

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya

1. Sejarah Singkat

Sejarah Kopwan Setia Bhakti Wanita bermula dari kumpulan ibu-ibu arisan yang terdiri dari 35 orang. Mereka adalah orang-orang yang mempunyai komitmen dan idialisme. Dan salah satu anggotanya adalah Ibu Syafril, beliau yang pertama kali memperkenalkan koperasi pada perkumpulan ini. Awalnya, anggota kelompok arisan ini kurang tertarik, tetapi beliau tidak putus asa untuk memotivasi agar perkumpulan ini membentuk koperasi. Karena dari jumlah anggota, sudah memenuhi persyaratan dan akhirnya Depkop diminta untuk melakukan pembinaan. Kemudian disarankan untuk mengajukan permohonan badan hukum. Pada tanggal 30 Mei 1978, Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita diresmikan oleh Departemen Koperasi Kodya Surabaya dengan wilayah kerja Kecamatan Gubeng. Dua tahun kemudian tepatnya 15 Januari 1980 mendapat badan hukum dari Depkop Kodya Surabaya, dengan nomor : 4362/BH/II/80. Koperasi wanita setia bhakti wanita ini sudah memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 yang dimana 65 itu karyawan perempuan dan 35 untuk karyawan laki-laki. Untuk saat ini para karyawan atau anggota koperasi setya bhakti wanita ini diwajibkan membayar iuran pokok maupun iuran wajib minimal Rp. 50.000 sampai Rp. 500.000 per bulan .Wanita Setya Bhakti ini bertempat di Jalan Jemur Andayani No. 55 Surabaya

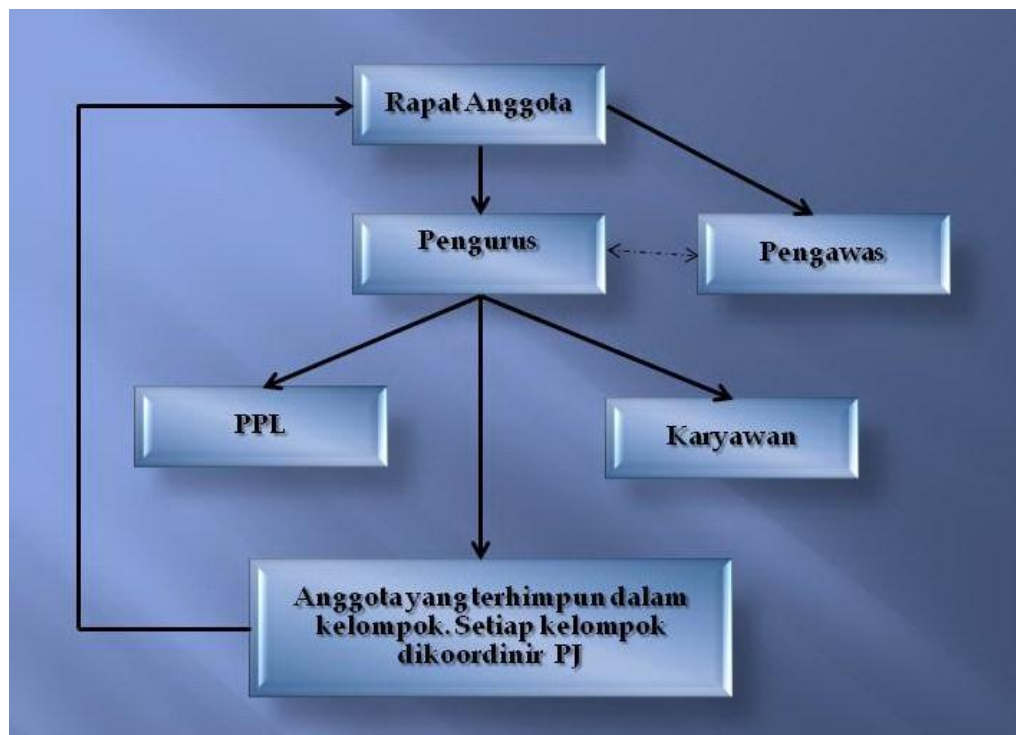
2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Meningkatkan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita sebagai organisasi yang handal dan tangguh dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional serta penerapan sistem tanggung renteng yang efektif melalui perberdayaan anggota sehingga dapat meningkatkan ekonomi mereka.

Misi : Meningkatkan pelayanan koperasi dan kualitas sumber daya manusia untuk dapat menumbuhkan kehidupan yang lebih bertanggung jawab dan berkesinambungan.

