4.41 Tanggapan Karyawan Mengenai Inisiatif Dalam Bekerja.....	150
Tabel 4.42 Tanggapan Karyawan Mengenai Pengetahuan Akan Pekerjaan.....	151
Tabel 4.43 Tanggapan Karyawan Mengenai Loyalitas Dalam Pekerjaan	152
Tabel 4.44 Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkat Kedisiplinan Bekerja	152
Tabel 4.45 Tanggapan Karyawan Mengenai Pelayanan pada Anggota	153
Tabel 4.46 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Menegani Kinerja Karyawan ...	154
Tabel 4.47 Hasil Analisis Rank Spearman.....	155

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Organisasi Koperasi Sebagai Sosio-Ekonomi.....	19
Gambar 2.2 Model Kesesuaian Partisipasi dalam Koperasi	21
Gambar 2.3 Diagram Model Kisi-kisi (Grid Model).....	27
Gambar 2.4 Teori Hirarki Kebutuhan	49
Gambar 2.5 Model Pengaruh Antar Variabel.....	60
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KSP Rukun Mekar	82
Gambar 3.2 Grafik Simpanan Anggota.....	91
Gambar 3.3 Grafik Perkembangan Pelayanan Pinjaman	93
Gambar 3.4 Grafik Permodalan KSP Rukun Mekar.....	95
Gambar 3.1 ICA Grid Model Koperasi Rukun Mekar	105
Gambar 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	108
Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	109