

C/SE1
2002
037

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
PENGURUS DAN KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA MANDIRI
INTI MINA FAJAR SIDIK DI KECAMATAN BLANAKAN,
KABUPATEN SUBANG, JAWA BARAT**

Oleh :

**DIAH ARTININGSARI
C04498040**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Perikanan
pada Manajemen Bisnis dan Ekonomi Perikanan-Kelautan



**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS DAN EKONOMI PERIKANAN - KELAUTAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2002**

ABSTRAK

DIAH ARTININGSARI. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik di Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat. Dibawah Bimbingan SITI AMANAH dan MOCH. PRIHATNA SOBARI.

KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik (KUD MIMFS) merupakan koperasi yang aktivitas utamanya bergerak disektor perikanan. KUD MIMFS telah berperan sebagai salah satu pelaku ekonomi dan penggerak pembangunan di Kecamatan Blanakan. Hal ini terbukti dengan adanya kemajuan dan peningkatan kemakmuran di Desa Blanakan. Keberhasilan ini selain didukung oleh para anggota juga ditunjang oleh motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD itu sendiri.

Motivasi kerja adalah daya penggerak yang mendorong manusia dari luar atau dari dalam dirinya untuk bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi mau pun tujuan dirinya pribadi. Dengan menggunakan pendekatan Teori Dua Faktor Herzberg maka dapat diketahui faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi pengurus dan karyawan KUD MIMFS

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji *Chi Square*, didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan adalah keseluruhan faktor Teori Herzberg yang dikembangkan menjadi beberapa komponen. Komponen-komponen faktor setelah dilakukan pengujian, ternyata keseluruhan komponen faktor tersebut memiliki nilai X^2_{hitung} yang lebih besar dari X^2_{tabel} (5,99) yang berarti komponen faktor tersebut mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan uji *U Mann-Whitney*, didapatkan tidak adanya perbedaan tingkat motivasi kerja antara pengurus dan karyawan. Melalui pengujian didapatkan nilai kemungkinan dari z_{tabel} lebih besar dari α (0,05), sehingga tingkat motivasi keduanya tergolong tidak terdapat perbedaan atau sama. Untuk itu diharapkan agar koperasi dapat menyusun rancangan kerja yang disesuaikan dengan pola motivasi yang ada pada pengurus dan karyawan sehingga komponen faktor yang memotivasi karyawan dapat digunakan secara tepat agar tujuan koperasi tercapai tanpa mengabaikan tujuan pengurus dan karyawan sebagai individu.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PENGURUS DAN KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA MANDIRI INTI MINA FAJAR SIDIK DI KECAMATAN BLANAKAN, KABUPATEN SUBANG, JAWA BARAT

adalah benar merupakan hasil kerja sendiri dan belum pernah dipublikasikan.

Semua sumber data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya.

Bogor, Mei 2002



DIAH ARTININGSARI
C04498040

SKRIPSI

Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik di Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat

Nama Mahasiswa : Diah Artiningsari

Nomor Pokok : C04498040

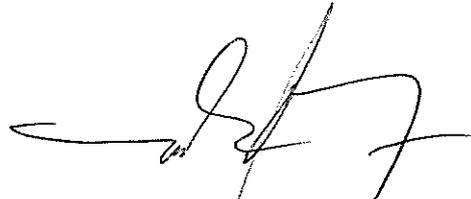
Program Studi : Manajemen Bisnis dan Ekonomi Perikanan - Kelautan

Disetujui :

I. Komisi Pembimbing

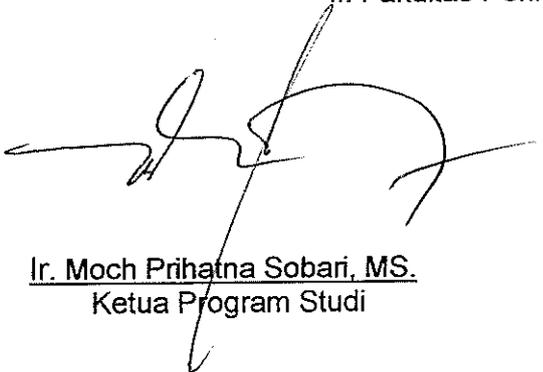


Ir. Siti Amanah, MSc.
Ketua



Ir. Moch. Prihatna Sobari, MS.
Anggota

II. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan



Ir. Moch Prihatna Sobari, MS.
Ketua Program Studi



Dr. Ir. Indra Jaya, MSc.
Pembantu Dekan I

Tanggal Lulus : 24 Mei 2002

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandung pada tanggal 25 April 1980 sebagai anak ke-empat dari enam bersaudara keluarga H.R. Dintaukardja dan Hj.R. Ida Rukidah.

Pendidikan formal yang telah ditempuh penulis adalah :

- TK Bhayangkari Cimahi, lulus tahun 1986
- SD Widyawan II Cimahi, lulus tahun 1992
- SMP Negeri 2 Cimahi, lulus tahun 1995
- SMU Negeri 1 Cimahi, lulus tahun 1998

Pada tahun 1998 pula, penulis diterima di Institut Pertanian Bogor melalui jalur USMI (Undangan Seleksi Masuk IPB) pada program studi Manajemen Bisnis dan Ekonomi Perikanan-Kelautan, Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan.

Selama menempuh perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan kelembagaan kemahasiswaan salah satunya yaitu sebagai anggota dan pengurus HIMASEPA (Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Perikanan) periode 1998-2002.

Pada tanggal 24 Mei 2002 penulis berhasil menyelesaikan studinya dan dinyatakan lulus dari IPB setelah menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) dengan judul : **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik di Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat”**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul " Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik di Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat" merupakan hasil penelitian yang penulis lakukan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2002.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Ir. Siti Amanah, MSc dan Ir. Moch. Prihatna Sobari, MS selaku komisi pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi, Ir Istiqlaliyah Muflikhati, MSi dan Ir Iis Diatin, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan demi kesempumaan skripsi ini; Pengurus dan karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik yang telah memberikan data dan informasi pada saat penelitian. Terima kasih penulis ucapkan secara istimewa kepada orang tua penulis - Ibu dan Bapa- tercinta yang telah memberikan banyak cinta dan kasih serta dukungannya baik moril maupun materil, kakak dan adikku -Tina Kartina Hajar, SH beserta Yoga Triyaga; Cippy Cipta Kusumah Raharja, SE; Ir. Winddy Wijaya Saputra beserta Ir. Any Yuniasari, Teresa Wardani dan Teresi Wardina (cepetan nyusul); juga keponakan penulis (Orriza, Shafira, dan Keysha) atas dukungan dan keceriaannya; sahabat terdekat penulis Ir. M. Taofiq A.R. dan keluarga atas dukungan dan kasih sayangnya. Seluruh teman-teman SEI 32, 33, 34, dan 35, rekan-rekan di FPIK, Perwira dan Chikal crew, serta semua sahabat atas kesehariannya selama ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membutuhkan.

Bogor, Mei 2002

Diah Artiningsari

DAFTAR ISI

	<i>halaman</i>
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengertian dan Beberapa Teori Motivasi	5
2.1.1 Pengertian Motivasi	5
2.1.2 Teori Motivasi	6
2.1.2.1 Teori Tukar Menukar	6
2.1.2.2 Teori Harapan	6
2.1.2.3 Teori Motivasi Kebutuhan.....	7
2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	10
2.3 Teknik Pemberian Motivasi.....	11
III. KERANGKA PENDEKATAN STUDI	14
3.1 Dasar Pemikiran	14
IV. METODOLOGI.....	16
4.1 Metode Penelitian	16
4.2 Jenis dan Sumber Data	16
4.3 Metode Pengambilan Responden	17
4.4 Metode Analisis Data	18
4.5 Identifikasi Variabel Penelitian	21
4.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	25
5.1 Sejarah dan Perkembangan KUD.....	25
5.2 Struktur Organisasi.....	26
5.3 Unit Usaha dan Unit Binaan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.....	29
5.4 Karakteristik Responden.....	32
5.4.1 Umur.....	32
5.4.2 Jenis Kelamin	33
5.4.3 Tingkat Pendidikan	34
5.4.4 Lama Bekerja.....	35
5.4.5 Jumlah Tanggungan	36
5.5 Analisis Data Uji Validitas dan Reliabilitas	37

5.5.1 Hasil Uji Validitas Alat Ukur.....	37
5.5.2 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	37
5.6 Kajian Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.....	38
5.7 Pengaruh Faktor-faktor “Teori Dua Faktor Herzberg” Terhadap Motivasi Kerja.....	60
5.8 Analisis Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.....	62
VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
6.1 Kesimpulan.....	63
6.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

	<i>halaman</i>
1. Populasi dan Jumlah Responden Pengurus dan Karyawan KUD, Tahun 2002	17
2. Pemberian Skor Pada Skala Likert	19
3. Jumlah dan Persentase Pengurus dan Karyawan KUD Berdasarkan Umur, Tahun 2002	33
4. Jumlah dan Persentase Pengurus dan Karyawan KUD Berdasarkan Jenis Kelamin, Tahun 2002	34
5. Jumlah dan Persentase Pengurus dan Karyawan KUD Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2002	35
6. Jumlah dan Persentase Pengurus dan Karyawan KUD Berdasarkan Lama Bekerja, Tahun 2002	36
7. Jumlah dan Persentase Pengurus dan Karyawan KUD Berdasarkan Jumlah Tanggungan, Tahun 2002	37
8. Jawaban Responden Mengenai Pemberian Insentif Berupa Uang, Tahun 2002	38
9. Jawaban Responden Mengenai Konversi Fasilitas Transportasi Dalam Bentuk Rupiah, Tahun 2002	39
10. Jawaban Responden Mengenai Bonus Tinggi Tujuan Utama, Tahun 2002	39
11. Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Rawat Inap, Tahun 2002	41
12. Jawaban Responden Mengenai Ketidakbebasan Polusi, Tahun 2002	42
13. Jawaban Responden Mengenai Lokasi Kerja Strategis, Tahun 2002	43
14. Jawaban Responden Mengenai Reputasi Kerja KUD, Tahun 2002	44
15. Jawaban Responden Mengenai Pengaruh Jenis Jabatan Terhadap Gairah Kerja, Tahun 2002	44
16. Jawaban Responden Mengenai Buletin Perkembangan KUD, Tahun 2002	45
17. Jawaban Responden Mengenai Informasi Hak dan Kewajiban, Tahun 2002	46
18. Jawaban Responden Mengenai Uraian Pekerjaan, Tahun 2002	46
19. Jawaban Responden Mengenai Pengaruh Pengawasan Tidak Pandang Bulu Terhadap Kekompakkan, Tahun 2002	47
20. Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Tidak Ketat, Tahun 2002 ...	48
21. Jawaban Responden Mengenai Suasana Kerja Ramah, Tahun 2002	49
22. Jawaban Responden Mengenai Kerjasama antar Rekan Kerja dan Atasan, Tahun 2002	49

23. Jawaban Responden Mengenai Penggalangan Keakraban Melalui Olahraga, Tahun 2002.....	50
24. Jawaban Responden Mengenai Kebanggaan Atas Hasil Prestasi, Tahun 2002	51
25. Jawaban Responden Mengenai Pujian Atasan Menimbulkan Perbaikan Kerja, Tahun 2002.....	52
26. Jawaban Responden Mengenai Pemberian Penghargaan, Tahun 2002 ...	53
27. Jawaban Responden Mengenai Kebanggaan Menjadi Ketua Kegiatan Insidental, Tahun 2002.....	54
28. Jawaban Responden Mengenai Kebebasan Membuat Keputusan Sendiri, Tahun 2002	55
29. Jawaban Responden Mengenai Berusaha Keras Dalam Pekerjaan, Tahun 2002	56
30. Jawaban Responden Mengenai Pengontrolan Kontinyu, Tahun 2002	56
31. Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Sesuai Bakat dan Minat, Tahun 2002	57
32. Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Menyibukkan, Tahun 2002	58
33. Jawaban Responden Mengenai Rotasi Dalam Pekerjaan, Tahun 2002.....	58
34. Jawaban Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan, Tahun 2002...	60

DAFTAR GAMBAR

	<i>halaman</i>
1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	7
2. Teori Motivator-Hygiene Herzberg	10
3. Kerangka Pendekatan Studi	15
4. Struktur Organisasi KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

	<i>halaman</i>
1. Karakteristik Responden KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.....	67
2. Alokasi Pemberian Skor Untuk Setiap Komponen Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik	68
3. Skor Jawaban Responden Hasil Uji Coba Kuesioner	70
4. Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden	72
5. Hasil Perhitungan Validitas Kuesioner	73
6. Contoh Perhitungan Validitas Kuesioner Uji Coba	74
7. Perhitungan Tingkat Reliabilitas Kuesioner.....	76
8. Nilai Hasil Perhitungan Uji <i>Chi Square</i>	78
9. Daftar X^2_{hitung} Hasil Uji <i>Chi Square</i>	83
10. Contoh Perhitungan Uji <i>Chi Square</i>	84
11. Nilai Hasil Perhitungan Uji <i>U Mann-Whitney</i>	85
12. Tugas dan Wewenang Pengurus dan Karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.....	87
13. Perkembangan Unit Usaha KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.....	91
14. Peta Lokasi Penelitian	92

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan perikanan merupakan bagian dari pembangunan nasional. Dalam pembangunan nasional terdapat tiga unsur penting dalam tata perekonomian Indonesia yaitu sektor negara, sektor swasta, dan koperasi. Hal ini tertuang dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan". Azas kekeluargaan itu adalah koperasi (Hatta diacu dalam Swasono 1983).

Undang Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian menyatakan bahwa Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan pada prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa koperasi bertujuan untuk mengembangkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan kemajuan daerah pada umumnya dalam rangka menggalang terlaksananya masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Agar tujuan koperasi dapat tercapai, kerjasama yang serasi antara Koperasi, Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, dan Swasta harus ditingkatkan. Upaya pemerintah dalam mengembangkan perkoperasian dan membantu masyarakat adalah melalui KUD Mina. KUD Mina merupakan bentuk koperasi yang bergerak dalam sektor perikanan. KUD Mina diharapkan dapat menjadi pusat pelayanan kegiatan perekonomian masyarakat nelayan.

Dalam kenyataannya, belum semua KUD Mina dapat berfungsi dengan baik, sehingga KUD Mina belum dapat sepenuhnya mendukung upaya pencapaian tujuan pembangunan perikanan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya untuk menunjang keberhasilan koperasi dalam pencapaian tujuannya itu.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan koperasi adalah sumberdaya manusia pengurus dan karyawan koperasi itu sendiri. Pada hakekatnya manusia berperan sentral dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kenyataan ini akhirnya melahirkan perubahan sikap dan perilaku manajemen terhadap sumberdaya manusia. Oleh karena itu, kinerja

sumberdaya manusia haruslah dikelola dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Raka (1992), seseorang akan bekerja produktif jika memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi.

Suatu tantangan berat bagi seorang pemimpin adalah cara menggerakkan para pegawainya agar selalu menunjukkan gairah kerja yang tinggi. Salah satu cara yang mendukung ke arah itu adalah dengan memotivasinya. Para pemimpin harus mengetahui atau memperhatikan pentingnya konsepsi dan pengertian motivasi, beberapa asumsi tentang manusia dan kepuasan kerja. Begitu pula dengan keberadaan koperasi, koperasi yang berhasil harus ditunjang oleh sumberdaya manusia yang baik yaitu dengan melihat motivasi kerjapengurus dan karyawan Koperasi yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pengurus dan karyawan

Dengan demikian, pengamatan dan pengukuran motivasi kerja beserta faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya pada waktu dan situasi tertentu merupakan langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pengurus dan karyawan KUD Mina.

1.2 Perumusan Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan koperasi adalah motivasi pengurus dan karyawan koperasi itu sendiri. Motivasi merupakan langkah awal dalam peningkatan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan koperasi, dan manfaatnya akan terasa pada para anggota maupun masyarakat. Kesuksesan koperasi akan menimbulkan keaktifan bagi semua pihak, anggota, masyarakat, bahkan pemerintah akan menaruh kepercayaan kepada koperasi tersebut.

KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik (KUD MIMFS) merupakan koperasi yang aktivitas utamanya bergerak disektor perikanan. KUD ini telah menjadi KUD mandiri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Koperasi RI Nomor 344/KPTS/M/III/1990 tanggal 26 Maret 1990. KUD MIMFS telah berperan sebagai salah satu pelaku ekonomi dan penggerak pembangunan di Kecamatan Blanakan. Hal ini terbukti dengan adanya kemajuan dan peningkatan kemakmuran di Desa Blanakan.

Keberhasilan ini selain didukung oleh para anggota juga ditunjang oleh motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD.

Motivasi kerja pengurus dan karyawan ditelaah dengan menggunakan model teori motivasi dua faktor Herzberg. Hal ini dikarenakan teori ini lebih di khususkan dalam teori motivasi kerja. Selain itu teori ini dinilai lebih fleksible dibandingkan dengan teori-teori lain yang ada.

Adapun perumusan masalah yang ditelaah :

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat dalam menjalankan kegiatan KUD;
2. Apakah faktor-faktor pada teori motivasi Herzberg merupakan motivator bagi pengurus dan karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik agar dapat bekerja dengan baik;
3. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara pengurus dan karyawan KUD MIMFS.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, khususnya pengurus dan karyawan KUD MIMFS;
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor pada teori motivasi Herzberg merupakan motivator bagi pengurus dan karyawan KUD MIMFS;
3. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara pengurus dan karyawan KUD MIMFS.

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sebagai salah satu media latih untuk meningkatkan keterampilan dalam mengamati, mempelajari, dan menganalisis permasalahan yang dijumpai dalam bentuk laporan ilmiah;

2. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Perikanan pada Program Studi Manajemen Bisnis dan Ekonomi Perikanan-Kelautan, Jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor;
3. Sebagai masukan untuk merumuskan kebijaksanaan dalam pembinaan dan pengembangan motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan Beberapa Teori Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif, dan kata motif berasal dari bahasa latin move yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan, dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Manulang, 1995 diacu dalam Justicia, 2001).

Jones (1981) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu hal yang menggerakkan, memelihara, mengatur, dan menghentikan perilaku. Sedangkan Baron (1983) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mengenai dorongan yang mempengaruhi tingkah laku dan menggerakkannya terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2001), motivasi kerja adalah daya penggerak atau dorongan kerja pada seseorang yang akan menciptakan kegairahan bekerja sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Menurut Ravianto (1998) diacu dalam Justicia (2001), motivasi dapat diterangkan sebagai daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau diperbuat karena ia takut pada sesuatu. Justicia (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk bekerja lebih giat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kamaluddin (1995) dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Penyadap Karet dan Pemetik Kopi Perkebunan Negara" mengartikan motivasi kerja sebagai daya penggerak pada diri seseorang yang mendorongnya untuk bekerja lebih baik dan meninggalkan pekerjaan tidak produktif guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang mendorong manusia dari luar atau pun dari dalam dirinya untuk bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi mau pun tujuan dirinya pribadi.

2.1.2 Teori Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini terbukti oleh adanya berbagai teori tentang motivasi sebagaimana yang akan diuraikan berikut yaitu Teori Tukar Menukar, Teori Harapan, dan Teori Motivasi Kebutuhan.

2.1.2.1 Teori Tukar Menukar

Teori ini merupakan konsep Bernard-Simon yang disebut **Model Keseimbangan Organisasional**. Menurut teori ini, dalam setiap organisasi selalu terjadi proses tukar menukar dimana setiap orang memberikan pengetahuannya dan organisasi memberikan imbalannya. Seseorang akan memberikan sumbangan selama imbalannya mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai sumbangannya. Sebaliknya, organisasi akan memberikan imbalan jika nilai dari imbalannya itu lebih rendah dari sumbangan yang diberikan oleh seseorang. Dengan demikian akan ditemukan keseimbangan diantara kedua belah pihak (Suganda, 1997).

