

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

*(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Kecamatan Cisarua,  
Kab.Bandung, Jawa Barat)*

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

**NISA NOER AMANAH**

**C1150122**

Dosen Pembimbing:

**Ir. Hj. NANI RISNAWATI, M. Si.**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**INSTITUT KOPERASI INDONESIA**

**2019**

## LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL** : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Studi kasus pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti  
Kecamatan Cisarua, Kab. Bandung, Jawa Barat

**NAMA** : **NISA NOER AMANAH**

**NRP** : **C1150122**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN S1**

**KONSENTRASI** : **SUMBER DAYA MANUSIA**

**MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN**

Pembimbing

(Ir. Hj. Nanik Risnawati, M.Si)

Direktur Program Studi Manajemen S1



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

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Kabupaten Ciamis, Provinsi Jawa Barat Pada Tanggal 08 Mei 1997, penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan bapak Wawan Heryawan Noer dan ibu Sri Setiati. Adapun tentang pendidikan yang telah di tempuh :

1. Lulus Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Sindangsari Kabupaten Ciamis pada tahun 2009.
2. Lulus Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Banjarsari Kabupaten Ciamis pada Tahun 2012.
3. Lulus Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Banjar Kota Banjar Patroman pada Tahun 2015.
4. Pada Tahun 2015 terdaftar sebagai salah satu seorang mahasiswa di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jatinangor.

## RINGKASAN

**Nisa Noer (C1150122)**, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada KUD Sarwa Mukti dibawah bimbingan **Ir. Nanik Risnawati, MSi**.

KUD Sarwa Mukti adalah koperasi unit desa yang beranggotakan para peternak. Karyawan KUD Sarwa Mukti sempat mengalami keterpurukan, kinerja yang dihasilkan kurang baik dikarenakan pada tahun 2104 mengalami penurunan pencapaian target yang disebabkan para peternak beralih ke para pesaing. Oleh sebab itu para karyawan merasa pemberian motivasi oleh pengurus dirasa kurang, akhirnya 33 orang karyawan keluar. Kemudian para pengawas dan pengurus mencari solusi dengan mengganti kepengurusan. Setelah pencapaian target naik pengurus memberikan motivasi yang cukup baik sehingga kinerja yang dihasilkan karyawanpun baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja, mengetahui kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui manfaat ekonomi langsung dan tidak langsung yang dirasakan anggota. metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif skala likert untuk pengolahan kuesioner dan uji pearson.

Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan motivasi kerja di KUD Sarwa Mukti adalah sebagai berikut: Cukup Baik (Kebutuhan Fisiologis), Baik (Kebutuhan Rasa Aman), Sangat Baik (Kebutuhan Sosial), Tidak Baik (Kebutuhan Penghargaan), Tidak baik (Kebutuhan Aktualisasi Diri). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan motivasi kerja di KUD Sarwa Mukti termasuk dalam kategori Cukup Baik. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti adalah sebagai berikut : Baik (Kualitas Kerja), Baik (Kuantitas Kerja), Baik (Tanggungjawab), Baik (Inisiatif), Baik (Kerjasama). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan KUD Sarwa Mukti termasuk dalam kategori Baik.

Berdasarkan hasil uji pearson, dapat dilihat bahwa nilai  $R_{hitung}$  sebesar 0,312 dan nilai P-Level sebesar 0,047. Dengan kata lain, terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan hubungan korelasi cukup kuat. Koefisien determinasi yang dihasilkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 9,7%. Artinya sebesar 9,7% kinerja karyawan KUD Sarwa Mukti dipengaruhi langsung oleh motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti ; Kompetensi, Fasilitas yang diberikan, Bonus, Pelatihan dan pengembangan, dll.

Berdasarkan tanggapan anggota KUD Sarwa Mukti tentang manfaat ekonomi yang dirasakan anggota adalah sebagai berikut: Baik (Manfaat Langsung), Baik (Manfaat Tidak Langsung). Dapat disimpulkan bahwa tanggapan anggota KUD Sarwa Mukti terhadap manfaat ekonomi dikategorikan Baik.