3. Struktur Organisasi

Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita mempunyai Struktur organisasi seperti berikut :



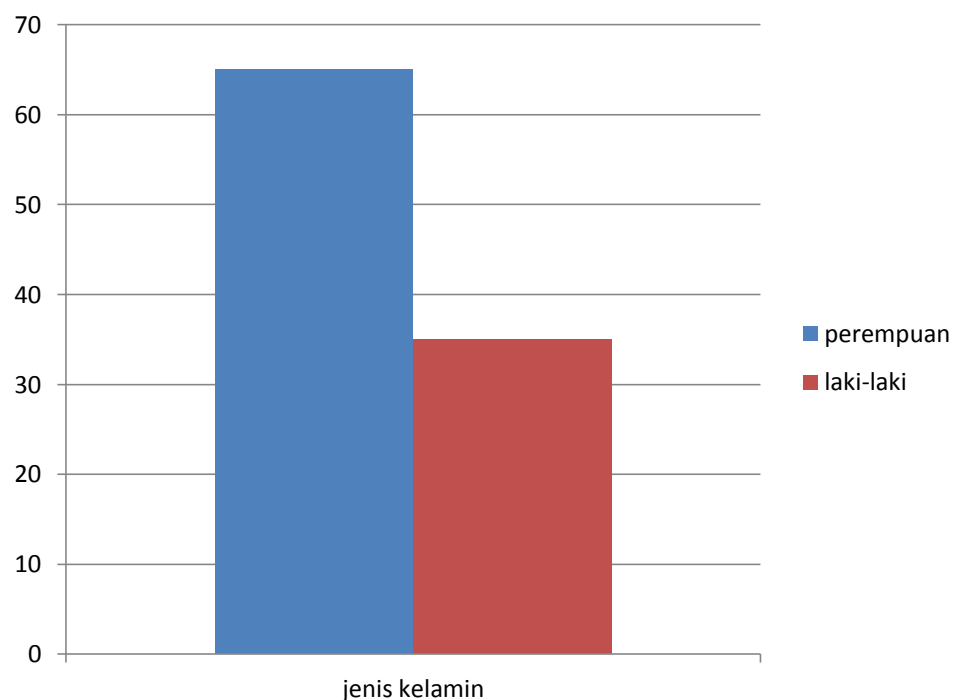
Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Karakteristik Responden

Bedasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini penulis menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

a. Jenis kelamin

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 50 responden yang diteliti.



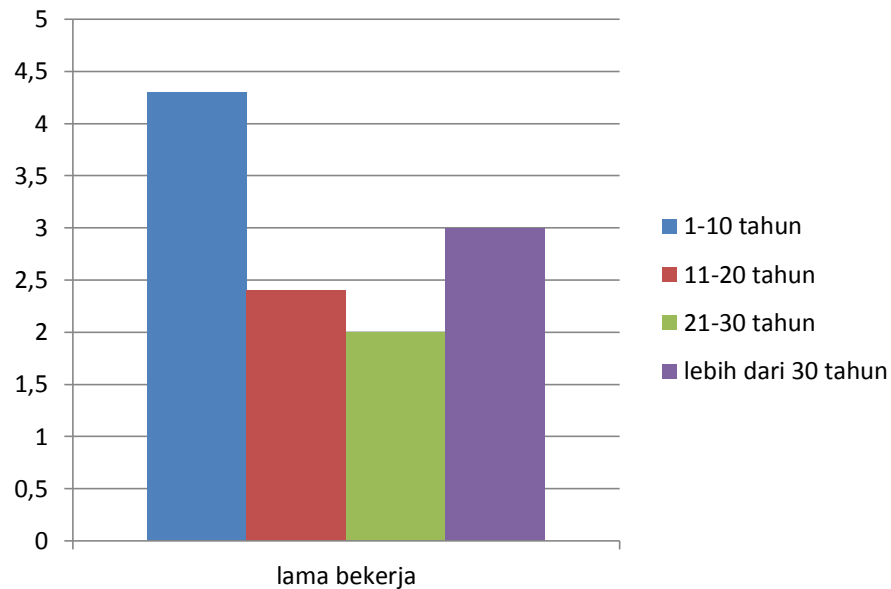
Gambar 4.2 jenis kelamin responden

Sumber : data yang diolah

Data diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya adalah karyawan perempuan.

b. Lama kerja responden

Berikut adalah distribusi lama bekerja 50 responden yang diteliti.