2.1.2.2 Teori Harapan Victor H. Vroom

Teori ini mengatakan bahwa suatu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai seseorang. Bila seseorang menginginkan sesuatu dengan harapan yang sangat kuat, maka yang bersangkutan akan termotivasi untuk memperoleh apa yang diinginkannya, sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi, tidak akan berusaha untuk meningkatkan prestasinya. Teori ini terdiri dari beberapa bagian yaitu :

- Hasil Tingkat Pertama; adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti tingkat prestasi, produktivitas, rotasi kerja, dan absensi.
- Hasil Tingkat Kedua; adalah segala sesuatu akibat dari tingkat pertama, seperti penghasilan, promosi, pujian atasan, penerimaan kelompok, atau keuntungan lainnya.
- Kemampuan; adalah konsep yang berkaitan dengan tingkat kemampuan seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

(Suganda, 1997).

2.1.2.3 Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini menitikberatkan pembahasan pada pengenalan dorongan dari dalam atau kebutuhan seseorang sebagai dasar dari motivasinya. Yang termasuk ke dalam kelompok ini antara lain (Suganda,1997) :

- Teori Hierarki Maslow
- Teori Prestasi David McClelland
- Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori Hierarki Maslow

Menurut Maslow ada hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan dari manusia, dimana kebutuhan ini akan dipenuhi seperti anak tangga yang semakin naik. Dasarnya adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi (Stoner, 1986 diacu dalam Martharia, 1999). Hierarki tersebut dapat dijelaskan melalui Gambar 1.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow (Suganda, 1997)

- Kebutuhan Fisik : meliputi kebutuhan untuk mempertahankan hidup (pangan, sandang, papan);
- Kebutuhan Rasa Aman : meliputi kebutuhan untuk terlindung secara fisik (bahaya, ancaman, kecelakaan) maupun non fisik (pensiun, asuransi);
- Kebutuhan Sosial : meliputi kebutuhan untuk menjadi anggota kelompok dari suatu kelompok, untuk berteman, untuk disayang orang lain;

- Kebutuhan Penghargaan : meliputi kebutuhan untuk merasa dirinya bernilai dan dihargai orang lain. Pemenuhannya dapat menghasilkan perasaan percaya diri;
- Kebutuhan Aktualisasi Diri : meliputi kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang diinginkan mempunyai potensi untuk mencapainya.

Hal terpenting dalam pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi akan berkurang daya motivasinya. Namun, kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak akan terpenuhi secara penuh, umumnya kebutuhan yang menonjol yang akan diutamakan.

Teori Prestasi David McClelland

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan dengan konsep belajar. Menurutny dalam diri manusia terdapat tiga macam kebutuhan (Suganda, 1997) yaitu :

- Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement – n ach*);
- Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation – n aff*);
- Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power – n pow*).

Kebutuhan untuk berprestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi, membuat orang bekerja keras dan berkeaktifitas dalam setiap pekerjaannya. Pekerja yang memiliki *n Ach* yang tinggi adalah pekerja yang selalu bersemangat, menghendaki umpan balik, senang pada pekerjaan yang menantang, tidak memikirkan imbalan materi, dan bekerja berdasarkan kemampuan bukan kekerabatan.

Kebutuhan untuk berafiliasi (*n Aff*)

Kebutuhan ini terlihat pada keinginannya untuk menciptakan, memelihara, dan mengembangkan hubungan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia walau pun harus dengan mengubah pendapatnya untuk menghindari perselisihan.

Kebutuhan untuk berkuasa (*n Pow*)

Dalam motivasi berkuasa, seseorang akan merasa mendapat dorongan apabila dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain. Motivasi berkuasa tidak perlu diartikan sebagai keinginan untuk menjadi penguasa yang totaliter, namun cukup dicirikan dengan jiwa pelopor dan sifat memimpin.

Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan kedalam motivasi kerja. Herzberg mempertanyakan hubungan antara elemen-elemen pekerjaan dengan tingkat kepuasan. Jawaban tersebut adalah (Suganda, 1997) :

1. Kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan isi pekerjaan (*job content*).
2. Ketidakpuasan kerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*).
3. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan kerja bila segala faktor tersebut tidak ada.
4. Hilangnya faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, tidak secara langsung akan menimbulkan kepuasan kerja.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukan lawan dari ketidakpuasan kerja (Moekijat, 1987). Kepuasan dalam bekerja dinamakan motivator, sedangkan ketidakpuasan dalam bekerja dinamakan faktor hygiene. Menurut Herzberg ada dua faktor yang dapat memotivasi orang, yaitu :

“faktor yang membuat orang tidak puas (dissatisfiers) dan faktor yang membuat orang merasa puas (satisfiers)”

atau

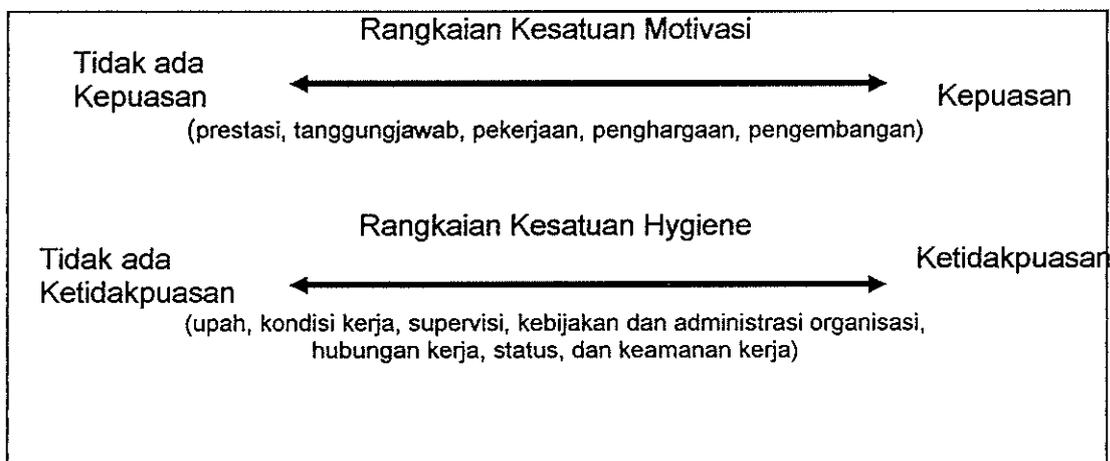
“ faktor keadaan pekerjaan itu sendiri (ekstrinsik) dan faktor kepuasan kerja (intrinsic)”

Pertama, ada serangkaian kondisi intrinsik yaitu kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat

menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini disebut motivator. Faktor ini adalah faktor yang berorientasi pada tugas (Martharia, 1999).

Kedua, ada serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan/sekeliling pekerjaan dimana dalam tingkat pemenuhan kebutuhan yang rendah, akan mengakibatkan sikap kerja yang buruk, tidak bergairah serta adanya perasaan tidak puas. Jika faktor ini ada, hal ini belum tentu dapat memotivasi pekerja. Dalam pemenuhan yang tinggi faktor ini hanya mencegah timbulnya sikap kerja yang tidak bergairah dan perasaan tidak puas. Faktor ini diperlukan hanya untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah (tingkat tidak adanya ketidakpuasan). Faktor ini disebut faktor hygiene.

Dua rangkaian faktor ini dapat digambarkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Teori Motivator-Hygiene Herzberg (Oktavia 2000)

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gellerman (1984), menyatakan bahwa faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya, kemudian meningkat untuk mendapatkan keamanan hidup. Bila rasa aman telah terpenuhi, maka seseorang akan mendambakan barang mewah, status, dan prestasi adalah hal yang akan dipenuhi selanjutnya.

Kamaluddin (1995), mengemukakan faktor internal motivasi kerja adalah kesejahteraan keluarga, jenis kelamin, usia pekerja, status kerja, dan tingkat pendidikan. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja dapat berupa tingkat upah, kelompok kerja informal, gaya kepemimpinan, lingkungan tempat kerja, dan pekerjaannya selain itu.

Matharia (1999), mengemukakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja adalah hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, sesama pekerja, peraturan dan kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan pemberian kompensasi. Sedangkan Herzberg (1959) diacu dalam Suganda (1997), menyatakan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi mencakup system kompensasi, kondisi kerja, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, status kerja, dan keamanan kerja. Sedangkan faktor intrinsik meliputi prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, penghargaan, dan pengembangan.

Martharia (1999) dalam penelitiannya yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Sepatu Bata, Jakarta" mengkaji dan menelaah pengaruh hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, hubungan kerja antar sesama karyawan, kebijaksanaan dan peraturan perusahaan, kondisi kerja serta pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah kebijaksanaan dan peraturan perusahaan serta kompensasi.

2.3 Teknik Pemberian Motivasi

Teknik pemberian motivasi adalah cara-cara atau kiat-kiat yang dianggap paling tepat untuk memberikan motivasi kerja, sehingga pekerja yang bersangkutan mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Teknik ini tergantung pada kemampuan setiap pemimpin dan amat ditentukan oleh kondisi dan situasi operasional di lapangan serta sasaran diberikannya motivasi itu sendiri. Oleh sebab itu, setiap pemimpin akan melaksanakan teknik motivasi yang berbeda satu sama lain (Moekijat, 1987).

Pada dasarnya teknik motivasi dapat dibedakan atas dua macam (Saydam, 1996 diacu dalam Justicia,2001) :

1. Teknik Motivasi Positif
2. Teknik Motivasi Negatif

Pemberian motivasi positif merupakan kegiatan pemberian motivasi dengan cara mempengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian imbalan yang menguntungkan pekerja, sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja untuk berprestasi (Saydam, 1996 diacu dalam Justicia, 2001).

Pemberian motivasi negatif merupakan kegiatan pemberian motivasi melalui penggunaan kekuatan yang dapat membuat takut para pekerjanya. Motivasi berupa ancaman dengan pemberian sanksi bagi pekerja yang tidak mau bekerja giat. Cara ini dapat meningkatkan prestasi, namun hanya dalam jangka waktu pendek. Mereka bekerja hanya karena terpaksa selama sumber ancaman ada, apabila sumber ancaman tersebut tidak ada, maka prestasi akan menurun kembali (Saydam, 1996 diacu dalam Justicia, 2001).

Teknik pemberian motivasi positif (Saydam, 1996 diacu dalam Justicia, 2001) :

1. Memberikan perhatian yang tulus kepada pekerja sebagai individu
2. Penghargaan terhadap prestasi yang telah dilakukan pekerja
3. Pemberian informasi yang jelas tentang tujuan pekerjaan dan umpan balik terhadap hasil pekerjaan
4. Persaingan sehat dalam berprestasi
5. Pemberian kesempatan untuk berprestasi dalam pembuatan keputusan
6. Pemberian kompensasi yang wajar kepada pekerja
7. Kesempatan untuk maju dan pengembangan potensi diri

Dalam pemberian motivasi ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu ;

1. Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Pemahaman akan perilaku bawahan, akan lebih memudahkan tugas seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kerja. Sehingga pemimpin dituntut untuk dapat mengenal baik bawahannya.
2. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang, artinya seorang pemimpin harus memperlakukan seorang bawahan sebagai seorang bawahan, bukan sebagai dirinya sendiri yang sudah mempunyai kesadaran tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi harus dapat mendorong setiap

pekerja untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan sang pemimpin sendiri.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, artinya tidak semua orang memiliki tingkat kebutuhan yang sama. Hal ini disebabkan adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu dengan yang lain pada saat yang sama.
4. Harus dapat memberikan tauladan, artinya merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Ketauladanan seorang pemimpin, akan dapat memotivasikan bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik.
5. Mampu menggunakan keahlian, artinya seorang pemimpin diharapkan menjadi pelopor dalam setiap hal, lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, dan mempunyai kiat tersendiri dalam memecahkan masalah, terutama masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk seorang pemimpin dituntut dapat menggunakan keahliannya untuk :
 - Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan,
 - Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi, dan membimbing bagi yang belum berprestasi,
 - Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahannya,
 - Memberikan umpan balik tentang hasil pekerjaan,
 - Memberikan kesempatan pada bawahan untuk maju dan berkreaitivitas.
6. Harus bertindak dan berbuat realistis, artinya seorang pemimpin harus mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga jangan sampai menganggap bahwa setiap bawahan dapat melakukan tugas apa saja. (Saydam, 1996 diacu dalam Justicia, 2001).

III. KERANGKA PENDEKATAN STUDI

3.1 Dasar Pemikiran

Menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dalam arti tenaga kerja sebagai sumberdaya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan teknis sebagai pelaksana, penggerak pembangunan, memiliki energi, bakat, serta berjiwa professional yang digunakan secara potensial untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat ditentukan oleh keinginan besar pekerja untuk bekerja lebih giat guna memenuhi kebutuhannya. Giat atau tidaknya seseorang ditentukan oleh motivasi kerja yang dimilikinya dan lingkungan tempat bekerja.

Individu berada dalam organisasi dan terlibat dalam organisasi karena ada alasan tertentu. Berinteraksi dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan lingkungan organisasi, dan menyesuaikan dengan peraturan organisasi didorong oleh suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan individu bertindak laku. Alasan atau dorongan itu dinamakan motif. Motif muncul karena dorongan yang dirasakan individu. Adanya dorongan tersebut menjadi alasan mengapa individu bertindak laku seperti apa yang ditampilkannya.

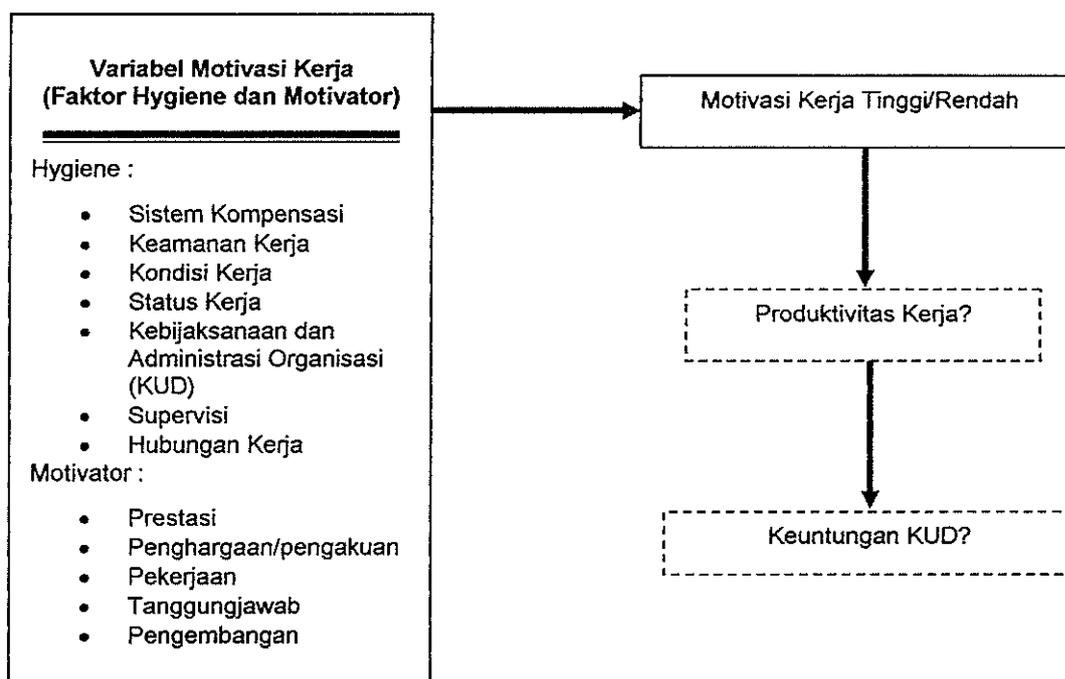
Dalam motif terkandung pula harapan tentang kondisi yang diinginkan seseorang. Seseorang bertindak laku untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkannya. Terpenuhinya harapan akan menyebabkan orang tersebut mendapatkan kepuasan dari tingkah lakunya, sedangkan kepuasan itu sendiri tidak tampak secara nyata, tetapi akan terwujud dalam bentuk prestasi kerja.

Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dorongan-dorongan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dorongan tersebut berasal dari kebutuhan seseorang yang tidak terpenuhi, kemudian mendorongnya untuk mencapai tujuan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari diri seseorang yang akan mempengaruhi cara bertindak lakunya, sehingga motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang atau hasil kerja yang akan dicapainya.

Pendekatan yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian motivasi kerja ini adalah Teori Dua Faktor Herzberg. Pertimbangannya adalah karena teori ini mengkaji khusus mengenai motivasi kerja. Dalam teori ini terdapat dua faktor yang

berpengaruh terhadap perilaku kerja. Pertama adalah faktor Hygiene. Faktor ini merupakan faktor ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara pekerja apabila kondisi ini tidak ada. Sedangkan jika kondisi ini ada, maka hal ini tidak memotivasi kerjanya. Faktor Hygiene diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya ketidakpuasan. Kedua adalah motivator, faktor ini merupakan kondisi intrinsik, yaitu kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat.

Dengan demikian, maka kerangka pendekatan studi dalam penelitian ini menggunakan model motivasi Herzberg dapat digambarkan pada Gambar 3.



Keterangan : ----- tidak dibahas

Gambar 3. Kerangka Pendekatan Studi

IV. METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Studi Kasus di Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik (KUD MIMFS) yang telah mampu berperan sebagai salah satu penggerak pembangunan di Kecamatan Blanakan. Menurut Arikunto (1993), studi kasus merupakan suatu studi penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam tentang suatu organisasi, lembaga, atau gejala tertentu, dimana wilayah dan waktu penelitiannya terbatas. Menurut Soekartiwi (1986), studi kasus adalah studi intensif dan terperinci mengenai suatu objek yang dilakukan dengan berpedoman pada kuesioner dan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang tidak tercakup dalam kuesioner. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang latar belakang, status dari individu, serta karakter kasus, dimana dari sifat-sifat yang khas tersebut akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Satuan kasus dalam penelitian ini adalah pengurus dan karyawan tetap KUD MIMFS.

4.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diambil merupakan data *text* dan data *image* (Fauzi, 2001). Data *text* adalah suatu data baik yang berbentuk alphabet maupun angka numerik, yaitu berupa penjelasan atau keterangan secara tertulis berupa keadaan umum KUD, dan jumlah pengurus dan karyawan KUD. Data *image* adalah suatu gambaran yang secara spesifik menerangkan tentang keadaan tertentu yaitu berupa data dalam bentuk bagan struktur organisasi KUD, dan diagram perkembangan KUD. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi/pengamatan dan wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui brosur KUD, buku laporan Rapat Anggota KUD, dan instansi yang terkait berupa struktur organisasi, kebijakan organisasi, dan daftar pengurus serta karyawan.

4.3 Metode Pengambilan Sample

Sample dalam penelitian ini adalah para pengurus dan karyawan tetap KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam pengambilan sample dilakukan dengan cara *sensus* dan *purposive*.

- a. Metode *sensus* adalah metode pengambilan sample dari populasi secara keseluruhan, sehingga jumlah sample sama dengan jumlah populasi. Metode *sensus* ini digunakan dalam pengambilan sample terhadap pengurus KUD yang terdiri atas 1 orang ketua, 1 orang wakil, 1 orang sekretaris, 1 orang bendahara, dan 1 orang pembantu pengurus.
- b. Metode *purposive* adalah metode pengambilan sample secara sengaja dengan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu yakni karyawan tetap, keterlibatan (peran serta) responden dalam kegiatan kepengurusan KUD MIMFS. Jumlah pekerja yang ada adalah 42 orang, dimana jumlah pengurus sebanyak 5 orang, karyawan tetap 29 orang, karyawan lepas 5 orang, dan pengawas sebanyak 3 orang. Jumlah sample yang diambil adalah sebanyak 30 orang, dengan perincian 5 orang pengurus KUD dan 25 orang karyawan tetap, hal ini terangkum pada Tabel 1. Hal ini selain karena adanya sejumlah karyawan yang tidak bersedia untuk diwawancarai (4 orang) juga karena didasarkan pada pertimbangan jumlah minimum perhitungan secara statistik (Siegel, 1997).