**Kata Kunci :** *Pengaruh, Motivasi, Kinerja Karyawan, Manfaat Ekonomi*

## **ABSTRACT**

**Nisa Noer (C1150122), The Influence of Work Motivation on Employee Performance. Case study at KUD Sarwa Mukti under the guidance of Ir. Nanik Risnawati, MSi.**

*KUD Sarwa Mukti is a village unit cooperative consisting of farmers. The employees of KUD Sarwa Mukti had experienced a downturn, the resulting performance was not good because in 2014 there was a decrease in the achievement of the target which caused the farmers to turn to competitors. Therefore, the employees felt that the motivation given by the board of director was lacking, eventually 33 employees left. Then the supervisors and administrators find a solution by replacing the board of director. After achieving the target, the board will provide motivation that is good enough so that the performance produced by the employees is good.*

*This study aims to determine the implementation of work motivation, determine employee performance and the effect of work motivation on employee performance and determine the direct and indirect economic benefits felt by members. This research method uses a Likert scale descriptive analysis method for processing questionnaires and Pearson test.*

*Based on employee responses to the implementation of work motivation in KUD Sarwa Mukti are as follows: Good Enough (Physiological Needs), Good (Needs of Safety), Very Good (Social Needs), Not Good (Needs of Appreciation), Not Good (Self-Actualization Needs) . The results showed that the implementation of work motivation in KUD Sarwa Mukti was included in the Fairly Good category. Employee responses to employee performance at KUD Sarwa Mukti are as follows: Good (Quality of Work), Good (Quantity of Work), Good (Responsibility), Good (Initiative), Good (Cooperation). The results of the study showed that the performance of Sarwa Mukti KUD employees were included in the Good category.*

*Based on the Pearson test results, it can be seen that the Rshitung value of 0.312 and the P-Level value of 0.047. In other words, there is a relationship between work motivation variables and employee performance with a strong correlation. The resulting coefficient of determination that work motivation with employee performance of 9.7%. This means that 9.7% of the performance of KUD Sarwa Mukti employees is directly influenced by work motivation and the rest is influenced by other factors such as; Competencies, Facilities provided, Bonuses, Training and development, etc.*

*Based on the response of KUD Sarwa Mukti members about the economic benefits felt by members are as follows: Good (Direct Benefits), Good (Indirect Benefits). It can be concluded that the response of KUD Sarwa Mukti members to the economic benefits is categorized Good.*

**Keywords : Influence, Motivation, Employee Performance, Economic Benefits**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata Satu (S1) untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Koperasi Indonesia.

Penyusunan skripsi ini masih kurang dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki penulis. Namun atas bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak maka penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini seoptimal mungkin. Maka dengan ketulusan hati, pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Ir. Nanik Risnawati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
2. Bapak Drs. Iwan Mulyana, M.Si selaku Dosen Penelaah Koperasi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini;
3. Bapak Dr. Maman Suratman, Drs., MSi selaku Dosen Penelaah Konsentrasi yang memberikan arahan serta saran;
4. Bapak Dr. Ery Supriyadi, M.T. selaku dosen wali;



5. Kedua orangtua tercinta, Bapak Wawan Heryawan Noer dan Ibu Sri Setiati yang senantiasa selalu memmberikan doa, dukungan moril serta materil selama menempuh pendidikan dengan pengorbanan dan kasih sayangnya;
6. Dosen-dosen Institut Koperasi Indonesia yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis;
7. Bapak Dr. (HC) Ir. Burhanudin Abdullah, MA selaku Rektor Institut Koperasi Indonesia;
8. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc Selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen;
9. Seluruh staff karyawan yang telah memberikan pelayanan selama kuliah di IKOPIN;
10. Dedek Muneu yang selalu menjadi teman keluh kesah, teman nangis bareng, teman berkelana ke Koperasi dari setelah shollat subuh hingga sore hari;
11. Diah Utami orang yang aku kenal dari awal semester hingga sekarang yang selalu sedia memberikan bantuannya, memberikan semangat dan motivasi;
12. H'Family (Moms Tiara, Mami Villen, Irma, Lucky) yang telah menemani dari awal perkuliahan sampai akhir;
13. Minceu Squad (Incess Mor, Projen Zahra, Vindul) sahabat terbaik dari SMA hingga saat ini yang memberikan doa dan semangat;
14. Teman semasa SMP Ade Rummyati yang selalu memberikan doa dan semangat;
15. Umi Nupus dan Chika yang sudah menjadi teman baik selama di IKOPIN;
16. Teman-teman Be'Brave yang mewarnai hari-hari selama kuliah di IKOPIN;