Gambar 4.3 lama bekerja responden

Sumber : data yang diolah

Dari data diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden yang paling banyak lama bekerja 5 sampai 10 tahun adalah 15 orang sedangkan 20 sampai 30 tahun sebanyak 10 orang dan untuk karyawan yang bekerjanya di atas 30 tahun adalah sebanyak 15 orang

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya, mengetahui kinerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya, mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya.

1. Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X)

Pada tabel 4.2 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X)

pernyataan	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS		
1	7	1	8	25	9	177	3,54
2	4	5	20	11	8	158	3,16
3	1	7	20	7	14	178	3,46
4	-	5	17	9	19	192	3,84
5	2	5	29	9	5	160	3,2
6	2	12	20	11	5	175	3,5
7	6	10	10	12	12	164	3,28
8	6	8	16	13	6	155	3,1
9	3	8	21	13	5	156	3,12
10	3	8	16	19	2	133	2,66
Total	34	60	175	129	85	483	
persentase	7,1%	12,4%	36,2%	26,7%	17,6%	100%	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X) dengan 10 pernyataan dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut :

Dari 10 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju 34 kali atau 7,1%, jawaban tidak setuju ada 60 kali atau 12,4%, jawaban cukup setuju ada 175 kali atau 36,2%, jawaban setuju 129 kali atau 26,7%, jawaban sangat setuju 85 kali atau 17,6%. Sehingga responden cenderung menjawab cukup setuju untuk variabel motivasi (X).

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4.3 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

pernyataan	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS		
1	2	4	17	21	6	175	3,5
2	-	1	35	9	5	168	3,36
3	5	9	16	12	8	159	3,18
4	3	8	16	17	5	160	3,2
5	4	10	13	12	11	166	3,32
6	3	15	17	5	10	154	3,08
7	2	11	16	9	11	163	3,26
8	1	7	18	12	12	177	3,54
9	3	13	12	14	8	161	3,22
10	9	7	11	16	7	155	3,1
Total	32	85	171	127	83	498	
persentase	6,4%	17,1%	34,3%	25,5%	16,7%	100%	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan 10 pernyataan dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut :

Dari 10 pernyataan yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 32 kali atau 6,4%, jawaban tidak setuju ada 85 kali atau 17,1%, jawaban cukup setuju ada 171 kali atau 34,3%, jawaban setuju ada 127 kali atau 25,5%, jawaban sangat setuju ada 83 kali atau 16,7%. Sehingga responden cenderung menjawab cukup setuju untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ada pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya.

2. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Setiap item pernyataan atau pertanyaan dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan alat bantu SPSS 20. Dalam uji validitas dikatakan kuisioner itu valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 10 %. Sebaliknya, item pernyataan dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada nilai signifikansi 10%. Setelah diolah dengan menggunakan SPSS 20 hasilnya sebagai berikut

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 0,1 (10%)	Keterangan
1	0.376	0,235	Valid
2	0.472	0,235	Valid
3	0.354	0,235	Valid
4	0.296	0,235	Valid
5	0.375	0,235	Valid
6	0.282	0,235	Valid
7	0.268	0,235	Valid
8	0.375	0,235	Valid
9	0,371	0,235	Valid
10	0,317	0,235	Valid

Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)

Dari tabel diatas bahwa semua item pernyataan variabel Motivasi (X) dikatakan semua valid karena semua nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dimana tingkat signifikan 10% (0,1).

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel 0,1 (10%)	Keterangan
1	0,553	0,235	Valid
2	0,296	0,235	Valid
3	0,410	0,235	Valid
4	0,368	0,235	Valid
5	0,418	0,235	Valid
6	0,425	0,235	Valid
7	0,381	0,235	Valid
8	0,372	0,235	Valid
9	0,368	0,235	Valid
10	0,513	0,235	Valid

Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid karena semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel dimana tingkat signifikan 10% (0,1). Dari semua uji validitas dapat dikatakan item pernyataan yang peneliti buat valid semua karena sudah memenuhi syarat yaitu r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai r tabel 0,2353.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang

digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Uji signifikan dilakukan pada $\alpha = 10\%$ atau 0,1. Hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Reliabilitas

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel} 10% (0,1)	Keterangan
X	0,720	0,235	Reliabel
Y	0,712	0,235	Reliabel

Sumber : output dari SPSS (Lampiran 3)

Dari hasil data diatas variabel Motivasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai r_{hitung} X dan Y lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,1) dengan nilai 0,2352.