Karyawan lepas dan pengawas tidak termasuk kedalam kriteria sebagai sample karena mengingat karyawan lepas tidak memiliki honor dan waktu kerja yang tetap, sedangkan pengawas tidak digunakan sebagai sample karena pada saat penelitian pengawas KUD tidak berada di tempat penelitian. Pada pembahasan selanjutnya sample disebut sebagai responden.

Tabel 1. Populasi dan Jumlah Responden Pengurus dan Karyawan KUD, Tahun 2002

Posisi Kerja dalam KUD	Pengurus	Karyawan	Jumlah
Populasi	5	29	34
Responden	5	25	30

4.4 Metode Analisis Data

Ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Untuk itu suatu alat pengukur harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas menentukan sejauh mana alat pengukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah dalam bentuk kuesioner, sehingga kuesioner yang belum disebarakan harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Jenis validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Konstruk adalah kerangka dari suatu konsep, dimana faktor-faktor motivasi kerja merupakan objek penelitian yang terdiri dari beberapa komponen, sehingga alat ukur yang digunakan harus dapat mengukur keseluruhan komponen tersebut (Suganda, 1997). Sedangkan reliabilitas dihitung dengan menggunakan teknik belah dua menurut Singarimbun dan Effendi (1989). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Menyajikan alat ukur kepada sejumlah responden dan dihitung validitasnya.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

N = Jumlah responden

X = Skor pertanyaan nomor i

Y = Skor total pertanyaan

r = Angka korelasi

2. Membagi jawaban yang valid tersebut menjadi dua bagian. Membelah alat ukur dilakukan berdasarkan nomor genap-ganjil.
3. Skor untuk masing-masing belahan dijumlahkan.
4. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan yang kedua dengan menggunakan rumus korelasi *produk moment*. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

N = Jumlah responden

X = Skor pertanyaan bernomor genap

Y = Skor pertanyaan bernomor ganjil

r = Angka korelasi

5. Mencari reliabilitas untuk seluruh jawaban responden dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh dengan rumus :

$$r_{total} = \frac{2(r_{xy})}{1 + r_{xy}}$$

r_{total} = angka reliabilitas seluruh jawaban

r_{xy} = angka korelasi belahan pertama dan kedua

Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala ini umumnya dikelola dengan meminta responden agar mengevaluasi beberapa objek berdasarkan skala pengharkatan tiga titik jalur dengan batas sisi kiri dan sisi kanan berisi kata sifat yang berlawanan maknanya (Suganda, 1997). Penilaian terhadap jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 2. Pemberian Skor Pada Skala Likert

Pendapat	Skor
Setuju	3
Biasa Saja	2
Tidak Setuju	1

Data yang diperoleh dari hasil penelitian diolah dalam bentuk jumlah dan persentase yang ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi dengan bantuan alat hitung. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji *Chi Square* (Siegel, 1997) serta ditambah dengan informasi kualitatif yang disajikan secara deskriptif. Uji *Chi Square* dalam hal ini digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata dari kasus yang ada terhadap suatu kelompok. Hipotesa nol dapat diuji dengan rumus :

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O_i = Banyak kasus yang diamati dalam kategori ke- i

E_i = Banyak kasus yang diharapkan dalam kategori ke- i

$\sum_{i=1}^k$ = Penjumlahan semua kategori (k)

Langkah-langkah penggunaan tes *Chi Square* :

1. Frekuensi-frekuensi terobservasi diletakkan dalam k kategori. Jumlah kategori seluruhnya harus N , yakni banyaknya observasi.
2. Menentukan frekuensi yang diharapkan (E_i -nya) untuk tiap k sel.

$$E_i = \frac{N}{k}$$

3. Dengan menggunakan rumus, hitung harga X^2
4. Menetapkan harga derajat bebas, $db = k - 1$
5. Membandingkan nilai X^2_{hitung} dengan melihat X^2_{tabel} pada Tabel C untuk harga db yang bersangkutan. Jika harga ini sama atau lebih besar maka tolaklah H_0 .

Hipotesa yang digunakan dalam pengujian keputusan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus KUD adalah sebagai berikut :

H_0 = Teori dua faktor Herzberg tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD

H_1 = Teori dua faktor Herzberg berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD

Keputusan pengujian :

1. Terima H_0 , jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata antara teori dua faktor Herzberg dengan motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD
2. Tolak H_0 , jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh nyata antara teori dua faktor Herzberg dengan motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD

Selain menggunakan tes *Chi Square*, digunakan pula pengujian dengan menggunakan uji *U Mann-Whitney* untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan

tingkat motivasi kerja antara pengurus dan karyawan KUD atau tidak dengan tingkat kepercayaan 95%. Berikut langkah-langkah penggunaannya :

1. Menentukan harga n_1 (banyak kasus dalam kelompok yang lebih kecil) dan n_2 (banyak kasus dalam kelompok yang lebih besar)
2. Memberikan *ranking* secara bersamaan terhadap skor-skor kedua kelompok itu. Untuk observasi-observasi yang berangka sama, merata-ratakan *ranking* yang berangka sama. Jumlahkan *ranking-ranking* yang ada pada tiap kelompok
3. Menentukan harga U

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1$$

4. Menetapkan harga $\sum T$, dimana t adalah banyaknya skor yang berharga sama

$$\sum T = \sum \left(\frac{t^3 - t}{12} \right)$$

5. Mencari harga z
- $$z = \frac{U - \frac{n_1 n_2}{2}}{\sqrt{\left(\frac{n_1 n_2}{N(N-1)} \right) \left(\frac{N^3 - N}{12} - \sum T \right)}}$$
6. Jika harga observasi U memiliki kemungkinan (p) yang sama besar dengan, atau lebih kecil dari α , tolaklah H_0 .

Keputusan Pengujian :

1. Terima H_0 , jika $p > \alpha$, artinya tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antara pengurus dan karyawan KUD
2. Tolak H_0 , jika $p \leq \alpha$, artinya terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antara pengurus dan karyawan KUD

4.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah variabel-variabel yang dapat dianalisis untuk mewujudkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Pengungkapan variabel yang berpengaruh terhadap motivasi dilakukan dengan menggunakan model pendekatan Herzberg. Untuk meneliti variabel-variabel yang memotivasi kerja dilihat dari faktor motivator dan faktor hygiene.



1. Faktor Motivator, merupakan faktor yang terdapat dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, faktor-faktor tersebut adalah :
 - Prestasi
 - Penghargaan
 - Pekerjaan itu sendiri
 - Rasa tanggungjawab
 - Pengembangan
2. Faktor Hygiene, merupakan faktor yang berada di sekeliling pekerjaan yang dapat mencegah timbulnya sikap kerja yang tidak bergairah dan perasaan tidak puas, faktor-faktor tersebut adalah :
 - Sistem kompensasi
 - Keamanan kerja
 - Kondisi kerja
 - Status kerja
 - Kebijakan dan administrasi organisasi
 - Supervisi
 - Hubungan kerja

Keduabelas faktor yang dianggap berpengaruh tersebut akan diukur melalui sejumlah variabel penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor tadi. Adapun variabel penelitian itu adalah :

1. Sistem kompensasi, diukur dengan indikator :
 - a. Insentif berupa uang
 - b. Konversi fasilitas transportasi dalam bentuk rupiah
 - c. Bonus tinggi tujuan utama
2. Keamanan kerja, diukur dengan indikator :
 - a. Jaminan sosial berupa asuransi kesehatan
 - b. Tunjangan rawat inap
 - c. Tunjangan kecelakaan

3. Kondisi Kerja, diukur dengan indikator :

- a. Bebas Polusi (udara bersih)
- b. Sarana peribadatan
- c. Lokasi Strategis
- d. Ruangan nyaman
- e. Peralatan canggih
- f. Tempat kerja

4. Status kerja, diukur dengan indikator :

- a. Reputasi kerja
- b. Jabatan

5. Kebijakan dan administrasi organisasi, diukur dengan indikator :

- a. Buletin perkembangan organisasi
- b. Informasi tentang hak dan kewajiban pengurus
- c. Uraian pekerjaan

6. Supervisi, diukur dengan indikator :

- a. Pengawasan tak pandang bulu
- b. Pengawasan tidak ketat

7. Hubungan kerja, diukur dengan indikator :

- a. Suasana kerja yang ramah
- b. Anggota organisasi lain
- c. Kerjasama
- d. Penggalangan keakraban

8. Prestasi, diukur dengan indikator :

- a. Kebanggaan atas hasil prestasi/target
- b. Prestasi merupakan tujuan utama
- c. Pemanfaatan kemampuan

9. Penghargaan atau pengakuan, diukur dengan indikator :

- a. Pujian atasan
- b. Keterlibatan penyusunan rencana strategik
- c. Penghargaan kesetiaan
- d. Penilaian prestasi kerja
- e. Ketua panitia kegiatan tertentu, contoh : Panitia Hari Kemerdekaan

10. Tanggung jawab, diukur dengan indikator :

- a. Membuat keputusan sendiri
- b. Berusaha keras
- c. Pengontrolan kontinyu

11. Pekerjaan, diukur dengan indikator :

- b. Pekerjaan sesuai bakat dan minat
- c. Pekerjaan yang menyibukkan
- d. Rotasi dalam pekerjaan
- e. Pengaturan pekerjaan dan pembuatan keputusan sendiri

12. Pengembangan, diukur dengan indikator :

- b. Promosi
- c. Peluang mengembangkan keahlian
- d. Pendidikan dan pelatihan

4.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa barat. Penelitian berlangsung dari bulan Januari sampai dengan Februari 2002.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

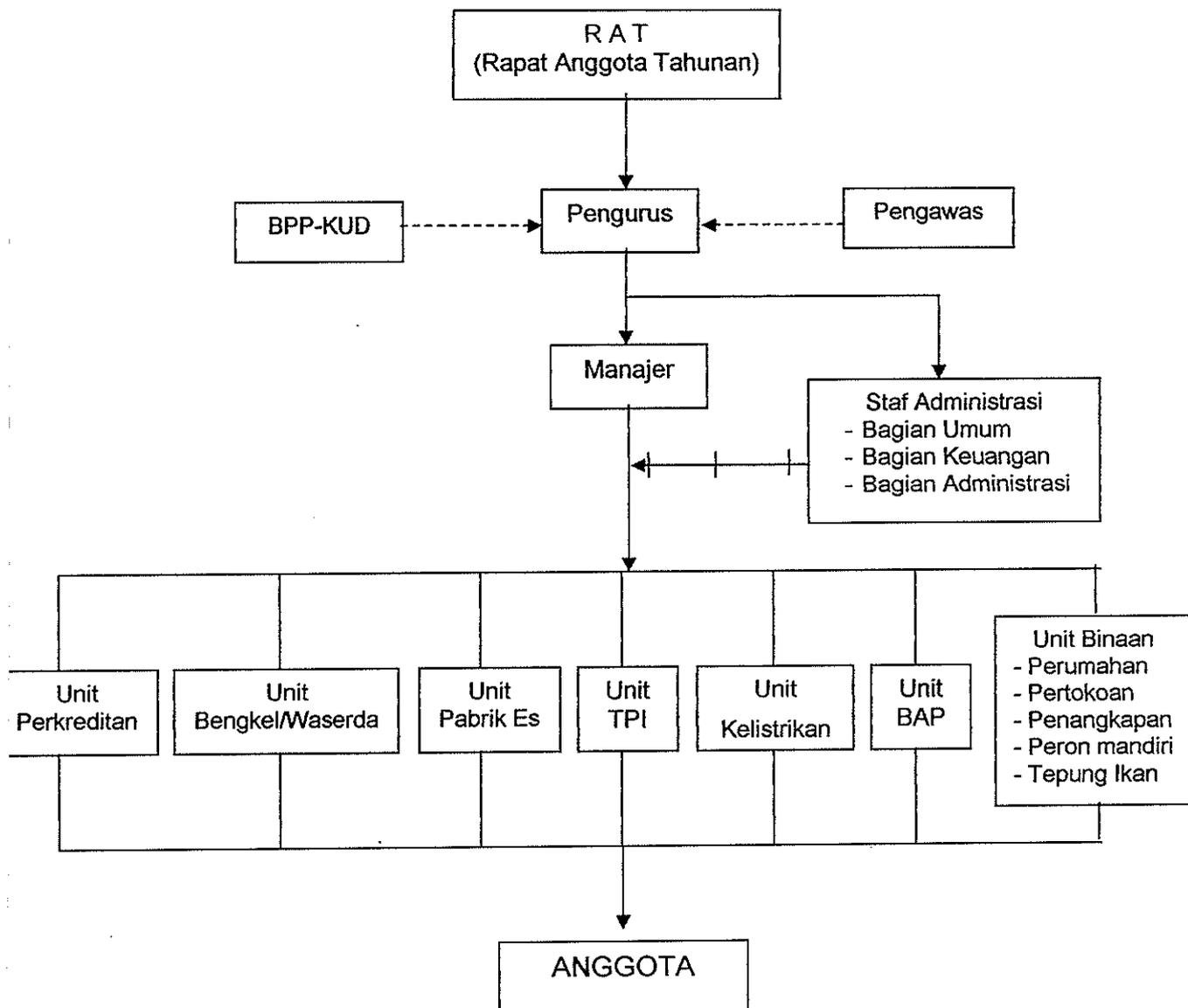
5.1 Sejarah dan Perkembangan KUD

Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik (KUD MIMFS) adalah sebuah koperasi yang aktivitas utamanya bergerak dalam sektor perikanan laut. Semula koperasi ini bernama Koperasi Perikanan Laut (KPL) Misaya Laksana yang didirikan pada tanggal 23 Mei 1966.

KPL Misaya Laksana memiliki badan hukum Nomor 3928 tertanggal 14 November 1968. Pada tahun 1974 KPL Misaya Laksana diganti namanya menjadi Koperasi Perikanan Laut (KPL) Misaya Fajar Sidik dan memperoleh Badan Hukum Nomor 3928A. Nama koperasi ini diambil dari nama almarhum H. Fajar Sidik sebagai penghargaan selama menjabat sebagai ketua yang pertama.

Koperasi Perikanan Laut (KPL) Misaya Fajar Sidik pada tahun 1978 diganti namanya menjadi Koperasi Unit Desa Mina Fajar Sidik sesuai dengan Instruksi Presiden RI Nomor 2/1978 dengan Badan Hukum Nomor 3928B. Koperasi Unit Desa Mina Fajar Sidik menyusun kembali anggaran dasarnya sebagai penyesuaian terhadap perundang-undangan yang ada dengan badan hukum Nomor 3928C/BH/KWK.10/11, tanggal 24 April 1989. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Koperasi RI Nomor 344/KPTS/M/III/1990 tanggal 26 Maret 1990 Koperasi Unit Desa Mina Fajar Sidik menjadi KUD Mandiri. Berdasarkan Surat Kepala Kantor Wilayah Departemen Koperasi dan PPK (Pembina Pengusaha Kecil) Jawa Barat tanggal 24 Desember 1994 ditetapkan sebagai KUD Mandiri Inti yang mengkoordinir KUD/koperasi di Kabupaten Subang bagian Utara untuk wilayah kecamatan Pantai Utara. Pada tanggal 28 April 1996, Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik mengalami pergantian badan hukum menjadi 3928/BH/PAD/KWK.10/IV/1996 yang merupakan penyesuaian terhadap Undang-Undang Nomor 25/1992. Pada tanggal 30 Juli 1997 terjadi perubahan badan hukum kembali menjadi 3928/BH/PAD/KWK.10/VII-1997 berdasarkan Surat Kepala Kantor Wilayah Departemen Koperasi dan Pembina Pengusaha Kecil Jawa Barat.

Struktur Organisasi



Keterangan :

- > Garis Komando
- - - - -> Garis Pengawasan dan pembinaan
- |—|—> Garis Koordinasi

BPP Badan Pembina dan Pelindung

Sumber : KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

Gambar 4. Struktur Organisasi KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki hubungan timbal balik dan kesamaan yang dapat menyatukan orang-orang tersebut, misalnya kesamaan nasib, kepentingan, dan tujuan (Soekanto, 2001). Organisasi disebut juga sebagai suatu susunan yang teratur dan berdisiplin (Habeyb, 1992).

Struktur organisasi adalah penetapan batas-batas tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing individu dalam organisasi tersebut (Habeyb, 1992). Struktur organisasi juga diartikan sebagai kesatuan perintah, dalam gerak dan langkah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga masing-masing pekerja akan mengetahui dengan jelas dimana mendapat perintah dan kepada siapa harus mempertanggungjawabkan hasil kerjanya (Soekanto, 2001).

Dalam segi organisasi, koperasi harus dapat untuk mengurus dirinya sendiri dan mampu untuk bekerja sama dengan pihak lain. Oleh karena itu, koperasi membutuhkan suatu alat yang dapat mewujudkan hal tersebut. Dalam Undang Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Pokok-pokok Perkoperasian disebutkan bahwa perangkat organisasi koperasi terdiri dari :

- Rapat Anggota
- Pengurus
- Pengawas

Rapat Anggota

Rapat Anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi.

Rapat anggota yang dilaksanakan KUD MIMFS meliputi :

1. Rapat Anggota Tahunan

Dilaksanakan setiap satu tahun sekali dan diselenggarakan paling lambat tiga bulan setelah tutup tahun buku. Untuk tahun buku 2001, RAT dilaksanakan pada tanggal 31 Januari 2002 bertempat di Balai Pertemuan KUD MIMFS yang dihadiri oleh 207 anggota, 5 orang pengurus, dan 3 orang pengawas.

2. Rapat Anggota Luar Biasa

Apabila sangat diperlukan dan tidak bisa menunggu diselenggarakannya rapat anggota tahunan, misalnya dalam hal :

- Perubahan anggaran dasar
- Terjadi pembubaran, pembagian, atau peleburan koperasi

- Pemberhentian pengurus, pengawas, dan anggota karena tidak mentaati anggaran dasar/anggaran rumah tangga, keputusan rapat anggota, dan peraturan khusus
- Pengembangan usaha dan pengajuan kredit

3. Rapat Anggota Biasa

Rapat anggota yang diadakan sewaktu-waktu bilamana diperlukan untuk menangani hal-hal yang harus cepat diputuskan.

Rapat Anggota Biasa KUD MIMFS diselenggarakan melalui kelompok-kelompok nelayan, dimana dihadiri oleh utusan-utusan kelompok nelayan.

Pengurus

Pengurus KUD MIMFS sesuai dengan anggaran dasar susunannya terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan pembantu pengurus. Pengurus diberi mandat penuh oleh rapat anggota untuk melaksanakan rencana kerja termasuk didalamnya peningkatan mutu pelayanan kepada anggota dan masyarakat serta pengembangan usaha.

Dalam pengembangan usaha, pengurus sebagai pemegang kebijakan dan pengambil keputusan menunjuk manajer sebagai koordinator bagi unit-unit usaha. Sedangkan dalam hal pembinaan terhadap anggota, pengurus menunjuk kelompok nelayan sebagai penerima/penyampai informasi untuk anggota.

Pengawas

Pengawas dipilih dari perwakilan kelompok nelayan dalam rapat anggota yang dilakukan secara demokratis untuk masa jabatan lima tahun. Pengawas terdiri dari tiga orang yaitu seorang ketua dan dua orang anggota. Tugas pengawas diantaranya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan dan pengelolaan KUD, serta membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.

Maksud diadakannya pengawasan oleh tim pengawas KUD MIMFS adalah untuk memenuhi pertanggungjawaban pengurus kepada Rapat Anggota KUD, tentang hal-hal yang menyangkut pelaksanaan tugas, kewajiban dan wewenang serta kebijakan-kebijakan yang diambil.