17. Teman-teman jurusan MSDM yang sudah melengkapi hari-hari selama diperkuliahan.
18. Teman-teman satu bimbingan yang sama-sama berjuang (Devi Budi, Villyn, Sintya, Nur, Arif dll.)
19. Seluruh teman – teman angkatan 2015, yang sama – sama berjuang dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati saya ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dari dalam proses penyusunan skripsi ini, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Jatinangor, Juli 2019

Penulis

IKOPIN



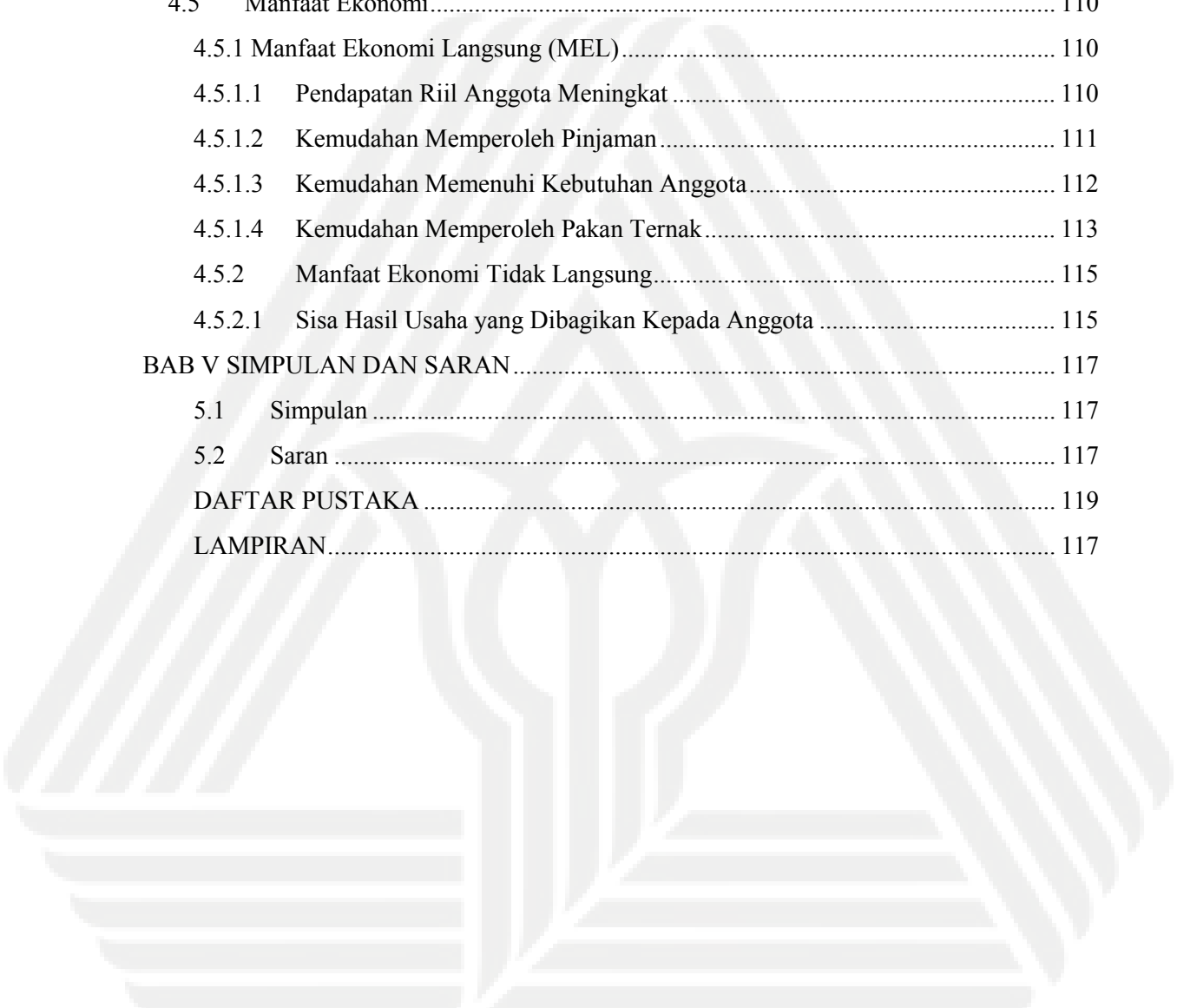
## DAFTAR ISI

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| RINGKASAN .....                                               | ii  |
| ABSTRACT .....                                                | iii |
| KATA PENGANTAR .....                                          | iv  |
| DAFTAR ISI .....                                              | vii |
| DAFTAR TABEL .....                                            | xi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                       | 1   |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                           | 1   |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....                                | 8   |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....                        | 8   |
| 1.3.1 Maksud Penelitian .....                                 | 8   |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian .....                                 | 8   |
| 1.4 Kegunaan Penelitian .....                                 | 9   |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis .....                                 | 9   |
| 1.4.2 Aspek Praktis .....                                     | 9   |
| BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN .....         | 10  |
| 2.1 Pendekatan Masalah .....                                  | 10  |
| 2.1.1 Pendekatan Perkoperasian .....                          | 10  |
| 2.1.2 Manajemen Koperasi .....                                | 15  |
| 2.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) ..... | 17  |
| 2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....        | 17  |
| 2.1.3.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....     | 18  |
| 2.1.4 Pendekatan Motivasi Kerja .....                         | 20  |
| 2.1.4.1 Teori Motivasi .....                                  | 20  |
| 2.1.5 Pendekatan Kinerja .....                                | 22  |
| 2.1.6 Pendekatan Manfaat Ekonomi .....                        | 26  |
| 2.2 Metode Penelitian .....                                   | 27  |
| 2.2.1 Metode yang Digunakan .....                             | 27  |

|                                             |                                                          |    |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----|
| 2.2.2                                       | Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel).....    | 27 |
| 2.2.3                                       | Sumber Data dan Cara Menentukannya.....                  | 32 |