3. Uji hipotesis

Bedasarkan hipotesis penelitian yang diajukan adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi wanita setia bhakti wanita Surabaya. Berikut ini langkah-langkah dalam menjawab hipotesis sebagai berikut:

a. Analisa Regresi Linear Sederhana

Langkah selanjutnya dilakukan analisa regresi linear sederhana. analisa regresi linear sederhana menggunakan IBM SPSS statistics 20. Berikut ini hasil analisa regresi linear sederhana.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	31.5800	5.28027	50
X	31.0400	5.32978	50

Tabel 4.7

Mengambarkan nilai rata-rata dari variabel dependent dan independent rata-rata dari motivasi sebesar 5,32978 dan kinerja karyawan sebesar 5,28027.

Bedasarkan tabel 4.7 dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y=5,28027+5,32978X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. konstanta sebesar 5,28027 artinya jika variabel bebas (Y) di koperasi wanita setia bhakti wanita Surabaya = 0 maka nilai dari kinerja karyawan (Y) di koperasi wanita setia bhakti wanita Surabaya sebesar 5,28027
2. koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 5,32978 yang artinya variabel terikat (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 5,32978 dengan asumsi variabel bebas konstan.

b. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variable Motivasi dengan Kinerja karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya, digunakan nilai koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui besarnya variabel Motivasi terhadap naik turunnya variabel Kinerja karyawan yang digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Berikut hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 20 :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.625	.209	4.69717

a. Predictors: (Constant), x

Tabel 4.8 koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,774, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui apabila motivasinya tinggi, maka Kinerja karyawan dapat maksimal, begitu pula sebaliknya apabila motivasinya rendah, maka Kinerja karyawan akan minim sekali. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi dengan variabel Kinerja karyawan adalah sangat tinggi yang ditunjukkan dengan nilai 0,774.

Nilai koefisien determinasi regresi (R^2) adalah sebesar 0,625. Artinya variabel bebas Motivasi mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebesar 0,625, atau sebesar 62,5% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

c. Uji t

Uji t dilakukan menjawab hipotesis yang sudah di tentukan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi wanita setia bhakti wanita surabaya. Hasil uji dapat dihasil regresi linier sederhana pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.999	3.964		4.288	.000		
X	.470	.126	.474	3.731	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya.

H_1 : terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Nilai t hitung = Nilai t Motivasi (X) pada tabel 4.8 merupakan nilai t

hitung sebesar = 3,731 dengan tingkat signifikan =0,000

3. Nilai t tabel =1.299 (dapat dilihat pada lampiran tabel t dengan df = 48

pada tingkat signifikan 0,1)

4. Kesimpulan karena nilai t hitung (3,731) > t tabel (1,299) maka H_0 ditolak

dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel

Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil paparan data dan analisis, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya, dapat dilihat pembahasannya yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Samsuddin (2006:281) Pengertian motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:63) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Indikatornya motivasi (X) sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan fisik, kebutuhan bernafas. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji atau upah yang layak kepada karyawan/pekerja.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pension kepada karyawan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berinteraksi. Dalam kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima pekerja sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan untuk dihargai, dihormati oleh orang lain, dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Untuk mengembangkan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan

agar mereka dapat mengatualisasikan diri secara baik dan wajar pada perusahaan/organisasi.

2. Indikator kinerja (Y) sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat dan akurat

b. Kuantitas kerja

Target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai dan sesuai dengan harapan atasan.

c. Pengetahuan

Kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta dapat menyelesaikannya. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya dalam beberapa kegiatan sehari-hari yang dijalani oleh seseorang.

d. Kreatifitas

Karyawan selalu memikirkan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan.

e. Kerjasama

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain.

Pengaruh variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X) secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (uji-t) dimana hasil perhitungan nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3,731 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.299 dengan signifikan $0,000 < 0,1$ artinya variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Artinya jika karyawan mempunyai tanggung jawab dan loyalitas terhadap Pekerjaan maka akan berpengaruh positif pada kinerjanya didalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan Rahmayanti (2015) mengenai “penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. putra kaltim samarinda”. Dari hasil penelitian, maka dapat diperoleh dari nilai Korelasi Product Moment (R) yang menggambarkan keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra kaltim Samarinda. Hal ini dapat dibuktikan dengan interval 0,60 – 0,799 masuk dalam katagori kuat.