Badan Pembina dan Pelindung KUD

Badan Pembina dan Pelindung KUD MIMFS merupakan suatu badan yang dibentuk oleh pemerintah yang bertujuan untuk memberikan pembinaan dan

perlindungan terhadap kelangsungan hidup koperasi. Badan Pembina dan Pelindung terbentuk untuk membimbing pemilihan bidang usaha koperasi yang sesuai dengan kepentingan ekonomi anggota. Badan ini juga berkewajiban untuk menghadiri rapat dan ikut berbicara dalam rapat pengurus dan rapat anggota.

Instansi yang melakukan pembinaan terhadap KUD MIMFS adalah :

- Kantor Koperasi dan Pengusaha Pengrajin Kecil Kabupaten Subang; melakukan pembinaan bidang administrasi dan organisasi koperasi,
- Kantor Wilayah Koperasi dan Pengusaha Pengrajin Kecil Jawa Barat; melakukan pembinaan dalam menghubungi BUMN,
- Dinas Perikanan Jawa Barat; dalam pengadaan sarana prasarana perikanan laut,
- Departemen Tenaga Kerja; dalam hal pembinaan teknis dan tata laksana kerja, khususnya unit pabrik es, dan
- Departemen Perindustrian; dalam pembinaan industri pabrik es.

Pembinaan KUD Terhadap Anggota

- Pembinaan KUD terhadap anggota mau pun calon dilaksanakan melalui penyuluhan bidang perkoperasian, peningkatan usaha dan pembinaan dalam rangka memacu peningkatan produksi perikanan, dan
- Menunjang program pemerintah dalam bidang, Kamtibmas (Keamanan dan Ketertiban Masyarakat), Keluarga Berencana, dan kerjasama yang dilaksanakan secara terpadu antara KUD dan masyarakat.

5.3 Unit Usaha dan Unit Binaan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

1. Unit Usaha TPI (Tempat Pelelangan Ikan)

Unit usaha ini merupakan unit usaha utama yang menjadi tulang punggung KUD MIMFS dalam melaksanakan aktivitas ekonomi lainnya. Perkembangan unit usaha TPI setiap tahunnya mengalami peningkatan, sehingga dapat membantu perkembangan dari KUD itu sendiri. Pelelangan di TPI dilakukan setiap hari sebanyak 2-3 kali lelang, yaitu setiap pukul 8 pagi, 2 siang, dan 4 sore.

Dalam pelaksanaannya, saat ini Unit TPI berpedoman kepada Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 10 dan 11 Tahun 1998 jo Peraturan Daerah Nomor 8 dan 9 Tahun 2000, serta Hasil Keputusan Rapat Anggota Tahunan (RAT).

2. Unit Usaha Pabrik Es

Ditujukan guna memenuhi kebutuhan usaha perikanan, baik untuk pengawetan ikan bagi nelayan mau pun bakul ikan. Upaya perintisan pembangunan pabrik es KUD telah dimulai sejak diadakannya rapat anggota pada tanggal 22 maret 1979 perihal pendirian pabrik es.

Pendistribusian es balok dilakukan ke pedagang pengecer, depot es; nelayan, dan masyarakat. Dalam proses pendistribusiannya seluruhnya tidak ditangani oleh KUD, melainkan ditanggung oleh pihak konsumen. Wilayah layanan pemasarannya mencakup wilayah Blanakan, Langensari, Muara, dan Ciasem Baru.

Dengan semakin beratnya beban biaya dan kondisi teknis pabrik yang semakin menurun, maka pada tanggal 8 September 2000 dilakukan penandatanganan kontrak kepada PT TIRTA RATNA dalam jangka waktu 12 tahun.

3. Unit Usaha Simpan Pinjam

Unit usaha ini merupakan unit usaha yang ditujukan terutama bagi anggota baik nelayan, bakul, pedagang, mau pun pihak lainnya. Modal yang digunakan untuk unit usaha simpan pinjam ini berasal dari modal sendiri, dan sedang diadakan penjajagan untuk kerjasama dalam penambahan modal baik dari bank maupun investor lain.

4. Unit Usaha Perbengkelan/Waserda

Unit ini semula hanya terbatas pada penyediaan sarana perbengkelan untuk mesin perahu. Namun karena keterbatasan dana dan banyak bermunculannya bengkel-bengkel lain maka usaha ini beralih menjadi unit usaha yang di dalamnya tercakup berbagai jenis barang kebutuhan produksi perikanan dan kebutuhan masyarakat sehari-hari.

5. Unit Usaha Wartel

Unit usaha wartel mulai beroperasi sejak tanggal 15 Desember 1995 dan merupakan kerjasama dalam pelayanan jasa telekomunikasi dengan pihak PT

Telkom. Sejak tahun 1998 telah ditambah pelayanan faksimili serta penambahan tiga buah KBU.

6. Unit Usaha Kelistrikan

Unit usaha ini merupakan hasil kerjasama antara Perusahaan Listrik Negara (PLN) dengan KUD MIMFS yang meliputi penjualan jasa rekening, pelayanan gangguan listrik, pencatatan KWH meter, dan pemeliharaan jaringan listrik, serta gardu PLN.

Wilayah kerja dari unit usaha ini meliputi Desa Blanakan, Rawamekar, Rawameneng, Ciasem Baru, dan Jayamukti. Namun sejak tahun 1999 karena keterbatasan pengelola maka diputuskan bahwa unit usaha kelistrikan ini tidak dikelola lagi oleh KUD.

7. Unit Usaha Bahan Alat Perikanan (Depot Es)

Unit usaha ini masih terbatas pada pelayanan kebutuhan es bagi nelayan dan bakul. Untuk selanjutnya diharapkan adanya kerjasama dengan pihak swasta agar dapat memenuhi semua kebutuhan melaut nelayan dan kebutuhan pemasaran bakul.

8. Unit Usaha Pengolahan Tepung Ikan

Unit usaha ini mendapatkan bantuan dari Presiden pada tahun 1989 dalam bentuk dana bergulir. Namun pada tahun 1993 tidak lagi dilanjutkan karena :

- Bahan baku relatif lebih mahal apabila dibandingkan dengan harga jual tepung ikan, mengingat saat ini pembelian bahan baku tepung ikan bersaing dengan bakul rebusan, para peternak itik, dan petani tambak
- Mesin penepungan mengalami kerusakan, dan
- Pemasaran produk tepung ikan masih terhambat

9. Unit Usaha Pool BBM

Unit usaha Pool BBM mulai beroperasi sejak tanggal 23 Maret 1999 yang dalam pelaksanaannya bekerja dengan PT. Pertamina UPPDN (Unit Pengadaan perbekalan Dalam Negeri) III Balongan-Indramayu, namun dikarenakan terbatasnya kemampuan faktor pengelola serta biaya-biaya pengelolaan yang semakin memberatkan, maka sejak akhir bulan Mei 2000 unit ini dihentikan kegiatannya.

Rencananya sarana tangki yang ada akan dikontrakkan kepada pihak pengusaha yang berminat.

10. Unit Binaan KPR-BUKOPIN

Unit ini merupakan bentuk upaya pembinaan kesejahteraan bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya terutama dalam penyediaan pemukiman yang sehat, nyaman dan dengan harga yang terjangkau. Dibangun sejak tahun 1988 dengan penyediaan sarana perumahan sebanyak 150 unit melalui KPR-BUKOPIN yang investasinya mencapai Rp 398.700.000,00, jangka waktu pengembalian selama 15 tahun dan akan jatuh tempo pada bulan Agustus 2004. Hingga akhir tahun 2000 seluruh unit rumah yang ada telah terjual.

11. Unit Pertokoan, Pujasera dan Film

Unit pertokoan, pujasera dan gedung film terletak disebelah barat dan berjarak sekitar 50 meter dari Tempat Pelelangan Ikan. Unit ini dibangun di atas areal lahan seluas 5.300 m², meliputi 40 lokal pertokoan, 28 lokal pujasera dan 1 buah gedung film. Sumber pendanaan unit ini berasal dari kredit Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamanukan.

Sejak tahun 1997, jumlah pertokoan yang telah terjual sebanyak 40 lokal, melalui kredit jangka waktu 5 tahun. Apabila sudah terlunasi, bangunan pertokoan ini berikut tanahnya lengkap dengan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Hak Guna Bangunan (HGB) mutlak menjadi hak milik nasabah. Sedangkan Pujasera statusnya adalah sewa-menyewa dan dikelola oleh KUD.

Dari unit-unit yang disebutkan diatas, yang masih dikelola oleh KUD MIMFS pada tahun 2002 adalah unit TPI, pabrik es, simpan pinjam, waserda, wartel, depot es, KPR BUKOPIN, dan pujasera.

5.4 Karakteristik Responden

5.4.1 Umur

Umur pengurus dan karyawan KUD MIMFS (responden) berkisar antara 20 sampai dengan 66 tahun. Jumlah dan persentase pengurus dan karyawan tetap KUD MIMFS berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 3, yang menyatakan bahwa

sebagian besar pengurus dan karyawan KUD MIMFS berumur antara 28 sampai 35 tahun (33%).

Seseorang dinyatakan sebagai tenaga kerja produktif pada selang umur 10-64 tahun (Rusli, 1996). Pengurus dan karyawan KUD MIMFS dari 30 orang responden terdapat 1 orang diantaranya (3%) yang tidak termasuk kedalam usia produktif seperti yang tertera pada Lampiran 1. Pengurus-karyawan tersebut tetap dipekerjakan karena dalam koperasi tidak ada batasan umur tertentu dan bersifat sukarela. Selain itu kecakapan dan kemampuan pengurus-karyawan tersebut masih tetap dibutuhkan oleh KUD.

Pada dasarnya KUD MIMFS lebih mengutamakan karyawan dalam umur muda, mengingat tenaganya masih kuat sehingga dapat bekerja dengan jam kerja yang tidak tentu pada saat dibutuhkan. Namun, KUD MIMFS tidak memisahkan pekerjaan pengurus dan karyawannya dari segi umur, melainkan dari segi kemampuan dan kerelaannya dalam menjalankan pekerjaan yang ada.

Karakteristik umur sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan sesuatu yang dapat memotivasinya, sehingga pekerja dapat meraih apa yang diinginkannya. Pekerja yang masih muda tuntutan kepuasan kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja usia tua. Hal ini akan berpengaruh terhadap cara memotivasi pekerja yang dilakukan oleh seorang atasan (Hasibuan, 2001).

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Umur, Tahun 2002

Selang Umur	Tepi Kelas Umur	Pengurus	Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
20 - 27	19,5 – 27,5	-	9	9	30
28 - 35	27,5 – 35,5	1	9	10	33,3
36 - 43	35,5 – 43,5	2	5	7	23,3
44 - 51	43,5 – 51,5	1	1	2	6,6
52 - 59	51,5 – 59,5	-	1	1	3,4
60 - 67	59,5 – 67,5	1	-	1	3,4
		5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 1, 2002

5.4.2 Jenis Kelamin

karyawan KUD MIMFS lebih didominasi oleh laki-laki. Hal ini mengingat karena banyaknya unit usaha yang mengharuskan untuk bekerja di lapangan, sehingga pekerjaan yang ada lebih berat dan membutuhkan tenaga yang lebih besar. Pengurus dan karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak bekerja dalam ruangan, yaitu pada bagian pelayanan administrasi untuk perumahan, dan unit wartel.

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Tahun 2002

Jenis Kelamin	Pengurus	Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	4	14	18	60
Perempuan	1	11	12	40
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 1, 2002

5.4.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal adalah tingkat pendidikan yang diperoleh secara formal dan berhasil ditamatkan oleh pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Tingkat pendidikan pengurus dan karyawan KUD MIMFS sangatlah beragam, mulai dari lulusan Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, sampai pada lulusan Perguruan Tinggi. Jumlah dan persentase pengurus dan karyawan KUD MIMFS berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.

Pengurus dan karyawan KUD MIMFS lebih didominasi oleh pengurus dan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 10 orang (33,4%). Tingkat pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam cara berfikir, bersikap, dan memandang suatu masalah yang akhirnya akan berpengaruh pada perilaku dan cara memotivasi diri yang berbeda-beda.

KUD MIMFS dalam pengelolaan pegawainya tidak terlalu mempe-masalahkan pemisahan kerja berdasarkan tingkat pendidikan, melainkan juga berdasarkan kemampuan, kesanggupan, dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan pertimbangan lainnya seperti pengalaman, dan pengaruhnya dalam masyarakat. Namun pada saat ini, posisi dari setiap kepala unit diduduki oleh karyawan yang

memiliki tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana, sedangkan untuk karyawan yang bekerja di lapangan lebih mengutamakan kemauan dan keterampilannya sehingga tidak diperlukan suatu ketetapan mengenai tingkat pendidikan. Selain itu keputusan Rapat Anggota Tahunan pun dapat mempengaruhi jabatan seseorang dalam koperasi.

Dilihat dari segi tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka kemungkinan motivasi kerja yang dimilikinya akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan adanya keinginan untuk maju dan mendapatkan hasil yang jauh lebih baik pada waktu yang akan datang.

Tabel 5. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2002

Tingkat Pendidikan	Pengurus	Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
SD	-	6	6	20
SLTP	1	4	5	16,7
SLTA	1	9	10	33,4
Diploma I	-	2	2	6,6
Diploma III	-	2	2	6,6
Sarjana	3	2	5	16,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 1, 2002

5.4.4 Lama Bekerja

Dilihat dari Tabel 6, pengurus dan karyawan KUD MIMFS yang paling lama bekerja adalah berkisar antara 133-157 bulan paling baru berkisar antara 8-32 bulan. Daftar lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 1.

Lamanya bekerja dapat menunjukkan tingkat pengalamannya dalam berorganisasi dan pemahaman terhadap organisasi (KUD). Pengalaman tersebut akan menambah kemampuan dalam melaksanakan kegiatan dan berusaha untuk memajukan KUD demi kelangsungan hidup KUD. Selain itu pengalaman juga akan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

Disamping hal tersebut diatas pekerja yang baru bekerja biasanya memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena para pekerja cenderung untuk lebih menunjukkan kemampuan dirinya dalam bekerja. Sedangkan para pekerja lama

motivasi kerjanya cenderung semakin menurun karena kerap sekali para pekerja lama lebih dihubungkan dengan terdapatnya kejenuhan dalam bekerja, sehingga dalam hal ini dibutuhkan peranan yang cukup besar dari atasan untuk memunculkan kembali motivasi kerjanya.

Tabel 6. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja, Tahun 2002

Selang Lama Bekerja (Bulan)	Tepi Kelas Lama Bekerja	Pengurus	Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
8 – 32	7,5 – 32,5	1	11	12	40
33 – 57	32,5 – 57,5	-	4	4	13.3
58 – 82	57,5 – 82,5	1	3	4	13.3
83 – 107	82,5 – 107,5	2	1	3	10
108 – 132	107,5 – 132,5	1	4	5	16.7
133 – 157	132,5 – 157,5	-	2	2	6.7
		5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 1, 2002

5.4.5 Jumlah Tanggungan

Banyaknya jumlah tanggungan merupakan jumlah anggota keluarga yang ditanggung seluruh atau sebagian kebutuhan hidupnya oleh pengurus dan karyawan. Jumlah dan persentase pengurus dan karyawan berdasarkan jumlah tanggungan dapat dilihat pada Tabel 7.

Berdasarkan jumlah tanggungan, pengurus dan karyawan KUD MIMFS yang tidak memiliki tanggungan berjumlah 14 orang, dimana sebagian besar diantaranya berstatus belum menikah dan tidak menanggung kebutuhan hidup anggota keluarga lainnya. Jumlah tanggungan terbanyak adalah 5 orang, sehingga rata-rata tanggungan secara keseluruhan adalah 2 orang. Daftar lengkap dapat dilihat pada Lampiran 1.

Semakin banyak jumlah tanggungan yang ditanggung oleh pekerja, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang semakin tinggi. Hal ini dikarenakan adanya keharusan pada dirinya untuk mencukupi kebutuhan hidup orang-orang yang menjadi tanggungannya, sehingga keinginan untuk bekerja semakin tinggi mengingat besarnya tanggung jawab yang harus dipikulnya.

Tabel 7. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan, Tahun 2002.

Selang Jumlah Tanggungan	Pengurus	Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
0 – 1	2	16	18	60
2 – 3	3	5	8	26,7
4 – 5	-	4	4	13,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 1, 2002

5.5 Analisis Data Uji Validitas dan Reliabilitas

5.5.1 Hasil Uji Validitas (Keshahihan) Alat Ukur

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan validitas konstruk, yaitu berdasarkan kerangka dari suatu konsep. Berdasarkan uji tersebut dapat dikatakan bahwa kuesioner yang telah dibuat dapat dipakai untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD MIMFS.

Kerangka konsep dituangkan dalam bentuk variabel-variabel penelitian yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan. Keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner berjumlah 41 pertanyaan yang dikategorikan ke dalam 12 faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti tertera pada Lampiran 2, dimana masing-masing pertanyaan memiliki bobot nilai yang sama dengan pertanyaan lainnya.

Berdasarkan hasil uji coba kuesioner terdapat pengurangan sejumlah pertanyaan menjadi 27 pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *product moment*. Pertanyaan yang tergolong tidak valid akan disingkirkan karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,361) dengan tingkat kepercayaan 95%.

5.5.2 Hasil Uji Reliabilitas (Keandalan) Alat Ukur

Dalam pengujian keandalan alat ukur yang digunakan, dilakukan dengan teknik belah dua dimana seluruh pertanyaan yang ada dipisahkan menjadi dua kelompok pertanyaan yang bernomor genap dan ganjil. Hasil Perhitungan disajikan pada Lampiran 7.

Hasil uji melalui teknik belah dua menghasilkan nilai r reliabilitas total sebesar 0,910755. Nilai r_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) dengan

selang kepercayaan 95% untuk 30 orang responden. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dapat diandalkan/terpercaya.

5.6 Kajian Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

Hasil analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan menggunakan teknik uji *Chi Square*, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berasal dari teori dua faktor Herzberg berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan. Hasil perhitungan yang diperoleh dibandingkan dengan χ^2_{tabel} *Chi Square* sebesar 5,99 dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf ketelitian 0,05 dan derajat bebas (db) = 2. Berikut penjelasan hasil jawaban responden disertai dengan analisis komponen faktor dari masing-masing faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi meliputi : insentif berupa uang, konversi fasilitas transportasi dalam bentuk rupiah, dan bonus tinggi tujuan utama.

a. Analisis Jawaban Responden terhadap Komponen Sistem Kompensasi

Insentif Berupa Uang

Tabel 8. Jawaban Responden Mengenai Pemberian Insentif Berupa Uang, Tahun 2002

Pemberian Insentif Berupa Uang	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	4	4	13,3
Biasa Saja	1	2	3	10
Setuju	4	19	23	76,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Pemberian insentif yaitu pemberian kompensasi kepada pengurus dan karyawan berdasarkan kinerja individual atau pun berdasarkan kinerja koperasi/profitabilitas koperasi . Pemberian insentif ini menurut Teori Harapan Victor H. Vroom termasuk dalam bagian *hasil tingkat kedua* yakni sebagai akibat dari pekerjaannya itu sendiri, karena dalam pekerjaan harus menghasilkan penghasilan atau keuntungan lainnya.

Sebagian besar pengurus dan karyawan KUD MIMFS (76,7%) menilai bahwa pemberian insentif berupa uang diperlukan untuk pengganti uang makan siang pengurus dan karyawan. Jika pemberian insentif ini dilakukan maka hal ini akan semakin mendorong semangatnya dalam bekerja, namun hal ini belum diwujudkan oleh KUD MIMFS.

Konversi Fasilitas Transportasi dalam Bentuk Rupiah

Dalam melakukan tugas ke luar daerah sebaiknya disediakan suatu sarana transportasi yang dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Namun karena sarana tersebut belum disediakan maka para pengurus dan karyawan mengharapkan adanya suatu bentuk pengganti sarana transportasi yakni dalam bentuk rupiah yang nilainya sebanding dengan apa yang dibutuhkan.