| 2.2.4                                       | Teknik Pengumpulan Data.....                             | 33 |
| 2.2.5                                       | Analisis Data.....                                       | 34 |
| 2.2.5.1                                     | Analisis Deskriptif.....                                 | 34 |
| 2.2.5.2                                     | Uji Korelasi Pearson.....                                | 38 |
| 2.2.5.3                                     | Koefisien Determinasi.....                               | 39 |
| 2.2.6                                       | Tempat Penelitian.....                                   | 39 |
| 2.2.7                                       | Waktu Penelitian.....                                    | 39 |
| BAB III KEADAAN UMUM TEMAT PENELITIAN.....  |                                                          | 40 |
| 3.1                                         | Keadaan Organisasi dan Manajemen.....                    | 40 |
| 3.1.1                                       | Sejarah Berdirinya KUD Sarwa Mukti.....                  | 40 |
| 3.1.2                                       | Struktur Organisasi.....                                 | 43 |
| 3.1.3                                       | Keanggotaan Koperasi.....                                | 55 |
| 3.1.4                                       | Kegiatan Usaha KUD Sarwa Mukti.....                      | 56 |
| 3.1.5                                       | Keadaan Permodalan dan Keuangan KUD Sarwa Mukti.....     | 62 |
| 3.1.5.1                                     | Keadaan Permodalan.....                                  | 62 |
| 3.1.5.2                                     | Keadaan Keuangan.....                                    | 64 |
| 3.1.6                                       | Organisasi yang Berkaitan Dengan KUD Sarwa Mukti.....    | 67 |
| 3.1.7                                       | Keadaan Umum Wilayah Kerja.....                          | 69 |
| 3.1.8                                       | Implementasi Jati Diri Koperasi.....                     | 70 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... |                                                          | 75 |
| 4.1                                         | Karakteristik Responden.....                             | 75 |
| 4.2                                         | Pelaksanaan Motivasi Kerja Karyawan KUD Sarwa Mukti..... | 78 |
| 4.2.1                                       | Kebutuhan Fisiologis.....                                | 79 |
| 4.2.1.1                                     | Gaji atau Upah.....                                      | 79 |
| 4.2.1.2                                     | Fasilitas Kerja.....                                     | 81 |
| 4.2.2                                       | Kebutuhan Rasa Aman.....                                 | 83 |
| 4.2.2.1                                     | Keamanan Kerja.....                                      | 83 |
| 4.2.2.2                                     | Jaminan Kesehatan.....                                   | 84 |