Beberapa orang responden menyatakan tidak setuju dengan hal diatas. Hal ini dikarenakan pertimbangan kecukupan ada tidaknya dana yang akan disediakan KUD sebagai sarana transportasi.

Tabel 9. Jawaban Responden Mengenai Konversi Fasilitas Dalam Bentuk Rupiah, Tahun 2002

Konversi Fasilitas Dalam Rupiah	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	1	2	3	10
Biasa Saja	1	4	5	16,7
Setuju	3	19	22	73,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Bonus Tinggi Tujuan Utama

Tabel 10. Jawaban Responden Mengenai Bonus Tinggi Tujuan Utama, Tahun 2002

Bonus Tinggi Tujuan Utama Dalam Bekerja	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	4	4	8	26,7
Setuju	1	21	22	73,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Salah satu tujuan pengurus dan karyawan untuk bekerja di koperasi selain karena unsur sukarela dan ingin turut serta dalam pengembangan koperasi, bonus yang tinggi merupakan tujuan lainnya. Dalam melakukan kegiatan yang mengharuskan untuk keluar dari lingkungan tempat bekerja, pengurus dan karyawan mengharapkan dalam setiap pekerjaan perlu untuk disediakan dana tambahan untuk tambahan uang jalan. Hal demikian memang sudah disediakan oleh KUD MIMFS, namun jumlah yang ada memang tidak selalu tetap mengingat semua dana yang akan disediakan harus disesuaikan dengan keuntungan yang diperoleh koperasi.

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi merupakan tindakan balas jasa/ganti rugi yang diberikan oleh koperasi kepada pengurus dan karyawan secara langsung (honor) atau tidak langsung (bonus, fasilitas, tunjangan) atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini sistem kompensasi dalam bentuk langsung (honor) tidak akan dibahas, hanya tindakan balas jasa seperti insentif berupa uang, fasilitas, dan bonus yang akan dikemukakan.

Insentif berupa uang mencerminkan uang pengganti yang diberikan atas sesuatu yang tidak dapat diberikan kepada pengurus dan karyawan dalam bentuk suatu barang. Nilai X^2_{hitung} yang diperoleh melalui suatu kategori tertentu tersaji pada Lampiran 8. Berdasarkan hasil analisa *Chi Square* tentang insentif berupa uang untuk memperbaiki hasil kerja, diperoleh hasil bahwa nilai X^2_{hitung} sebesar 48,8 lebih besar daripada X^2_{tabel} (5,99; dengan $\alpha=0,05$). Untuk analisa terhadap bentuk fasilitas yang diberikan dalam bentuk rupiah dan analisa terhadap bonus tinggi sebagai tujuan utama diperoleh nilai X^2_{hitung} masing-masing sebesar 21,8 dan 24,8 lebih besar dari X^2_{tabel} .

Dari hasil perhitungan, dapat dinyatakan bahwa ketiga komponen faktor dari sistem kompensasi seluruhnya berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin terpacu pula semangat pengurus dan karyawan KUD MIMFS dalam melakukan pekerjaan serta dapat menimbulkan perbaikan hasil kerja ke arah yang lebih baik.

2. Keamanan Kerja

a. Analisis Jawaban Responden terhadap Komponen Keamanan Kerja *Tunjangan Rawat Inap*

Pengurus dan karyawan menganggap bahwa koperasi perlu untuk menyediakan tunjangan rawat inap bagi pengurus dan karyawannya, mengingat pekerjaan yang dilakukan selama ini lebih menuntut kesehatan yang lebih baik terutama bagi karyawan yang bekerja di lapang. Tunjangan rawat inap ini termasuk ke dalam faktor yang mendukung terlaksananya keamanan kerja. Kebutuhan akan rasa aman ini menempati tingkatan ke dua dalam Teori Hierarki Maslow, yakni manusia atau pekerja memiliki kebutuhan untuk terlindung baik secara fisik (bahaya, kecelakaan) maupun non fisik (asuransi).

KUD MIMFS telah menyediakan dana keamanan kerja berupa tunjangan rawat inap bagi pengurus dan karyawannya. Namun, hal tersebut belum dapat sepenuhnya ditanggung oleh koperasi karena penyediaan dana sangat tergantung dari keuntungan yang diperoleh. Penggantian atau tunjangan yang diberikan koperasi biasanya sekitar 30 – 40% dari total biaya rawat inap.

Tabel 11. Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Rawat Inap, Tahun 2002

Penyediaan Tunjangan Rawat Inap	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	1	2	6,7
Setuju	4	24	28	93,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Keamanan Kerja

Keamanan kerja yang diberikan koperasi merupakan keamanan kerja dalam bentuk jaminan berupa tunjangan terhadap keadaan diri pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Keamanan yang diberikan oleh koperasi berupa tunjangan rawat inap atau sebagai bantuan tambahan/pengganti biaya yang dikeluarkan untuk rawat inap. Berdasarkan analisis dengan menggunakan uji *Chi Square* tentang perlunya tunjangan rawat inap bagi pengurus dan karyawan, diperoleh hasil pada Lampiran 8. bahwa nilai X^2_{hitung} lebih besar dari X^2_{tabel} yakni sebesar 48,8.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa komponen faktor keamanan kerja berupa tunjangan rawat inap bagi pengurus dan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan kata lain jika tunjangan rawat inap ini diberikan maka akan meningkatkan motivasi kerja dari pengurus dan karyawan koperasi karena merasa bahwa keamanan kerjanya sudah terjamin.

3. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja meliputi : bebas polusi, lokasi kerja strategis.

a. Analisis Jawaban Responden Terhadap Komponen Faktor Kondisi Kerja

Bebas Polusi

Tabel 12. Jawaban Responden Mengenai Bebas Polusi, Tahun 2002

Tempat Kerja Sekarang Bebas Polusi	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	4	16	20	66,6
Biasa Saja	1	4	5	16,7
Setuju	0	5	5	16,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Kondisi kerja di bidang perikanan memang tidak bisa jauh dari unsur bau yang tidak sedap. Begitu pula dengan yang dialami oleh pengurus dan karyawan KUD MIMFS baik yang bekerja di ruangan mau pun yang bekerja langsung di lapangan. Posisi KUD yang dekat dengan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) yang menyebabkan bau tersebut dirasa cukup mengganggu.

Sebagian besar pengurus dan karyawan merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut, namun pekerjaan yang ada memang dituntut untuk siap dalam menghadapi hal seperti itu.

Lokasi Kerja Strategis

Lokasi kerja KUD MIMFS dinilai cukup strategis oleh para pengurus dan karyawannya, hal ini memang terbukti dengan lokasi kerja yang dekat dengan tempat tinggal pengurus dan karyawan yang berada di sekitar KUD, pasar ikan, pasar tradisional, tempat pariwisata, tempat peribadatan dan lainnya terlebih dengan disediakannya berbagai unit usaha yang diperlukan masyarakat oleh koperasi.

Tabel 13. Jawaban Responden Mengenai Lokasi Kerja Strategis, Tahun 2002

Lokasi Kerja Sekarang Strategis	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	1	2	6,7
Setuju	4	24	28	93,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah kondisi fisik dan sosial yang menyenangkan di tempat kerja. Berdasarkan analisis *Chi Square* diperoleh hasil pada Lampiran 8, bahwa untuk ketidakbebasan polusi berupa udara bersih didapat X^2_{hitung} sebesar 15,0, nilai ini lebih besar dari nilai X^2_{tabel} . Sedangkan untuk keberadaan lokasi yang strategis didapatkan nilai X^2_{hitung} sebesar 48,8.

Dari hasil di atas, maka untuk kedua komponen faktor motivasi kerja tersebut, kedua-duanya berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Hal ini berarti jika semakin besar peluang terbebas dari polusi, semakin strategis lokasi kerja pengurus dan karyawan, maka semakin besar pula perasaan termotivasi pengurus dan karyawan untuk bekerja.

4. Status Kerja

Status kerja meliputi : reputasi KUD, dan jenis posisi kerja.

a. Analisis Jawaban Responden Terhadap Komponen Faktor Status Kerja

Reputasi KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

Reputasi koperasi akan berpengaruh terhadap kinerja pengurus dan karyawan dikarenakan jika koperasi tersebut mempunyai reputasi yang baik, maka pengurus dan karyawan akan merasa bangga dan merasa memiliki terhadap koperasi. Adanya perasaan bangga dan memiliki ini akan meningkatkan loyalitas pengurus dan karyawan terhadap koperasi.

Pengurus dan karyawan KUD MIMFS merasa bangga akan reputasi KUD. Selain dilihat dari segi usahanya yang terus mengalami pengembangan, sebagian besar penduduk sekitar telah menjadi anggota koperasi. Hal ini menandakan kepercayaan yang besar dari masyarakat terhadap KUD MIMFS, sehingga para

pengurus dan karyawannya bersedia untuk terus mengabdikan pada koperasi selama masih dibutuhkan.

Tabel 14. Jawaban responden Mengenai Reputasi Kerja KUD, Tahun 2002

Reputasi KUD Tergolong Baik	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	4	5	16,7
Setuju	4	21	25	83,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Jenis Posisi Kerja

Tabel 15. Jawaban Responden Mengenai Pengaruh Posisi Kerja pada Gairah Kerja, Tahun 2002

Jenis Jabatan Mempengaruhi Gairah Kerja	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	3	10	13	43,3
Setuju	2	15	17	56,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Walau pun posisi kerja bukan merupakan tujuan utama dalam bekerja, sebagian besar pengurus dan karyawan menyadari bahwa dengan disandanginya posisi tertentu dalam koperasi dapat menyebabkan peningkatan dalam gairah kerja. Hal ini diduga, karena dengan semakin tinggi jabatan/posisi seseorang maka tantangan dan tanggung jawabnya pun akan semakin besar, sehingga dapat mendorong untuk bekerja lebih baik agar dapat dijadikan sebagai teladan bagi yang lainnya.

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Status Kerja

Status kerja mencerminkan kedudukan dalam bekerja. Pengukuran status kerja disini berupa reputasi koperasi yang baik dimata masyarakat dan anggota, serta dengan berbedanya jenis jabatan akan berpengaruh terhadap kegairahan kerja.

Nilai X^2_{hitung} yang tersaji pada Lampiran 8, untuk komponen faktor reputasi koperasi yang dinilai baik dimata anggota dan masyarakat adalah sebesar 35,0 yang lebih besar dari X^2_{tabel} . Sedangkan untuk jenis jabatan mempengaruhi gairah kerja memiliki X^2_{hitung} sebesar 15,8. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kedua komponen faktor status kerja diatas berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Sehingga semakin baik reputasi koperasi tempat pengurus dan karyawan itu bekerja maka semakin tinggi pula motivasi untuk bekerja, dan jika semakin baik/tinggi jabatan yang disandang oleh pengurus dan karyawan maka semakin tinggi pula peluang meningkatnya kegairahan dalam bekerja.

5. Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan dan administrasi meliputi : bulletin perkembangan KUD, dan informasi hak dan kewajiban

a. Analisis Jawaban Responden terhadap Komponen Faktor Kebijakan dan Administrasi

Buletin Perkembangan KUD

Pengurus dan karyawan ingin mengetahui apa yang dikerjakan, mengapa, apa harapan atasan terhadap pengurus-karyawan, dan seberapa jauh kegiatan yang telah terjadi baik di dalam maupun di luar koperasi. Pengurus dan karyawan KUD MIMFS mengharapkan adanya penyampaian informasi yang jelas mengenai perkembangan KUD per-triwulan dalam bentuk bulletin, sehingga dapat diketahui kegiatan apa saja yang telah dan akan dilakukan oleh KUD. Hal ini dapat memudahkan pengurus dan karyawan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan pada hari-hari sebelumnya.

Tabel 16. Jawaban responden Mengenai Perlunya Buletin Perkembangan KUD, Tahun 2002

Perlu Buletin Perkembangan KUD	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	1	2	6,7
Setuju	4	24	28	93,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Informasi Hak dan Kewajiban

Keterangan mengenai hak dan kewajiban pengurus memang sudah tersedia dalam suatu dokumen tertentu, namun pengurus dan karyawan merasakan perlunya penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut oleh pihak-pihak tertentu yang dianggap lebih menguasainya secara langsung di lapangan. Kejelasan tersebut sangat diperlukan karena pemberian informasi yang jelas tentang tujuan pekerjaan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan salah satu teknik pemberian motivasi secara positif, dimana pekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan terarah jika hal tersebut dilakukan (Saydam, 1996 diacu dalam Justicia, 2001).

Tabel 17. Jawaban Responden Mengenai Informasi Hak dan Kewajiban, Tahun 2002

Pemberian Informasi Hak dan Kewajiban	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	0	2	2	6,7
Setuju	5	23	28	93,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Uraian Pekerjaan

Uraian pekerjaan yang jelas dianggap perlu oleh pengurus dan karyawan. Dengan adanya penguraian yang jelas, maka pengurus dan karyawan KUD MIMFS dapat mengetahui mengenai hal apa saja yang diharapkan koperasi terhadap dirinya, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terarah dan memiliki tujuan.

Tabel 18. Jawaban Responden Mengenai Perlunya Uraian Pekerjaan, Tahun 2002

Perlu Penguraian Pekerjaan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	2	3	5	16,7
Setuju	3	22	25	83,3
	5	25	30	100

umber : data olahan dari Lampiran 4, 2002.

b. Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Kebijakan dan Administrasi KUD

Kebijakan dan administrasi koperasi disini merupakan kebijakan yang dikeluarkan oleh koperasi bagi pengurus dan karyawannya. Kebijakan ini diukur dengan dikeluarkannya bulletin perkembangan koperasi, pemberian kejelasan informasi mengenai hak dan kewajiban pengurus dan karyawan, serta uraian pekerjaan yang jelas.

Perhitungan uji *Chi Square* memperlihatkan bahwa nilai X^2_{hitung} ketiganya lebih besar dari X^2_{tabel} yaitu 48,8 ; 84,8 ; dan 35,0. dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa ketiga faktor berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pengurus dan karyawan. Sehingga semakin besar kemungkinan faktor-faktor tersebut diwujudkan maka semakin besar pula kemungkinan meningkatnya motivasi kerja pengurus dan karyawan.

Pengawasan Tidak Pandang Bulu

Tabel 19. Jawaban Responden Mengenai Pengaruh Pengawasan Tidak Pandang Bulu terhadap Kekompakan, Tahun 2002

Pengawasan Tidak Pandang Bulu	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	1	2	6,7
Setuju	4	24	28	93,3
		25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002.

Kegiatan pengawasan di KUD MIMFS dilakukan oleh sebuah tim pengawas yang terdiri dari tiga orang wakil yang dipilih dari kelompok nelayan dengan periode yang sama dengan periode kepengurusan.

Pengawasan kerja sebaiknya dilakukan dengan menyamaratakan kedudukan yang ada tanpa membeda-bedakannya, sehingga seluruh pengurus dan karyawan memiliki peluang yang sama dalam pengawasan. Kekompakan dan kestabilan dalam bekerja dapat tercipta karena tidak adanya perasaan dibedakan dengan rekan kerja lainnya.

Pengawasan Ketat

Sebagian besar pengurus dan karyawan menyatakan bahwa pekerjaan akan berjalan dengan baik jika tidak diawasi terlampau ketat. Hal ini dikarenakan jika pengurus dan karyawan dalam melakukan pekerjaannya terlalu diawasi dikhawatirkan pekerjaan yang ada akan terbengkalai karena merasa tidak tenang.

Tabel 20. Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Ketat, Tahun 2002

Pengawasan Hendaknya Ketat	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	4	17	21	70
Biasa Saja	0	4	4	13,3
Setuju	1	4	5	16,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Supervisi

Supervisi diukur dengan melihat perlunya pengawasan yang dilakukan tanpa pandang bulu, dan pengawasan yang tidak ketat. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai X^2_{hitung} pengawasan dilakukan tanpa pandang bulu sebesar 48,8 ; dan penerapan pengawasan yang dilakukan dengan ketat sebesar 18,2. Seluruh harga X^2_{hitung} tersebut lebih besar dari X^2_{tabel} . Hal ini berarti semakin besar peluang pengawasan dilakukan tanpa pandang bulu dan tidak ketat, maka semakin besar pula kemungkinan meningkatnya motivasi kerja.

7. Hubungan Kerja

Hubungan kerja meliputi : suasana kerja ramah, kerjasama antar rekan kerja dan atasan, dan penggalangan keakraban melalui olahraga.

a. Analisis Jawaban Responden terhadap Komponen Faktor Hubungan Kerja *Suasana Kerja Ramah*

Suasana kerja yang ramah sangat dibutuhkan untuk menghasilkan suatu keberhasilan kerja. Dengan suasana kerja yang ramah diharapkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat tanpa takut adanya ketegangan-ketegangan yang timbul.

Pimpinan berperan besar dalam penciptaan suasana kerja yang diinginkan. Pimpinan harus dapat merangkul para bawahannya dalam suatu lingkungan

keluarga tanpa mengabaikan hubungan kerja masing-masing. Disinilah perlunya kerjasama antara kedua belah pihak untuk dapat saling memahami satu sama lain.

Tabel 21. Jawaban Responden Mengenai Suasana Kerja Ramah, Tahun 2002

Penciptaan Suasana Kerja Ramah	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	0	1	3,3
Setuju	4	25	29	96,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Kerjasama Antar Rekan Kerja dan Atasan

Tabel 22. Jawaban Responden Mengenai Kerjasama Antar Rekan Kerja dan Atasan, Tahun 2002

Perlu Kerjasama Rekan Kerja dan Atasan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	2	8	10	33,3
Setuju	3	17	20	66,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Pengurus dan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi jika tercipta hubungan yang harmonis antar rekan kerja, dan dengan atasan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja diperlukan agar pengurus dan karyawan tidak merasa terkucil dan akan merasa diterima oleh kelompoknya. Perasaan diterima oleh orang lain ini akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut, sehingga akan merasakan kegairahan dalam bekerja.

Menurut McClelland (Suganda, 1997), kebutuhan untuk menciptakan, memelihara, dan mengembangkan suatu hubungan yang menyenangkan antar sesama termasuk kedalam kebutuhan untuk beraffiliasi (*n aff*). Bagi seseorang yang memiliki *n aff* yang tinggi, disenangi oleh atasan dan rekan kerja merupakan pendorong utama dalam melakukan pekerjaan.

Kerjasama dengan rekan kerja dibutuhkan untuk memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Begitu pula kerjasama yang digalang dengan

atasan. Atasan dapat memberikan masukan berupa saran, pengarahan, mau pun solusi yang nantinya dapat dibicarakan bersama untuk mendapatkan pemecahan permasalahan yang dianggap baik oleh semua pihak.

Penggalangan Keakraban Melalui Olahraga

Kegiatan olahraga selain dapat menciptakan kebugaran bagi orang yang melakukannya ternyata memiliki manfaat lain jika dikelola dengan baik. Pertandingan olahraga misalnya, dengan adanya pertandingan olahraga antar sesama pengurus dan karyawan dalam event tertentu dapat menambah hubungan yang lebih baik diantara pengurus dan karyawan mau pun dengan pihak lain. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mempererat hubungan kekeluargaan diantara pengurus, karyawan, atau pun pihak lain yang ikut terlibat di dalamnya.

Penciptaan hubungan yang baik, oleh Maslow dirumuskan kedalam kebutuhan untuk bersosialisasi. Kebutuhan untuk bersosialisasi ini termasuk kedalam tingkatan ke tiga dari Teori Hierarki Maslow. Hal ini berarti jika seseorang sudah memasuki tingkat ketiga dalam teori motivasi Maslow maka tingkatan dibawahnya yaitu keamanan kerja dan kebutuhan fisik dirasa sudah tercukupi.

Tabel 23. Jawaban Responden Mengenai Penggalangan Keakraban Melalui Olahraga, Tahun 2002

Olahraga Menggalang Keakraban	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	3	15	18	60
Setuju	2	10	12	40
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang nyaman haruslah diciptakan sendiri oleh orang-orang yang berada didalamnya. Suasana kerja yang ramah, kerjasama dengan rekan kerja dan atasan, serta dilakukannya penggalangan keakraban lainnya melalui pertandingan olahraga merupakan bagian dari faktor hubungan kerja yang diharapkan.

Dari Lampiran 8, dapat dilihat bahwa nilai X^2_{hitung} bagi ketiga komponen diatas lebih besar dari X^2_{tabel} . Nilai X^2_{hitung} bagi suasana kerja yang ramah sebesar 54,2; sedangkan bagi kerjasama dengan rekan kerja dan atasan serta penggalangan keakraban melalui pertandingan olahraga masing-masing memiliki nilai X^2_{hitung} sebesar 20,0 dan 16,8 ini berarti semakin terciptanya komponen faktor dari hubungan kerja tersebut maka motivasi kerja pengurus dan karyawan dapat tercipta pula.

8. Prestasi Kerja

Prestasi kerja berupa kebanggaan mencapai hasil kerja/prestasi.

a. Analisis Jawaban Responden terhadap Komponen faktor Prestasi Kerja *Kebanggaan Mencapai Hasil Kerja*

Tabel 24. Jawaban Responden Mengenai Kebanggaan Atas Hasil Prestasi/Target, Tahun 2002

Bangga Dalam Pencapaian Target	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	2	3	5	16,7
Setuju	3	22	25	83,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Target atau hasil kerja merupakan suatu tujuan yang harus dicapai dengan kriteria tertentu. Pencapaian target yang sesuai dengan yang diharapkan merupakan suatu prestasi tersendiri bagi para pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Dengan adanya kebanggaan dalam pencapaiannya, diharapkan dapat memunculkan dorongan tersendiri yang dapat memacu semangat pengurus dan karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik guna mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam Teori Kebutuhan McClelland kebanggaan dalam pencapaian hasil kerja termasuk kedalam kebutuhan untuk berprestasi. Menurut Teori ini, kebutuhan tersebut akan terlihat pada tujuan pengabdian seseorang demi tercapainya tujuan sebaik-baiknya, dalam hal ini tujuan itu adalah mewujudkan hasil kerja yang baik bagi KUD.

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Prestasi Kerja

Prestasi merupakan sesuatu yang dicapai sesuai dengan apa yang diinginkan. Dalam pencapaian prestasi dibutuhkan suatu tujuan khusus yang disebut dengan target. Pencapaian target itu diharapkan dapat membuat kebanggaan tersendiri bagi orang yang melaksanakannya.

Kebanggaan dalam pencapaian target bagi pengurus dan karyawan koperasi memiliki nilai X^2_{hitung} yang dapat dilihat pada Lampiran 8 sebesar 35,0. Nilai tersebut lebih besar dari nilai X^2_{tabel} . Artinya jika kebanggaan pencapaian target kerja itu mulai dirasakan oleh pengurus dan karyawan, maka peningkatan motivasi kerja akan mulai terasa pula.

9. Penghargaan/Pengakuan

Penghargaan atau pengakuan meliputi : pujian atasan, pemberian penghargaan atas loyalitas, menjadi ketua kegiatan tertentu.

a. Analisis Jawaban Responden terhadap Komponen Faktor Penghargaan / Pengakuan

Pujian Atasan

Tabel 25. Jawaban Responden Mengenai Pujian Atasan Menimbulkan Perbaikan Kerja, Tahun 2002

Pujian Atasan Dalam Perbaikan Kerja	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	0	2	2	6,7
Setuju	5	23	28	93,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Atasan merupakan orang yang berperan besar dalam suatu kegiatan organisasi. Dorongan dari atasan diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja terhadap bawahannya. Begitu pula dengan pengurus dan karyawan KUD MIMFS, dengan adanya pujian dari atasan berarti para pengurus dan karyawan merasa hasil kerjanya telah dinilai dan diperhatikan.

Pujian dari atasan merupakan bagian dari *hasil tingkat kedua* dari Teori Harapan Victor H. Vroom. Pujian dari atasan ini adalah akibat dari *hasil tingkat*

pertama yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri misalnya tingkat prestasi.

Pemberian Penghargaan

Tabel 26. Jawaban Responden Mengenai Pemberian Penghargaan, Tahun 2002

Pemberian Penghargaan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	1	2	6,7
Setuju	4	24	28	93,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Pemberian penghargaan terhadap pengurus dan karyawan yang telah menunjukkan loyalitas yang tinggi dianggap perlu untuk dilakukan agar dapat memacu semangat pengurus dan karyawan untuk tetap loyal terhadap organisasinya. Para pengurus dan karyawan KUD MIMFS mengharapkan adanya suatu bentuk penghargaan terhadap seseorang yang telah setia mengabdikan kepada KUD, misalnya dalam bentuk piagam atau pelakat. Namun hal ini belum dapat diwujudkan KUD sebagai mana keinginan pengurus dan karyawan.

Pemberian penghargaan merupakan suatu tindakan yang dapat memotivasi pekerja dan termasuk bagian dari Teori Hierarki Maslow, yaitu pada tingkatan ke empat yang menyatakan kebutuhan akan penghargaan. Adanya kebutuhan akan penghargaan ini dapat menimbulkan perasaan dihargai oleh orang lain dan pada akhirnya memunculkan rasa percaya diri untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi. Masuknya unsur penghargaan ini dalam teori Maslow, dapat diartikan bahwa kebutuhan lain dibawah kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan sosial, kemanan, dan fisik dirasa sudah cukup terpenuhi oleh KUD.

Bagi Pengurus dan Karyawan KUD MIMFS, pemberian penghargaan ini dapat menimbulkan perasaan diakui oleh koperasi tempat pengurus dan karyawan bekerja. Adanya pengakuan dari koperasi membuat pengurus dan karyawan merasa dirinya penting dan merasa sebagai bagian dari koperasi, sehingga rasa memiliki terhadap koperasi itu pada akhirnya akan memberikan sumbangan yang semakin besar terhadap kemajuan koperasi.

Ketua Kegiatan Insidental

Menjadi seorang ketua merupakan hal yang tidak mudah, namun memiliki kepuasan dan kebanggaan tersendiri, jika dapat memimpin dan mengemban tugas dengan baik. Menurut McClelland (Suganda, 1997), menjadi seorang pemimpin termasuk dalam kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), sehingga seseorang dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain.

Menjadi ketua dalam kegiatan yang bersifat insidental seperti kepanitiaan 17 Agustus, halal bihalal dan lain-lain menurut para pengurus dan karyawan KUD MIMFS merupakan sesuatu yang membanggakan. Para pengurus dan karyawan dapat mencoba pengalaman baru yang sifatnya melatih jiwa kepemimpinan dan berusaha agar dapat memimpin bawahannya dalam melaksanakan kegiatan.

Tabel 27. Jawaban Responden Mengenai Kebanggaan Ketua Kegiatan Insidental, Tahun 2002

Bangga Menjadi Ketua Kegiatan Insidental	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	1	2	6,7
Setuju	4	24	28	93,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

b. Hasil Analisis Uji Chi Square terhadap Komponen Faktor Penghargaan/ Pengakuan

Keberhasilan koperasi dalam memotivasi pengurus dan karyawannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh koperasi.

Penghargaan/pengakuan itu berupa pujian dari atasan dalam hal ini adalah ketua koperasi, penghargaan terhadap loyalitas, dan diberikannya kesempatan untuk memimpin misalnya sebagai ketua pada kegiatan yang bersifat insidental.

Pada Lampiran 8, ketiga komponen faktor penghargaan/pengakuan tersebut memiliki besar X^2_{hitung} yang sama besar yaitu 48,8 yang lebih besar dari X^2_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa dengan diciptakannya kondisi-kondisi tersebut maka dapat pula menciptakan motivasi kerja bagi pengurus dan karyawan koperasi.

10. Tanggung jawab

Tanggung jawab meliputi : kebebasan membuat keputusan sendiri, berusaha keras dalam bekerja, pengontrolan kontinyu.

a. Analisis Jawaban Responden Terhadap Komponen Faktor Tanggung Jawab Kebebasan Membuat Keputusan Sendiri

Tabel 28. Jawaban Responden Mengenai Kebebasan Membuat Keputusan Sendiri, Tahun 2002

Memberi Kebebasan Ambil Keputusan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	3	4	13,3
Setuju	4	22	26	86,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Menurut Teori Harapan Victor H. Vroom (Justicia,2001), kebebasan membuat keputusan sendiri sangat berkaitan dengan tingkat kemampuan seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Sehingga dalam pengambilan keputusan harus dilandasi oleh kemampuan yang cukup dalam memecahkan permasalahan yang ada.

Adanya kebebasan untuk memakai pertimbangan sendiri dalam melakukan pekerjaan akan membuat pengurus dan karyawan bertanggungjawab terhadap hasil kerjanya. Oleh karena itu, kemampuan yang dimilikinya akan diaplikasikan secara optimal. Diberikannya kebebasan untuk memakai pertimbangan sendiri akan membuat pengurus dan karyawan merasa tertantang dalam pekerjaannya. Namun tentu saja pimpinan harus menetapkan sampai batas mana pengurus dan karyawan dapat membuat keputusan sendiri.

Berusaha Keras dalam Pekerjaan

Agar berhasil dalam pekerjaan dan dapat mencapai hasil yang diinginkan diperlukan usaha yang keras dalam bekerja. Pengurus dan karyawan KUD MIMFS menyadari dengan adanya usaha yang keras maka segala sesuatu yang ingin dicapai dapat terwujud. Pekerjaan yang selalu ditunda-tunda dapat menyebabkan pekerjaan tersebut akhirnya terabaikan, sehingga hasil yang ada tidak akan memuaskan.

Tabel 29. Jawaban Responden Mengenai Berusaha Keras dalam Pekerjaan

Berusaha Keras Agar Berhasil Dalam Pekerjaan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	2	2	4	13,3
Setuju	3	23	26	86,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Pengontrolan Kontinyu

Pengontrolan dalam pekerjaan sangatlah diperlukan. Pengontrolan berfungsi untuk memantau jalannya suatu kegiatan (pekerjaan) dan diperlukan adanya suatu masukan yang berarti bagi orang yang dikontrolnya. Dari pengontrolan pekerjaan dapat diketahui sejauh mana pekerjaan tersebut telah dilaksanakan, dan kendala apa saja yang sedang dihadapi oleh orang yang mengerjakannya.

Tabel 30. Jawaban Responden Mengenai Pengontrolan Kontinyu, Tahun 2002

Perlu Pengontrolan Kontinyu	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	4	5	16,7
Setuju	4	21	25	83,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Pengurus dan karyawan KUD MIMFS mengharapkan agar pengontrolan yang selama ini dilakukan diharapkan agar terus dijalankan dan dipertahankan karena sifatnya sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan pada setiap harinya. Pengontrolan yang dilakukan di KUD MIMFS, langsung ditangani oleh ketua KUD itu sendiri dan dilakukan pada setiap harinya.

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan sesuatu yang mutlak harus dilakukan, agar pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dan hasil yang didapat harus bisa dipertanggungjawabkan. Tanggung jawab ini akan terlihat dari diberikannya kebebasan untuk memakai pertimbangan sendiri dalam pengambilan keputusan, berusaha keras agar berhasil dalam pekerjaan, serta adanya

pengontrolan yang kontinyu yang dilakukan koperasi kepada pengurus dan karyawannya.

Nilai X^2_{hitung} yang tersaji pada Lampiran 8, untuk ketiga komponen faktor dari tanggung jawab berturut-turut adalah sebesar 39,2 ; 39,2 ; dan 35,0. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk menggunakan pertimbangan sendiri dalam pengambilan keputusan, selalu berusaha keras dalam bekerja, namun tetap dilakukan pengontrolan yang kontinyu oleh koperasi.

11. Pekerjaan

Pekerjaan meliputi : pekerjaan sesuai bakat dan minat, pekerjaan menyibukkan, dan rotasi dalam pekerjaan.

a. Analisis Jawaban Responden Terhadap Komponen Faktor Pekerjaan

Pekerjaan Sesuai Bakat dan Minat

Tabel 31. Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Sesuai Bakat dan Minat, Tahun 2002

Kerja Sesuai Bakat / Minat Mempertinggi Hasil Kerja	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	3	4	13,3
Setuju	4	22	26	86,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat dianggap pengurus dan karyawan KUD MIMFS sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan sesuainya minat dan bakat seseorang maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih menyenangkan dan akhirnya dapat mempertinggi hasil kerja.

Pekerjaan Yang Menyibukkan

Tabel 32. Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Menyibukkan, Tahun 2002

Senang Pekerjaan Menyibukkan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	1	1	3,3
Biasa Saja	2	3	5	16,7
Setuju	3	21	24	80
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

Pekerjaan yang menyibukkan merupakan pekerjaan yang disenangi oleh para pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Pekerjaan yang seperti itulah yang dapat membangkitkan gairah kerja. Dengan banyaknya pekerjaan, maka pengurus dan karyawan koperasi dituntut untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hal seperti itulah yang diharapkan pengurus dan karyawan KUD guna menghindarkan diri dari kebosanan.

Rotasi Dalam Pekerjaan

Kejenuhan dalam bekerja harus dapat dihilangkan agar pekerjaan yang sedang dilakukan tidak terbengkalai. Untuk mengurangi dan menghindarkan diri dari kejenuhan pengurus dan karyawan mengharapkan agar KUD MIMFS dapat melakukan perputaran kerja antara pekerjaan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Namun tentu saja perputaran kerja ini harus disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan pengurus dan karyawannya itu sendiri, karena jika tidak mungkin hal ini hanya akan memperburuk keadaan saja. Fenomena ini sesuai dengan Teori Harapan Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dan termasuk *hasil tingkat pertama* Teori Harapan, yaitu sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 33. Jawaban Responden Mengenai Rotasi Dalam Pekerjaan, Tahun 2002

Perlu Rotasi Pekerjaan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	3	4	13,3
Setuju	4	22	26	86,7
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Pekerjaan

Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat, pekerjaan yang menyibukkan dan adanya rotasi dalam bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat diciptakan oleh koperasi untuk merasakan kesenangan dan menghindari kejenuhan dalam bekerja.

Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat memiliki nilai X^2_{hitung} sebesar 39,2 ; 32,1 untuk nilai X^2_{hitung} dari pekerjaan yang menyibukkan, dan untuk rotasi dalam bekerja memiliki nilai X^2_{hitung} sebesar 39,2. Motivasi kerja pengurus dan karyawan akan mengalami peningkatan jika kondisi-kondisi tersebut dapat tercipta. Upaya ini selain dapat dilakukan oleh pihak koperasi dapat pula dilakukan oleh para pengurus dan karyawan itu sendiri dengan memilih pekerjaan yang sesuai minat dan bakatnya, menyibukkan diri dengan berbagai kegiatan, dan turut membantu rekan kerja yang berbeda profesi dalam menjalankan tugasnya.

12. Pengembangan

Pengembangan berupa pendidikan dan pelatihan.

a. Analisis Jawaban Responden terhadap Komponen Faktor Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan diri berupa diberinya kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan baik itu di lingkungan koperasi mau pun di luar koperasi perlu untuk dilakukan. Latar belakang yang mendasari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah bahwa selalu ada cara dan metoda kerja yang lebih baik dari yang digunakan sekarang ini. Cara dan metoda kerja itulah yang perlu dilatihkan pada pengurus dan karyawan, meskipun jenis dan sifat tugasnya tidak berubah.

Pengembangan diri sangatlah diperlukan baik untuk diri sendiri maupun bagi pekerjaan. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan diadakannya berbagai jenis pendidikan dan pelatihan dalam berbagai kegiatan. Menurut Maslow (Suganda 1997), kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri termasuk dalam tingkatan kelima dalam Hierarki Kebutuhan Maslow. Memaksimalkan potensi diri merupakan suatu keinginan untuk menjadi apa yang diinginkan seseorang karena adanya potensi untuk mencapainya, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai

keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, dan kebutuhan dimasa yang akan datang dalam mencapai sasaran kerja (Umar, 1998).

Pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh KUD MIMFS adalah berupa pendidikan dan pelatihan masyarakat dalam memasyarakatkan koperasi, pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan nelayan mengenai ketrampilan kenelayanan, dan pendidikan dan pelatihan bagi isteri-isteri nelayan dalam bentuk tata boga dan tata busana.

Tabel 34. Jawaban Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan, Tahun 2002

Perlu Pendidikan Pelatihan Untuk Pengembangan	Responden		Jumlah	Persentase (%)
	Pengurus	Karyawan		
Tidak Setuju	0	0	0	0
Biasa Saja	1	4	5	16,7
Setuju	4	21	25	83,3
	5	25	30	100

Sumber : data olahan dari Lampiran 4, 2002

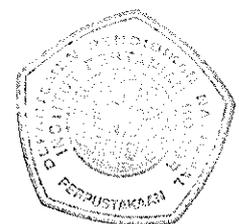
b. Hasil Analisis Uji *Chi Square* terhadap Komponen Faktor Pengembangan-Pelatihan

Pengembangan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan diri dan koperasi agar dapat memiliki pengetahuan baru yang dapat dijadikan sebagai studi perbandingan bagi pengurus dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan perhitungan uji *Chi Square* pada Lampiran 8, didapatkan nilai X^2_{hitung} yang lebih besar dari X^2_{tabel} yaitu 35,0 yang memiliki arti bahwa dengan diberikannya kebebasan dalam pengikutsertaan diri pengurus dan karyawan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan baik di dalam atau pun di luar lingkungan koperasi, maka akan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pengurus dan karyawan koperasi tersebut.

5.7 Pengaruh Faktor-faktor “Teori Dua Faktor Herzberg” Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh hasil sebanyak 27 komponen faktor yang diidentifikasi (Lampiran 8) ternyata keseluruhannya memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan



karyawan KUD MIMFS. Komponen faktor tersebut berasal dari 12 faktor “Teori dua faktor Herzberg”. Teori tersebut menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang terdiri dari dua kelompok faktor, yaitu faktor hygiene (faktor lingkungan) dan faktor motivator (pekerjaan itu sendiri).

Faktor Hygiene diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan yang paling rendah, yaitu tingkat ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut mencakup sistem kompensasi (X_1 : Insentif berupa uang, X_2 : Konversi fasilitas dalam bentuk rupiah, X_3 : Bonus tinggi tujuan utama), keamanan kerja (X_4 : Tunjangan rawat inap), kondisi kerja (X_5 : Kebebasan polusi, X_6 : Lokasi kerja strategis), status kerja (X_7 : Reputasi kerja, X_8 : Jenis jabatan), kebijakan dan administrasi (X_9 : Buletin perkembangan, X_{10} : Informasi hak dan kewajiban, X_{11} : Uraian pekerjaan), supervisi (X_{12} : Pengawasan tidak pandang bulu, X_{13} : Pengawasan tidak ketat), dan hubungan kerja (X_{14} : Suasana kerja ramah, X_{15} : Kerja sama rekan kerja serta atasan, X_{16} : Penggalangan keakraban melalui olahraga).

Faktor motivator diperlukan sebagai insentif dalam pemuasan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang. Faktor-faktor tersebut mencakup prestasi (X_{17} : Kebanggaan pencapaian target), penghargaan/pengakuan (X_{18} : Pujian dari atasan, X_{19} : Penghargaan terhadap loyalitas, X_{20} : Kebanggaan menjadi ketua kegiatan insidental), tanggung jawab (X_{21} : Memakai pertimbangan sendiri dalam pengambilan keputusan, X_{22} : Berusaha keras, X_{23} : Pengontrolan kontinyu), Pekerjaan (X_{24} : Pekerjaan sesuai bakat dan minat, X_{25} : Pekerjaan menyibukkan, X_{26} : Rotasi pekerjaan), dan Pengembangan (X_{27} : Pendidikan dan pelatihan).