|         |                                                                               |     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.2.2.3 | Tunjangan Hari Raya .....                                                     | 86  |
| 4.2.3   | Kebutuhan Sosial .....                                                        | 87  |
| 4.2.3.1 | Hubungan Kerja yang Harmonis.....                                             | 87  |
| 4.2.3.2 | Kebutuhan untuk Mencintai dan Dicintai .....                                  | 88  |
| 4.2.4   | Kebutuhan Penghargaan .....                                                   | 89  |
| 4.2.4.1 | Penghargaan atas Kinerja.....                                                 | 89  |
| 4.2.6   | Kebutuhan Aktualisasi Diri.....                                               | 90  |
| 4.2.6.1 | Pemberian Kepercayaan Mengambil Keputusan .....                               | 91  |
| 4.2.5.2 | Pemberian Tantangan dalam Bekerja.....                                        | 92  |
| 4.2.5.3 | Pemberian Kesempatan Promosi Jabatan.....                                     | 93  |
| 4.3     | Kinerja Karyawan KUD Sarwa Mukti .....                                        | 94  |
| 4.3.1   | Kualitas Kerja .....                                                          | 94  |
| 4.3.1.1 | Ketelitian Hasil Kerja.....                                                   | 94  |
| 4.3.1.2 | Kerapihan Hasil Kerja.....                                                    | 95  |
| 4.3.2   | Kuantitas Kerja .....                                                         | 97  |
| 4.3.2.1 | Pekerjaan Rutin.....                                                          | 97  |
| 4.3.2.2 | Jumlah Penyelesaian Tugas yang Dikerjakan dengan Baik dan Memuaskan .         | 98  |
| 4.3.3   | Tanggung Jawab .....                                                          | 99  |
| 4.3.3.1 | Tanggung jawab Terhadap Kesalahan Kerja .....                                 | 100 |
| 4.3.3.2 | Tanggung jawab Terhadap Peralatan Kantor .....                                | 101 |
| 4.3.4   | Inisiatif .....                                                               | 102 |
| 4.3.4.1 | Memecahkan Masalah Pekerjaan.....                                             | 102 |
| 4.3.4.1 | Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....                               | 104 |
| 4.3.5   | Kerjasama .....                                                               | 105 |
| 4.3.5.1 | Kerjasama Dalam Bekerja dan Dalam Menyiapkan Penyelenggaraan Rapat Kerja..... | 105 |
| 4.3.5.2 | Bekerjasama Dalam Menyalurkan Ide dan Gagasan.....                            | 107 |
| 4.4     | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....                             | 108 |
| 4.4.1   | Uji Pearson (SPSS) .....                                                      | 108 |
| 4.4.2   | Koefisien Determinasi.....                                                    | 109 |

|                                |                                                      |     |
|--------------------------------|------------------------------------------------------|-----|
| 4.5                            | Manfaat Ekonomi.....                                 | 110 |
| 4.5.1                          | Manfaat Ekonomi Langsung (MEL).....                  | 110 |
| 4.5.1.1                        | Pendapatan Riil Anggota Meningkat .....              | 110 |
| 4.5.1.2                        | Kemudahan Memperoleh Pinjaman .....                  | 111 |
| 4.5.1.3                        | Kemudahan Memenuhi Kebutuhan Anggota.....            | 112 |
| 4.5.1.4                        | Kemudahan Memperoleh Pakan Ternak .....              | 113 |
| 4.5.2                          | Manfaat Ekonomi Tidak Langsung.....                  | 115 |
| 4.5.2.1                        | Sisa Hasil Usaha yang Dibagikan Kepada Anggota ..... | 115 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN ..... |                                                      | 117 |
| 5.1                            | Simpulan .....                                       | 117 |
| 5.2                            | Saran .....                                          | 117 |
| DAFTAR PUSTAKA .....           |                                                      | 119 |
| LAMPIRAN.....                  |                                                      | 117 |