Dari faktor-faktor tersebut dapat dikatakan bahwa “Teori Dua Faktor Motivasi Herzberg” sangat berpengaruh terhadap perkembangan motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Hal ini dikarenakan sistem kerja yang professional, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja dalam kondisi kekeluargaan namun tetap menjunjung tinggi rasa hormat dengan rekan sekerja, atasan, masyarakat, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Namun disamping itu KUD MIMFS harus mulai dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan pengurus dan karyawannya dengan mewujudkan sedikit demi sedikit kebutuhan tersebut selama kebutuhan tersebut masih menunjang akan keberhasilan koperasi, karena dengan kondisi pengurus dan karyawan yang baik maka harapan untuk memajukan koperasi kearah yang lebih baik akan mudah untuk terwujud.

5.8 Analisis Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *U Mann-Whitney* diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD MIMFS. Hal ini dapat terlihat pada Lampiran 10, bahwa hasil yang didapatkan dari perhitungan dengan menggunakan uji *U Mann-Whitney* dan melihat kemungkinan pada tabel z ternyata kemungkinan atau probability yang ada lebih besar dibandingkan dengan α -nya ($p = 0,119$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga keputusan pengujian menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD tergolong sama.

Tingkat motivasi kerja yang tergolong sama antara pengurus dan karyawan KUD MIMFS ini jika dilihat dari faktor-faktor motivasi kerja Herzberg, dapat dinyatakan bahwa keduabelas faktor Herzberg yaitu mulai dari sistem kompensasi, keamanan kerja, pengawasan sampai dengan pengembangan potensi yang dilakukan oleh manajemen KUD MIMFS diterapkan secara sama terhadap keseluruhan pengurus dan karyawannya.

Selain hal tersebut diatas, prinsip koperasi pun dapat mendukung keadaan tersebut. Prinsip koperasi terdiri dari solidaritas (setia kawan), demokratis (memiliki hak yang sama), berwatak kemerdekaan (bebas), keadilan, ekonomi (mengembangkan kesejahteraan), dan saling memperhatikan satu sama lain (ILO, diacu dalam Swasono, 1983). Hal inilah yang dapat menyebabkan terjadinya kesamaan dalam motivasi kerja yang akhirnya dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan berusaha untuk tetap loyal terhadap pekerjaan dan koperasi.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji *Chi Square*, didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik adalah berupa sistem kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, status kerja, kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, hubungan kerja, prestasi, penghargaan/pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Faktor-faktor tersebut memiliki nilai X^2_{hitung} yang lebih besar dari X^2_{tabel} (5,99), sehingga komponen tersebut dikategorikan sebagai komponen dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.
2. Faktor Hygiene seperti sistem kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, status kerja, kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, dan hubungan kerja, berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja. Begitu pula dengan faktor motivator yaitu prestasi, penghargaan/pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ini berarti Teori Dua Faktor Herzberg turut mengambil bagian dalam upaya peningkatan motivasi kerja pengurus dan karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.
3. faktor-faktor motivasi kerja yang berasal dari Teori Dua Faktor Herzberg ternyata ada yang termasuk dalam teori motivasi lain yaitu Teori Kebutuhan Maslow, Teori Harapan Victor H. Vroom, Teori Kebutuhan Mc Clelland. Faktor-faktor tersebut adalah prestasi, penghargaan/pengakuan, pengembangan, keamanan, dan hubungan kerja.
4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan uji *U Mann-Whitney*, didapatkan tidak adanya perbedaan tingkat motivasi kerja antara pengurus dan karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik. Melalui pengujian didapatkan nilai kemungkinan dari z_{tabel} lebih besar dari α (0,05), sehingga tingkat motivasi keduanya tergolong tidak terdapat perbedaan atau sama.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, disampaikan beberapa saran untuk koperasi dan untuk penelitian lebih lanjut.

1. Saran Untuk Koperasi

- Dengan diketahuinya faktor-faktor yang memotivasi pengurus dan karyawan, maka diharapkan agar koperasi dapat menyusun rancangan kerja yang disesuaikan dengan pola motivasi yang ada pada pengurus dan karyawan. Salah satu contohnya adalah penyediaan dana tambahan sebagai pengganti biaya transportasi dalam menjalankan tugas.
- Komponen faktor yang dapat memotivasi karyawan digunakan secara tepat agar tujuan koperasi tercapai tanpa mengabaikan tujuan pengurus dan karyawan sebagai individu dengan disesuaikan pada kondisi koperasi itu sendiri.

2. Saran Untuk Penelitian Lebih Lanjut

- Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan tingkat motivasi antara 2 koperasi yang berlainan, agar informasi yang dihasilkan lebih memuaskan.
- Perlu juga dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan teori lain seperti Maslow, atau McClelland.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta. 376 hal.
- Amirin, T. 1995. *Menyusun Rencana Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 172 hal.
- Asnawi, S. 2002. *Teori Motivasi*. Studia Press. Jakarta. 109 hal.
- Baron, A. Robert. 1983. *Behavior in Organization*. Massachusetts. Allyn and Bacon, Inc.
- Gellerman, S. 1984. *Motivasi dan Produktivitas*. PT Binaman Pressindo. Jakarta.
- Habeyb. 1992. *Kamus Populer*. Centra. Jakarta. 332 hal.
- HasibuanM. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta. 271 hal.
- Justicia, A. 2001. *Faktor-faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Motivasi kerja Karyawan di PT Kutai Timber Indonesia*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian IPB. Hal 12-22.
- Jones, M.R, ed. 1981. *Nebraska Symposium on Motivation*. University of Nebraska Press.
- Kamaluddin. 1995. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Penyadap Karet dan Pemetik Kopi Perkebunan Negara*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Hal 3-6.
- KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik. 2001. *Laporan Rapat Anggota Tahunan Tahun Buku 2002*. KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik. Subang. 93 hal.
- Martharia. 1999. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT Sepatu BATA Jakarta*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Hal 2-6.
- Moekijat. 1987. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Pionir Jaya. Bandung. 163 hal.
- Nazir, M, 1997. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta. 622 hal.
- Oktavia, S. 2000. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pabrik PTPN VIII Gunung Mas Bogor Jawa Barat*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Hal 4-9.

- Raka, G. 1992. Motivasi : Makalah Program Seminar (tidak dipublikasikan). Institut Summa Exelantia. Jakarta.
- 1990. Koperasi Indonesia. Direktorat Penyuluhan Koperasi. Jakarta. 142 hal.
- Robbins, P. 1996. Perilaku organisasi Konsep, Kontriversi, Aplikasi. PT Prenhallindo. Jakarta. 719 hal.
- Rusli, S. 1996. Pengantar Ilmu Kependudukan. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta. 137 hal.
- Siegel, S. 1997. Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial. PT.Gramedia. Jakarta. 374 hal.
- Singarimbun dan Effendy. 1989. Metode Penelitian Survei. PT. Midas Surya Grafindo Persada. Jakarta. 336 hal.
- Soekanto, S. 2001. Sosiologi Suatu Pengantar. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 517 hal.
- Soekartawi. 1986. Ilmu Usaha Tani. Universitas Indonesia. Press Jakarta.
- Sudjana. 1994. Desain dan Analisis Eksperimen. Tarsito. Bandung. 416 hal.
- Suganda, D. 1997. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap motivasi Kerja Karyawan PT Bank Artha Graha Kantor Cabang Asia-Afrika Bandung. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jurusan Teknik dan Manajemen Industri. Fakultas Teknik. Universitas Jendral Achmad Yani. Bandung.
- Swasono. 1983. Mencari Bentuk dan Realitas Koperasi di Dalam Orde Ekonomi Indonesia. UI-Press. Jakarta. 307 hal.
- Umar, H. 1998. Riset Sumberdaya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 302 hal.
- Zainun, B. 1994. Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta. 143 hal.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Karakteristik Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

No. Resp.	Umur (thn)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja (bulan)	Jumlah Tanggungan
1 ⁾	45	L	SLTA	72	3
2 ⁾	66	L	SLTP	18	1
3 ⁾	42	L	S1	96	2
4 ⁾	35	P	S1	108	3
5 ⁾	38	L	S1	96	1
6	32	P	D3	132	2
7	34	L	D1	96	-
8	24	P	S1	11	-
9	37	L	S1	60	-
10	22	P	D3	8	-
11	25	P	D1	24	-
12	35	L	SD	60	-
13	40	L	SD	156	4
14	50	L	SD	24	5
15	20	P	SLTA	25	-
16	20	P	SLTA	24	-
17	27	L	SLTA	36	-
18	40	L	SLTP	132	2
19	42	L	SLTP	108	2
20	52	L	SLTP	144	5
21	32	L	SD	24	1
22	28	L	SD	108	-
23	28	P	SLTA	10	-
24	35	P	SLTA	48	3
25	21	P	SLTA	8	-
26	27	L	SLTA	60	-
27	35	L	SLTP	25	1
28	40	L	SD	24	4
29	27	P	SLTA	36	-
30	32	P	SLTA	48	2

Keterangan :

⁾ Pengurus KUD

Lampiran 2. Alokasi Pemberian Skor Untuk Setiap Komponen Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

NO.	KOMPONEN FAKTOR MOTIVASI KERJA	SKOR		
		1	2	3
	SISTEM KOMPENSASI			
1	Insentif Berupa Uang	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
2	Konversi Fasilitas Dalam Rupiah	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
3	Bonus Tinggi Tujuan Utama	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	KEAMANAN KERJA			
4	Jaminan Sosial*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
5	Tunjangan Rawat Inap	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
6	Tunjangan Kecelakaan*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	KONDISI KERJA			
7	Ketidakebasan Polusi	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
8	Sarana Peribadatan*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
9	Lokasi Kerja Strategis	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
10	Ruangan Kerja Nyaman*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
11	Peralatan Kerja Canggih*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
12	Tempat Kerja*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	STATUS KERJA			
13	Reputasi Kerja	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
14	Jabatan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	KEBIJAKSANAAN DAN ADMINISTRASI			
15	Buletin Perkembangan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
16	Informasi Hak dan Kewajiban	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
17	Uraian Pekerjaan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	SUPERVISI			
18	Pengawasan Tidak Pandang Bulu	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
19	Pengawasan Tidak Ketat	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	HUBUNGAN KERJA			
20	Suasana Kerja Ramah	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
21	Anggota Organisasi Lain*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
22	Kerjasama Rekan Kerja dan Atasan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
23	Penggalangan Keakraban Dengan Olahraga	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	PRESTASI			
24	Kebanggaan Pencapaian Target	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
25	Prestasi Tujuan Utama*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
26	Pemanfaatan Kemampuan*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
	PENGHARGAAN/PENGAKUAN			
27	Pujian Atasan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
28	Keterlibatan Penyusunan Rencana*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
29	Penghargaan Kesetiaan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
30	Penilaian Prestasi Kerja*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
31	Ketua Kegiatan Insidental	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju

Lanjutan Lampiran 2.

TANGGUNG JAWAB				
32	Membuat Keputusan Sendiri	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
33	Berusaha Keras	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
34	Pengontrolan Kontinyu	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
PEKERJAAN				
35	Pekerjaan Sesuai Minat dan Bakat	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
36	Pekerjaan Menyibukkan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
37	Rotasi Kerja	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
38	Pengaturan Pekerjaan*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
PENGEMBANGAN				
39	Promosi*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
40	Peluang Mengembangkan Keahlian*	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju
41	Pendidikan dan Pelatihan	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju

Keterangan : * Tidak Valid

Lampiran 3. Skor Jawaban Responden Kuesioner Uji Coba

No.	Nomor Pertanyaan (X)																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3
3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3
4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
5	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
6	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
8	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
9	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
17	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3
18	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3
19	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
20	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
22	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
24	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
27	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	3
28	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
29	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
30	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3
	79	79	82	90	88	90	45	90	88	81	83	85	84	77	89	87	85	88	44	89	90

Lanjutan lampiran 3

No.	Nomor Pertanyaan (X)																				Skor (Y)
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	102
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	101
4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
6	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
7	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	110
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	118
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	117
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	120
15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	119
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
18	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	104
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	116
20	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	117
22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	110
23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	117
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
27	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	101
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
29	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
30	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	101
80	72	85	81	90	88	86	88	73	88	86	86	85	86	83	86	89	90	90	85	3410	

Lampiran 5. Hasil Perhitungan Validitas Kuesioner

No. Pertanyaan	Koefisien Validitas	No. Pertanyaan	Koefisien Validitas
1	0,410927	21	0*
2	0,897297	22	0,691668
3	0,490126	23	0,507825
4	0*	24	0,672610
5	0,574230	25	0,172740*
6	0*	26	0*
7	0,370150	27	0,574230
8	0*	28	0,210685*
9	0,551563	29	0,551563
10	0,222090*	30	0,129315*
11	0,329750*	31	0,551563
12	0,505722	32	0,426914
13	0,226266*	33	0,510079
14	0,543884	34	0,445035
15	0,367482	35	0,526712
16	0,499973	36	0,395552
17	0,384349	37	0,526712
18	0,574230	38	-0,10499*
19	0,471774	39	0*
20	0,398980	40	0*
		41	0,384349

Keterangan :

* Data tidak valid, dimana r hitung < r tabel (0.361) pada tingkat kepercayaan 95%
 $(\alpha = 0,05)$

**Lampiran 6. Contoh Perhitungan Validitas Kuesioner Uji Coba
Pertanyaan Nomor 1**

No. Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	118	9	13924	354
2	2	102	4	10404	204
3	3	101	9	10201	303
4	3	114	9	12996	342
5	3	117	9	13689	351
6	3	113	9	12769	339
7	3	116	9	13456	348
8	2	116	4	13456	232
9	1	110	1	12100	110
10	3	118	9	13924	354
11	3	118	9	13924	354
12	3	118	9	13924	354
13	3	117	9	13689	351
14	3	120	9	14400	360
15	3	119	9	14161	357
16	3	119	9	14161	357
17	1	111	1	12321	111
18	3	104	9	10816	312
19	3	116	9	13456	348
20	3	114	9	12996	342
21	3	117	9	13689	351
22	1	110	1	12100	110
23	3	118	9	13924	354
24	3	119	9	14161	357
25	3	117	9	13689	351
26	2	117	4	13689	234
27	3	101	9	10201	303
28	3	116	9	13456	348
29	3	113	9	12769	339
30	1	101	1	10201	101
	79	3410	223	388646	9031

Keterangan :

X= Skor jawaban responden untuk pertanyaan nomor 1

Y = Jumlah jawaban skor tiap kuesioner

Lanjutan Lampiran 6.

Nilai Kritik :

$$r = \frac{(N \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{((N \sum X^2) - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{(30 \times 9031) - (79 \times 3410)}{\sqrt{((30 \times 223) - (79)^2)(30 \times 388646 - (3410)^2)}}$$

$$r = 0,410927$$

Nilai r hitung > r tabel pada tingkat kepercayaan 95 %.

Jadi pertanyaan no. 1 valid.

Lampiran 7. Perhitungan Tingkat Reliabilitas Kuesioner

No.Resp.	X(genap)	Y(ganjil)	X ²	Y ²	XY
1	38	39	1444	1521	1482
2	32	30	1024	900	960
3	30	31	900	961	930
4	38	37	1444	1369	1406
5	39	37	1521	1369	1443
6	38	37	1444	1369	1406
7	39	39	1521	1521	1521
8	39	36	1521	1296	1404
9	35	35	1225	1225	1225
10	38	39	1444	1521	1482
11	38	39	1444	1521	1482
12	38	40	1444	1600	1520
13	37	41	1369	1681	1517
14	38	40	1444	1600	1520
15	38	39	1444	1521	1482
16	38	40	1444	1600	1520
17	36	35	1296	1225	1260
18	33	31	1089	961	1023
19	39	36	1521	1296	1404
20	38	38	1444	1444	1444
21	38	38	1444	1444	1444
22	35	35	1225	1225	1225
23	38	39	1444	1521	1482
24	38	40	1444	1600	1520
25	38	38	1444	1444	1444
26	39	37	1521	1369	1443
27	30	31	900	961	930
28	39	36	1521	1296	1404
29	38	37	1444	1369	1406
30	30	31	900	961	930
	1102	1101	40714	40691	40659

Lanjutan Lampiran 7.

Korelasi *product moment* :

$$r = \frac{(N \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{((N \sum X^2) - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

X = Skor pertanyaan bernomor genap

Y = Skor pertanyaan bernomor ganjil

N = Jumlah responden uji coba

Nilai reliabilitas kuesioner

$$r = \frac{(30 \times 40659) - (1102 \times 1101)}{\sqrt{((30 \times 40714) - (1102)^2)((30 \times 40691) - (1101)^2)}}$$

$$= 0,836135$$

$$r_t = \frac{2(r_{xy})}{1 + r_{xy}}$$

$$= \frac{2(0,836135)}{1 + 0,836135}$$

$$= 0,910755$$

Nilai r total > r tabel (0,361) pada tingkat kepercayaan 95 %, N = 30

Jadi seluruh pertanyaan kuesioner reliable.

Lampiran 8. Nilai Hasil Perhitungan Uji *Chi Square* Pada Tiap Komponen Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

Insentif Berupa Uang

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	4	10	4
Biasa Saja	1	2	10	3
Setuju	4	19	10	23
	5	25	30	30

X^2 hitung (25,40) > X^2 tabel (5,99)

Konversi Fasilitas Dalam Bentuk Rupiah

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	1	2	10	3
Biasa Saja	1	4	10	5
Setuju	3	19	10	22
	5	25	30	30

X^2 hitung (21,80) > X^2 tabel (5,99)

Bonus Tinggi Tujuan Utama

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	4	4	10	8
Setuju	1	21	10	22
	5	25	30	30

X^2 hitung (24,80) > X^2 tabel (5,99)

Tunjangan Rawat Inap

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	1	10	2
Setuju	4	24	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,80) > X^2 tabel (5,99)

Ketidakbebasan Polusi

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	4	16	10	20
Biasa Saja	1	4	10	5
Setuju	0	5	10	5
	5	25	30	30

X^2 hitung (15,00) > X^2 tabel (5,99)

Lokasi Kerja Strategis

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	1	10	2
Setuju	4	24	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,80) > X^2 tabel (5,99)

Lanjutan Lampiran 8.

Reputasi Kerja KUD Baik

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	4	10	5
Setuju	4	21	10	25
	5	25	30	30

X^2 hitung (35,00) > X^2 tabel (5,99)

Jabatan Mempengaruhi Kegairahan Kerja

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	3	10	10	13
Setuju	2	15	10	17
	5	25	30	30

X^2 hitung (15,80) > X^2 tabel (5,99)

Buletin Perkembangan KUD

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	1	10	2
Setuju	4	24	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,80) > X^2 tabel (5,99)

Informasi Hak dan Kewajiban

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	0	2	10	2
Setuju	5	23	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,6) > X^2 tabel (5,99)

Uraian Pekerjaan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	2	3	10	5
Setuju	3	22	10	25
	5	25	30	30

X^2 hitung (35,00) > X^2 tabel (5,99)

Pengawasan Tidak Pandang Bulu

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	1	10	2
Setuju	4	24	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,80) > X^2 tabel (5,99)

Lanjutan Lampiran 8.

Pengawasan Ketat

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	4	17	10	21
Biasa Saja	0	4	10	4
Setuju	1	4	10	5
	5	25	30	30

X^2 hitung (18,20) > X^2 tabel (5,99)

Suasana Kerja Ramah

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	0	10	1
Setuju	4	25	10	29
	5	25	30	30

X^2 hitung (54,20) > X^2 tabel (5,99)

Kerjasama Rekan Kerja dan Atasan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	2	8	10	10
Setuju	3	17	10	20
	5	25	30	30

X^2 hitung (20,00) > X^2 tabel (5,99)

Penggalangan Keakraban

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	3	15	10	18
Setuju	2	10	10	12
	5	25	30	30

X^2 hitung (16,80) > X^2 tabel (5,99)

Kebanggaan Mencapai Target

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	2	3	10	5
Setuju	3	22	10	25
	5	25	30	30

X^2 hitung (35,00) > X^2 tabel (5,99)

Pujian Atasan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	0	2	10	2
Setuju	5	23	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,8) > X^2 tabel (5,99)

Lanjutan Lampiran 8.