IKOPIN

## DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul                                                                                            | Halaman |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. 1  | Target dan Realisasi Omset Semua Unit Usaha.....                                                 | 5       |
| 2.1   | Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja .....                                                   | 29      |
| 2.2   | Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan .....                                                 | 30      |
| 2.3   | Operasionalisasi Variabel Manfaat Ekonomi .....                                                  | 31      |
| 2.4   | Cara Pengumpulan Data .....                                                                      | 32      |
| 2.5   | Skala Pengumpulan Responden .....                                                                | 35      |
| 2.6   | Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi Kerja.....                                                 | 36      |
| 2.7   | Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan .....                                              | 36      |
| 2.8   | Rekapitulasi Hasil Kuesioner Manfaat Ekonomi .....                                               | 37      |
| 3.1   | Komposisi Karyawan KUD Sarwa Mukti .....                                                         | 55      |
| 3.2   | Perkembangan Anggota KUD Sarwa Mukti 2013-2018 .....                                             | 56      |
| 3.3   | Perkembangan Pembelian dan Penjualan .....                                                       | 58      |
| 3.4   | Perkembangan Pembelian dan Penjualan .....                                                       | 59      |
| 3.5   | Perkembangan Pembelian dan Penjualan .....                                                       | 60      |
| 3.6   | Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam KUD Sarwa Mukti .....                                        | 61      |
| 3.7   | Perkembangan Modal KUD Sarwa Mukti 2013-2018.....                                                | 63      |
| 3.8   | Perkembangan Rasio Likuiditas.....                                                               | 64      |
| 3.9   | Perkembangan Rasio Leverage.....                                                                 | 65      |
| 3.10  | Perkembangan Rasio Rentabilitas KUD Sarwa Mukti .....                                            | 67      |
| 3.11  | Tabel Implementasi Definisi KUD Sarwa Mukti.....                                                 | 70      |
| 3.12  | Tabel Implementasi Nilai-nilai KUD Sarwa Mukti .....                                             | 71      |
| 3.13  | Tabel Implementasi Prinsip-prinsip KUD Sarwa Mukti.....                                          | 73      |
| 4.1   | Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin (Karyawan) .....                                   | 75      |
| 4.2   | Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin (Anggota) .....                                    | 76      |
| 4.3   | Karakteristik Responden Menurut Umur (Karyawan).....                                             | 77      |
| 4.5   | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Gaji atau Upah yang Sesuai dengan Kinerja Karyawan.....       | 80      |
| 4.6   | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Diterima Tidak Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan ..... | 83      |
| 4.7   | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja.....                                          | 82      |
| 4.8   | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Kerja.....                                           | 84      |
| 4.9   | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mendapat Jaminan Kesehatan .....                        | 85      |
| 4.10  | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya .....                                     | 86      |
| 4.11  | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Yang Harmonis .....                            | 88      |
| 4.12  | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Untuk Mencintai dan Dicinta.....                    | 89      |
| 4.13  | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan atas Kinerja .....                                | 90      |

|                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.14 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kepercayaan Untuk Mengambil Keputusan .....                | 91  |
| 4.15 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Tantangan Dalam Bekerja .....                              | 92  |
| 4.16 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Promosi Jabatan .....                                      | 93  |
| 4.17 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Hasil Kerja .....                                         | 95  |
| 4.18 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Hasil Kerja .....                                          | 96  |
| 4.19 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Jumlah yang Dikerjakan dengan Cepat .....                            | 97  |
| 4.20 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Penyelesaian Tugas yang Dikerjakan Baik dan Memuaskan .....   | 99  |
| 4.21 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab Terhadap Kesalahan Kerja ..                            | 100 |
| 4.22 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab Terhadap Peralatan Kantor .                            | 101 |
| 4.23 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memecahkan Masalah Pekerjaan .....                                   | 103 |
| 4.24 Hasil Tanggapan Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu .....                               | 104 |
| 4.25 Hasil Tanggapan Mengenai Kerjasama Dalam Bekerja dan Dalam Menyiapkan Penyelenggaraan Rapat Kerja ..... | 106 |
| 4.26 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Bekerjasama Dalam Menyalurkan Ide dan Gagasan .....                  | 107 |
| 4.27 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan Anggota Meningkat .....                                   | 111 |
| 4.28 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tidak Memberikan Kemudahan Memperoleh Pinjaman .....                 | 112 |
| 4.29 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memenuhi Kebutuhan Anggota .....                                     | 113 |
| 4.30 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kemudahan Memperoleh Pakan Ternak .....                              | 115 |
| 4.31 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Sisa Hasil Usaha yang Dibagikan Kepada Anggota .....                 | 116 |

IKOPIN