Penghargaan Pada Loyalitas

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	1	10	2
Setuju	4	24	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,80) > X^2 tabel (5,99)

Kebanggaan Menjadi Ketua Insidental

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	1	10	2
Setuju	4	24	10	28
	5	25	30	30

X^2 hitung (48,80) > X^2 tabel (5,99)

Kebebasan Pengambilan Keputusan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	3	10	4
Setuju	4	22	10	26
	5	25	30	30

X^2 hitung (39,20) > X^2 tabel (5,99)

Berusaha Keras Dalam Pekerjaan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	2	2	10	4
Setuju	3	23	10	26
	5	25	30	30

X^2 hitung (39,20) > X^2 tabel (5,99)

Pengontrolan Kontinyu

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	4	10	5
Setuju	4	21	10	25
	5	25	30	30

X^2 hitung (35,00) > X^2 tabel (5,99)

Pekerjaan Sesuai Minat dan Bakat

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	3	10	4
Setuju	4	22	10	26
	5	25	30	30

X^2 hitung (39,20) > X^2 tabel (5,99)

Lanjutan Lampiran 8.

Pekerjaan Menyibukkan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	1	10	1
Biasa Saja	2	3	10	5
Setuju	3	21	10	24
	5	25	30	30

X^2 hitung (32,10) > X^2 tabel (5,99)

Rotasi Pekerjaan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	3	10	4
Setuju	4	22	10	26
	5	25	30	30

X^2 hitung (39,20) > X^2 tabel (5,99)

Pendidikan dan Pelatihan Untuk Pengembangan

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	0	10	0
Biasa Saja	1	4	10	5
Setuju	4	21	10	25
	5	25	30	30

X^2 hitung (35,00) > X^2 tabel (5,99)

Lampiran 9. Daftar X^2_{hitung} Hasil Uji Chi Square

Nomor	Komponen Faktor Motivasi	X^2_{hitung}
1	Insentif Berupa Uang	25,40
2	Konversi Fasilitas Dalam Bentuk Rupiah	21,80
3	Bonus Tinggi Tujuan Utama	24,80
4	Tunjangan Rawat Inap	48,80
5	Ketidakebebasan Polusi	15,00
6	Lokasi Kerja Strategis	48,80
7	Reputasi Kerja KUD Baik	35,00
8	Jabatan Mempengaruhi Kegairahan Kerja	15,80
9	Buletin Perkembangan KUD	48,80
10	Informasi Hak dan Kewajiban	48,60
11	Uraian Pekerjaan	35,00
12	Pengawasan Tidak Pandang Bulu	48,80
13	Pengawasan Tidak Ketat	18,20
14	Suasana Kerja Ramah	54,20
15	Kerjasama Rekan Kerja dan Atasan	20,00
16	Penggalangan Keakraban	16,80
17	Kebanggaan Mencapai Target	35,00
18	Pujian Atasan	48,80
19	Kebebasan Pengambilan Keputusan	39,20
20	Berusaha Keras Dalam Pekerjaan	39,20
21	Pengontrolan Kontiyu	35,00
22	Pekerjaan Sesuai Minat dan Bakat	39,20
23	Penghargaan Pada Loyalitas	48,80
24	Kebanggaan Menjadi Ketua Insedental	48,80
25	Pekerjaan Menyibukkan	32,10
26	Rotasi Pekerjaan	39,20
27	Pendidikan dan Pelatihan	35,00

Lampiran 10. Contoh Perhitungan Uji *Chi Square*

Insentif Berupa Uang

Kategori	Pengurus	Karyawan	Ei	Total
Tidak Setuju	0	4	10	4
Biasa Saja	1	2	10	3
Setuju	4	19	10	23
	5	25	30	30

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad db = (k - 1)$$

$$E_i = \frac{N}{k}$$

$$\begin{aligned} X^2 &= \frac{(4-10)^2}{10} + \frac{(3-10)^2}{10} + \frac{(23-10)^2}{10} \\ &= 3,6 + 4,9 + 16,9 \\ &= 25,40 \end{aligned}$$

Nilai X^2 hitung sebesar 25,40 > X^2 tabel (5,99) dimana N = 30, derajat bebas (db) = 2 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan nomor 1 mengenai pemberian insentif berupa uang berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus dan karyawan KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.

Lampiran 11. Uji *U Mann-Whitney* Untuk Melihat Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Antara Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik

Pengurus

No. Resp.	Nilai Skor Motivasi Kerja Pengurus	Ranking
1	77	22
2	62	4
3	61	2
4	75	11,5
5	76	17
Total	351	56,5

Karyawan

No. Resp.	Nilai Skor Motivasi Kerja Karyawan	Ranking
1	75	11,5
2	78	27,5
3	75	11,5
4	70	6,5
5	77	22
6	77	22
7	78	27,5
8	78	27,5
9	78	27,5
10	77	22
11	78	27,5
12	71	8
13	64	5
14	75	11,5
15	76	17
16	76	17
17	70	6,5
18	77	22
19	78	27,5
20	76	17
21	76	17
22	61	2
23	75	11,5
24	75	11,5
25	61	2
Total	1852	408,5

Lanjutan Lampiran 11.

$$\begin{aligned}
 U &= n1n2 + \frac{n1(n1+1)}{2} - R1 \\
 &= (5)(25) + \frac{5(5+1)}{2} - 56,5 \\
 &= 125 + 5\left(\frac{6}{2}\right) - 56,5 \\
 &= 83,5
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data tersebut, didapatkan kelompok-kelompok yang berangka sama yaitu : 3 skor 61 ; 1 skor 71 ; 6 skor 75 ; 5 skor 76 ; 1 skor 4 ; 1 skor 5 ; 2 skor 70 ; 5 skor 77 ; 6 skor 78.

Sehingga terdapat harga-harga t sebesar 3, 1, 6, 5, 1, 1, 2, 5, dan 6. Dengan demikian harga $\sum T$ dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \sum T &= \sum \left(\frac{t^3 - t}{12} \right) \\
 &= \left(\frac{3^3 - 3}{12} \right) + \left(\frac{1^3 - 1}{12} \right) + \left(\frac{6^3 - 6}{12} \right) + \left(\frac{5^3 - 5}{12} \right) + \left(\frac{1^3 - 1}{12} \right) + \\
 &= \left(\frac{1^3 - 1}{12} \right) + \left(\frac{2^3 - 2}{12} \right) + \left(\frac{5^3 - 5}{12} \right) + \left(\frac{6^3 - 6}{12} \right) \\
 &= 2 + 0 + 17,5 + 10 + 0 + 0 + 0,5 + 10 + 17,5 \\
 &= 57,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 z &= \frac{U - \frac{n1n2}{2}}{\sqrt{\left(\frac{n1n2}{N(N-1)} \right) \left(\frac{N^3 - N}{12} - \sum T \right)}} \\
 &= \frac{83,5 - \frac{(5)(125)}{2}}{\sqrt{\left(\frac{(5)(25)}{30(30-1)} \right) \left(\frac{30^3 - 30}{12} - 57,5 \right)}} \\
 &= 1,18
 \end{aligned}$$

Dari tabel z, diperoleh bahwa harga z sebesar 1,18 mempunyai kemungkinan (p) = 0,119 (tes satu sisi). Oleh karena harga p ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya adalah terima H_0 dan tolak H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapatnya perbedaan tingkat motivasi antara pengurus dan karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik, dengan kata lain tingkat motivasi keduanya tergolong sama.

Lampiran 12. Tugas, Kewajiban, Hak dan Wewenang Pengurus, Pengawas, dan Karyawan

Pembagian kerja KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik adalah sebagai berikut :

Ketua, tugasnya :

- Memimpin, mengkoordinir, mengawasi pelaksanaan tugas anggota, pengurus lainnya, manajer, dan karyawan,
- Menyusun rencana kegiatan bidang usaha,
- Menyiapkan konsep penataan dan penetapan personil,
- Menetapkan tugas para kepala unit, dan manajer untuk mencapai daya guna dan tepat guna,
- Memberi pengarahan dan perintah kepada manajer dan kepala unit usaha demi tercapainya hasil yang maksimal,
- Membina dan memelihara hubungan kerja dan kerjasama yang baik antara semua unit yang dipimpin manajer,
- Mengambil keputusan terhadap masalah yang timbul dan mendesak,
- Melaksanakan pengendalian dan penilaian terhadap semua karyawan dalam rangka menetapkan langkah-langkah selanjutnya,
- Menandatangani dokumen dan surat-surat yang menjadi wewenangnya,
- Menghadiri dan melayani semua tamu yang berhubungan dengan tugas dan wewenangnya,
- Melayani pers untuk informasi dan publikasi sepanjang tidak merugikan usaha organisasi,
- Mengawasi dan monitoring langsung pelaksanaan rencana kerja,
- Menyampaikan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilaksanakan pada rapat pleno, dan mengesahkan surat-surat.

Wakil Ketua, tugasnya :

- Menerima tugas/wewenang yang dilimpahkan dari ketua,
- Koordinasi pembinaan dan pengembangan keanggotaan KUD,
- Mengawasi dan monitoring kegiatan unit usaha yang dilaksanakan masing-masing unit usaha KUD,
- Menandatangani dokumen dan surat-surat yang menjadi wewenangnya, dan
- Menghadiri rapat-rapat.

Sekretaris, tugasnya :

- Menyusun rencana kegiatan pengelolaan administrasi dan kepegawaian bersama manajer,
- Memberikan pengarahan, petunjuk, pengarahan kepada seluruh unsur staf,
- Membina dan memelihara iklim kerjasama yang baik antara sesama karyawan,
- Mengkoordinir semua kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer,
- Mendapatkan jadwal pengurus dan rapat lain,
- Menyiapkan acara dan materi rapat pengurus dan karyawan,
- Mengkoordinir data dan informasi dari kegiatan manajer, dan kepala unit usaha,

Lanjutan Lampiran 12.

- Melakukan usaha untuk meningkatkan karier dan prestasi kerja pada karyawan,
- Secara khusus melakukan pengawasan dan penilaian pekerjaan karyawan di kantor mau pun di lapangan,
- Melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh ketua dan fungsi lain di atasnya,
- Merencanakan kegiatan operasional bidang idiiil meliputi bidang, pendidikan/penyuluhan, dan kegiatan sosial, dan
- Bertanggungjawab kepada ketua dan tata usaha organisasi.

Bendahara, tugasnya :

- Menyusun rencana kegiatan pelaksanaan anggaran sesuai dengan RAPB tahun berjalan agar arus anggaran mengarah kepada profesionalisme, efisiensi, dan rasionalisme,
- Mencari dana baik dari simpanan anggota, sumber dana dari luar, mengatur, dan mengawasi penggunaannya seefisien dan seefektif mungkin,
- Memelihara semua harta KUD baik yang bergerak ataupun yang tidak, dan
- Mengatur pengeluaran uang agar tidak melampaui anggaran bealanja yang sudah ditetapkan.

Pembantu Pengurus, tugasnya :

- Menerima tugas/wewenang dari ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara,
- Monitoring dan pengawasan kegiatan unit usaha yang menjadi wewenangnya,
- Mengawasi kegiatan dan pembinaan anggota KUD,
- Bersama bendahara, mengawasi dan mengkoordinir semua kekayaan organisasi, dan
- Mengadakan pengawasan atas pekerjaan yang dilimpahkan kepada pihak lain.

Tugas dan Kewajiban Pengurus

- Memimpin organisasi dan usaha koperasi,
- Melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama koperasi serta mewakili koperasi dihadapan maupun di luar pengadilan,
- Penyelenggarakan rapat anggota dan rapat pengurus,
- Penyelenggarakan administrasi organisasi koperasi,
- Membantu pengawas dalam melakukan pengawasan dengan memberikan keterangan, memperlihatkan segala buku/catatan, persediaan barang/alat-alat perlengkapan,
- Memberikan penjelasan kepada anggota, agar anggaran dasar dan anggaran rumah tangga dapat diketahui dan dimengerti,
- Memelihara kerukunan antar sesama anggota, pengurus, dan pengawas serta mencegah hal-hal yang menyebabkan timbulnya perselisihan, dan
- Menanggung segala kerugian yang diderita oleh koperasi sebagai akibat kelalaian dalam melaksanakan tugas.

*Lanjutan Lampiran 12.***Hak dan Wewenang Pengurus**

- Mengangkat manajer dan karyawan sesuai perkembangan koperasi,
- Menggunakan fasilitas, sarana/dana yang tersedia sesuai keputusan rapat anggota untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya,
- Menerima atau menolak permohonan anggota baru serta memberhentikan anggota,
- Menerima bagian SHU sesuai keputusan rapat anggota,
- Meminta jasa audit dan jasa lainnya kepada akuntan publik, dan
- Melakukan upaya-upaya dalam rangka mengembangkan usaha koperasi.

Tugas pengawas adalah sebagai berikut :

- Mengadakan pengawasan terhadap jalannya organisasi, usaha, dan sosial, kemasyarakatan dalam setiap saat sesuai dengan wewenang pengawas,
- Mengadakan pemeriksaan dan pengawasan administrasi, organisasi, dan usaha setiap tiga bulan sekali,
- Memonitor kegiatan usaha koperasi dan pelayanannya,
- Memonitor aktivitas usaha anggota, dan
- Mengadakan koordinasi dan rapat anggota dengan pengurus.

Wewenang Pengawas

- Meneliti catatan, membahas pembukuan uang dan barang serta bukti lain yang ada pada koperasi,
- Mendapatkan segala keterangan yang dibutuhkan, memberikan koreksi, saran dan pernyataan kepada pengurus, dan
- Menggunakan fasilitas, sarana, dan dana yang tersedia.

Manajer, tugasnya :

- Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan anggaran masyarakat yang berada dibawah tanggungjawabnya,
- Mengikuti rapat pembahasan rencana kerja dan anggaran koperasi secara keseluruhan dengan pengurus dan mampu menyelesaikan naskah rencana kerja dan anggaran dimana siap untuk disajikan dalam rapat anggota,
- Menyusun rencana yang tepat dalam rangka pembukaan usaha baru,
- Pelaksanaan tugas-tugas bidang usaha sesuai dengan rencana kerja dan anggaran yang disetujui rapat anggota serta pengerahan dan penggarisan yang dilakukan pengurus,
- Mengukur dan mengkoordinir para karyawan dan dan pelaksanaan tugas-tugas bidang usaha, dan
- Melaksanakan tugas-tugas pengurus yang telah dipercayakan kepadanya, menyelenggarakan pelayanan kepada anggota dan masyarakat sekitar, mencari dan mengikuti informasi pasar.

Karyawan, tugas dan kewajiban :

- Menerapkan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan pelayanan kepada anggota dan masyarakat,
- Menyusun tahapan dan jenjang karier pegawai secara transparan,

Lanjutan Lampiran 12.

- Melakukan pengendalian kerja pegawai melalui Manager yang ditindak lanjuti dengan pelaporan, dan
- Penetapan imbalan tetap di atas Upah Minimum Regional, tunjangan-tunjangan, fee, dan hak cuti.

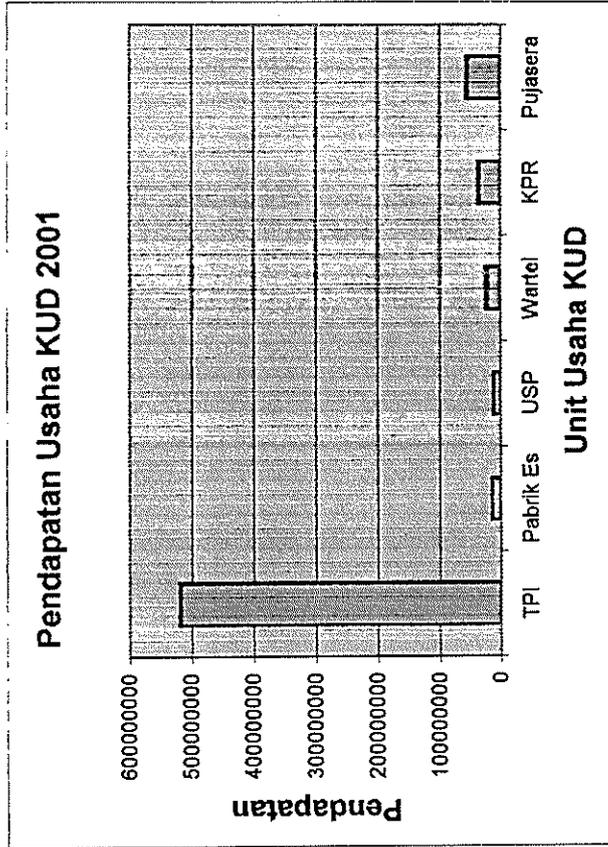
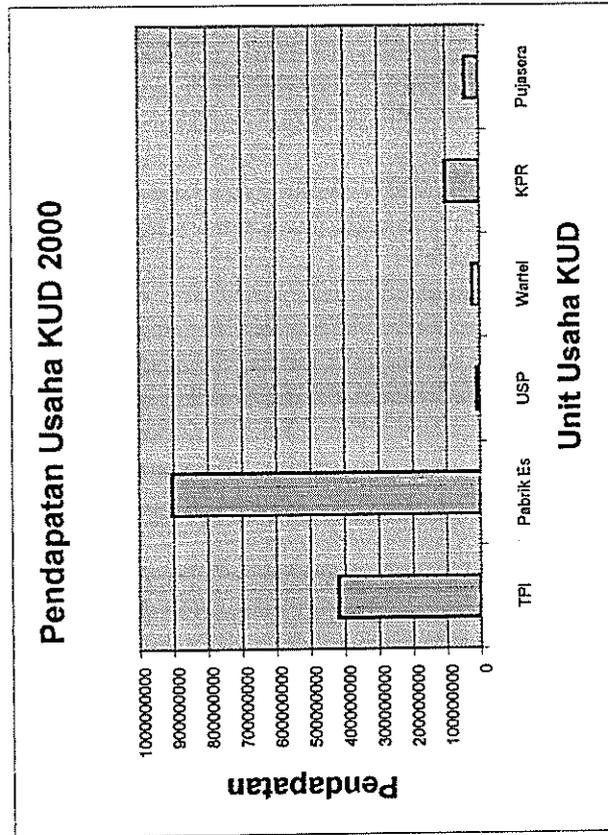
Hubungan Pengurus Dengan Perangkat Organisasi Manajemen

Memantapkan hubungan kerja perangkat organisasi dan manajemen, sehingga diharapkan tercipta mekanisme kerja yang harmonis dan dinamis seperti :

1. Hubungan antar pengurus merupakan kontrol untuk pengendalian pelaksanaan program kerja pengurus.
2. Hubungan pengurus dengan manager merupakan hubungan kerja dalam pengendalian usaha KUD Mandiri Inti Mina Fajar Sidik.
3. Hubungan pengurus dengan kelompok nelayan merupakan mekanisme pembinaan serta sebagai implikasi dari penyampaian program dan aspirasi.
4. Hubungan pengurus dengan pengawas untuk saling mengisi dan mengingatkan dalam pelaksanaan program kerja, dengan tidak mengurangi kewenangan masing-masing.

Lampiran 13. Perkembangan Unit Usaha KUD

Tahun	Unit Usaha					
	TPI	Pabrik Es	Simpan Pinjam	Wartel	KPR	Pujasera
2000	418.180.711	903.196.500	9.847.200	23.026.418	102.411.992	41.564.470
2001	518.000.000	14.062.500	11.000.000	23.000.000	36.000.000	55.000.000



Lampiran 14. Peta Lokasi Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat

