

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Koperasi CV. Sepakat Mekar Kecamatan Air Upas, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat.

Koperasi Cv. Sepakat Mekar merupakan sebuah koperasi Unit Desa (KUD) yang beralamat di jalan poros Air Upas – Perimping No. 1 Badan Hukum No. 186/BH/X, Tanggal 20 Maret 1969. Koperasi ini bergerak mengurus segala administrasi surat – menyurat kepemilikan atas lahan sawit petani, menjual tandan buah segar (tbs) kepada perusahaan pabrik kelapa sawit Cargill Group KBK, mengelola mobilitas angkutan, pemeliharaan sawit baik dalam hal pemupukan, pruning, dan pembersihan lahan bahkan jalan, tidak hanya sampai disitu, koperasi Sepakat Mekar juga memberikan kemudahan kepada anggota untuk melakukan pinjaman uang untuk memenuhi kebutuhan anggota.

Koperasi memprioritaskan pinjaman kepada anggota, namun tidak memungkinkan juga memberikan pinjaman kepada pihak luar jika memenuhi analisis kredit yang telah dianalisis. Koperasi Sepakat Mekar membantu anggota dan masyarakat khususnya di Kecamatan Air Upas adalah sebuah keharusan. Namun koperasi Sepakat Mekar lebih memprioritaskan kepada biaya Pendidikan dan orang sakit terlebih dahulu kemudian baru untuk kebutuhan lainnya. Saat ini koperasi Sepakat Mekar menjadi Koperasi terbaik kedua di Kabupaten Ketapang dengan jumlah anggota 1500 dengan omset 20 Miliar uang yang beredar disalurkan melalui kredit yang disalurkan kepada anggota.

Selain itu, koperasi Sepakat Mekar saat ini sedang melalang buana mempelebar investasinya dengan membeli saham di SPBU senilai 4,3 Miliar yang akan membuka SPBU di kecamatan Air Upas. Saat ini proses perizinan hampir rampung 98% menurut bapak Herman selaku ketua 1. Koperasi ini juga dibawah kendalai manajemen perusahaan Cargill.

Visi dan Misi Visi Koperasi Sepakat Mekar Kecamatan Air Upas, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat.

a. Visi

1. Menjadikan koperasi sebagai pilar pembangunan ekonomi yang mensejahterakan anggota terutama dan masyarakat atau pihak lain secara adil dan merata dengan membangun basis kemitraan.
2. Menjadi Lembaga koperasi yang kokoh dan kuat menjadi pilar pembangun perekonomian secara nasional dan internasional untuk membantu seluruh anggota dalam hal kesejahteraan dan menyetaraan tarap hidup orang banyak.

b. Misi

1. Meningkatkan pendapatan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya
2. Koperasi yang bermatabat untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat sekitar pada umumnya.
3. Membentuk stabilitas ketahanan perekonomian masyarakat melalui perluasan bidang usaha dan pengelolaan kepengurusan yang mencintai pekerjaan untuk jangka Panjang secara sehat.
4. Membentuk stabilitas ketahanan perekonomian masyarakat melalui penyaluran kredit kepada anggota yang memerlukan modal usaha.
5. Memprioritaskan secara khusus pinjaman kepada anggota yang kurang biaya berobat orang sakit dan Pendidikan anak sekolah.

C. Program Strategis

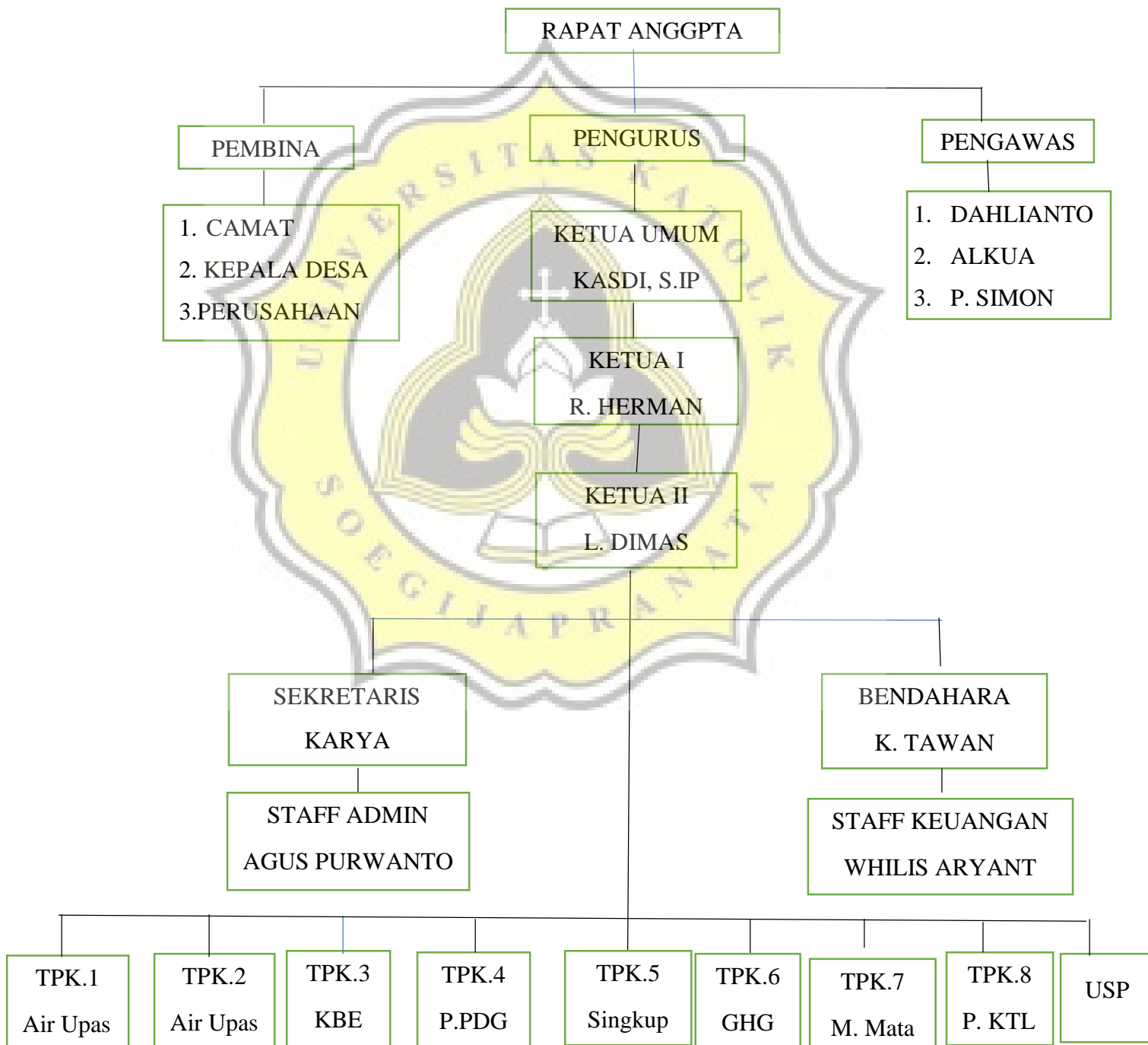
a) Peningkatan Citra Koperasi

1. Merumuskan kembali Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Program Strategis, KUD dan jaringannya.
2. Mengembangkan usaha koperasi yang masih berjalan.

3. Mengembangkan sistem pendataan.
 4. Mengembangkan sistem manajemen koperasi yang sesuai dengan kebutuhan spesifik.
 5. Sosialisasi program untuk memberikan harapan baru bagi pengurus dan anggota.
- b) Peningkatan Kualitas SDM
1. Pendidikan formal dan informal.
 2. Pelatihan.
 3. Studi banding.
 4. Pemagangan pada dunia usaha.
 5. Diskusi dan seminar.
- c) Pengembangan Usaha
1. Mendistribusikan sarana produksi pertanian dengan prinsip enam tepat (6 T): tepat jenis, tepat waktu, tepat tempat, tepat harga, tepat mutu, dan tepat jumlah.
 2. Melakukan pembelian produksi pertanian dengan sistem resi gudang.
 3. Mengembangkan industri skala kecil sampai menengah di bidang sarana produksi, seperti industri pupuk, khususnya pupuk organik dan pestisida.
 4. Mengembangkan industri benih dan bibit.
- d) Pengelolaan Aset
1. Inventarisasi aset-aset.
 2. Mendorong pelaksanaan usaha kerjasama dengan pihak swasta.
 3. Mengaktifkan kegiatan usaha di bidang sarana produksi dan pengadaan bahan pangan dengan sistem resi gudang.
 4. melakukan peremajaan kelapa sawit yang sudah tidak produktif kembali.

Berikut ini adalah gambaran stuktur pengurus dan pengawas Koperasi unit desa Sepakat Mekar Kecamatan Air Upas, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat.

Gambar 4 1 Struktur Organisasi Koperasi CV Sepakat Mekar



4.2. Gambaran Umum Responden

Gambaran responden dapat dilihat melalui umur responden, jenis kelamin, lama bekerja di koperasi Sepakat Mekar Kecamatan Air upas, pendidikan, dan divisi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan umur dan jenis kelamin.

Tabel 4 1 Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Umur (tahun)			Total
	30-39	40-51	52-67	
Laki-laki	4 (11,7%)	27 (79,4%)	0 (0%)	31 (91,1%)
Perempuan	2 (5,88%)	1 (2,94%)	0 (0%)	3 (8,82%)
Total	6 (17,6%)	28 (82,3%)	0 (0%)	34 (100%)

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat keseluruhan karyawan koperasi Sepakat Mekar adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan koperasi Sepakat Mekar kecamatan Air Upas didominasi oleh karyawan laki-laki. Dari hasil wawancara dengan ketua I, alasannya karena medan dan resiko kerja yang berat, karena berhubungan langsung dengan kondisi lapangan terutama, dan resiko kredit macet. Medan atau kondisi dilapangan yang jauh dari keramaian inilah, yang menyebabkan koperasi Sepakat Mekar merekrut lebih banyak laki – laki karena alasan resiko pekerjaan yang berat.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan umur dan lama bekerja :

Tabel 4 2 Responden Berdasarkan Umur dan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Umur (tahun)			Total
	30-39	40-51	52-67	
1 - 3	1 (2,94%)	0 (0%)	0 (0%)	1 2,94%
4 – 6	3 (%)	21 (%)	0 (%)	24 70,5%
7-10	2 (5,88%)	6 (17,6%)	0 (0%)	8 23,5%
Total	6 (17,4%)	27 (79,4%)	0 (0%)	34 (100%)

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dilihat dari umur dan lama bekerja di koperasi Sepakat Mekar yaitu 1-3 tahun sebanyak 1 responden atau %, 4-6 tahun sebanyak 24 responden atau % dan 7-10 tahun sebanyak 8 responden atau %.. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan koperasi Sepakat Mekar didominasi oleh lama bekerja 4-6 tahun dan 7-10 tahun yang berumur 40-51 tahun. Jadi total keseluruhan menunjukkan lama responden bekerja 1 sampai 3 tahun yaitu 1 responden dan 4 sampai 6 tahun yaitu 24 responden dan 7-10 tahun yaitu 8 responden.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap *Person Organization fit*

Person organization fit (P-O Fit) adalah sebagai kesesuaian antara nilai – nilai perusahaan dengan nilai – nilai individu didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian dengan nilai – nilai yang ada didalam organisasi. dalam variabel *person organization fit* terdapat 4 indikator yang masing – masing terdiri dari 6 item kousioner yang digunakan untuk mengukur dengan skor maksimal pada masing – masing indikator yaitu 5 dan skor minimal 1. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap *person organization fit* yang sudah diolah dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4 3 Tanggapan Responden Terhadap *Person Organization fit*

No	Keterangan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kesesuaian nilai (<i>Value congruence</i>)								
1	Setiap saya berkomunikasi dengan anggota koperasi saya selalu senyum, memberi sapa dan salam terlebih dahulu.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (64)	18 (190)	4,5	Tinggi
2	Setiap saya berkomunikasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan koperasi CV. Sepakat Mekar saya selalu senyum menyapa dan memberi salam terlebih dahulu.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	15 (60)	19 (95)	4,5	Tinggi
3	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan di kantor.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	20 (80)	11 (55)	4,2	Tinggi

Lanjutan tabel 4.1 *Person Organization Fit*

4	Saya merasa nilai – nilai pribadi saya cocok dengan nilai – nilai koperasi.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	14 (56)	19 (95)	4,5	Tinggi
5	Saya selalu memberikan informasi kepada anggota yang meminta informasi hasil panen dan pengajuan kredit.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (64)	18 (90)	4,5	Tinggi
6	Saya fokus kepada pekerjaan yang diberikan kepada saya oleh atasan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	23 (92)	11 (55)	4,3	Tinggi
	Rata – rata skor	0	0	0	104	96	3,7	Tinggi
	Kesesuaian tujuan (<i>goal Congruance</i>)							
7	Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (80)	14 (70)	4,4	Tinggi
8	Saya merasa sesuai dengan tujuan perusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	18 (84)	16 (80)	4,8	Tinggi
9	Perusahaan ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	15 (60)	19 (95)	4,5	Tinggi
10	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (80)	14 (70)	4,4	Tinggi
11	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	18 (72)	16 (80)	4,4	Tinggi

Lanjutan tabel 4.1 *Person Organization Fit*

12	Hubungan kerja atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	22 (88)	12 (60)	4,3	Tinggi
	Rata – rata skor	0	0	0	113	91	4,4	Tinggi
Pemenuhan kebutuhan karyawan (<i>employee need fulfillment</i>)								
13	Perusahaan dapat memenuhi saya dalam hal sarana dan prasarana kerja.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	17 (68)	16 (80)	4,4	Tinggi
14	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai nilai dan kualifikasi saya.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	16 (64)	16 (80)	4,4	Tinggi
15	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya tiap bulannya.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	16 (64)	16 (80)	4,4	Tinggi
16	Saya mendapatkan insentif setiap bulan dari perusahaan	0 (0)	1 (2)	0 (0)	16 (64)	17 (75)	4,1	Tinggi
17	Saya memiliki kesempatan lama bekerja hingga tua disini, selama saya masih produktif bekerja.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (52)	21 (105)	4,6	Tinggi
18	Perusahaan memiliki lingkungan fisik yang mendukung.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	16 (64)	15 (75)	4,1	Tinggi
	Rata – rata skor	0	1	6	94	101	4,3	Tinggi
Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (<i>culture personality congruence</i>)								
19	Saya cocok dengan budaya kerja yang ada di koperasi CV. Sepakat Mekar.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	21 (84)	13 (65)	4,3	Tinggi
20	Saya dan rekan sejawat mempunyai hubungan kerja yang baik di kantor dan dirapat tahunan diperusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (80)	14 (70)	4,4	Tinggi

Lanjutan tabel 4.1 *Person Organization Fit*

21	Hubungan karyawan dan atasan berjalan denan baik.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (80)	14 (70)	4,4	Tinggi
22	Lingkungan kerja yang memberikan keamanan, kenyamanan, kebersihan, dan kelengkapan sarana.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	22 (88)	12 (60)	4,3	Tinggi
23	Prestasi dalam melakukan pekerjaan sangat diapresiasi bekerja dikoperasi CV. Sepakat Mekar.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	21 (84)	10 (50)	4,2	Tinggi
24	Karyawan mendapatkan pelatihan dari koperasi	0 (0)	0 (0)	0 (0)	21 (84)	13 (65)	4,3	Tinggi
	Rata – rata Skor	0	0	3	125	76	4,3	Tinggi
	Total rata – rata skor						4,1	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap variabel *person organization fit* total rata – rata skor sebesar 4,1 tinggi, maka persepsi karyawan terhadap variabel *person organizational fit* termasuk kategori tinggi. Indikator kesesuaian nilai rata – rata skor yang didapat sebesar 3,7 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya responden setiap berkomunikasi dengan anggota Koperasi selalu senyum memberi sapa dan salam terlebih dahulu, responden selalu berkomunikasi dengan pihak – pihak yang berkepentingan dengan Koperasi CV. Sepakat Mekar memberi senyum menyapa dan memberi salam terlebih dahulu, responden benar – benar memiliki kesamaan nilai- nilai dengan koperasi, responden selalu memberikan informasi yang dibutuhkan anggota, responden benar -benar fokus pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Indikator Kesesuaian tujuan rata – rata skor yang didapat sebesar 4,4 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya responden bekerja sesuai dengan visi dan

misi koperasi, responden benar- benar bekerja sesuai dengan tujuan Koperasi, responden dan koperasi memiliki kesamaan dalam hal membantu orang lain, atasan selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas responden, atasan selalu menyelesaikan masalah atas bertindak dengan bijaksana, hubungan kerja atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Indikator pemenuhan kebutuhan karyawan rata – rata skor yang didapat sebesar 4,3 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya perusahaan memberikan pemenuhan dalam hal kebutuhan karyawan mengenai sarana dan prasarana kerja, perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi karyawan, koperasi memberikan gaji yang cukup kepada karyawan serta tidak telat, perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya setiap bulan tidak setiap 1 minggu, koperasi memberikan kesempatan kepada responden untuk memiliki jenjang karir yang lama di Koperasi dan lingkungan fisik perusahaan mendukung.

Indikator kesesuaian karakteristik kultur kepribadian rata – rata skor yang didapat sebesar 4,3 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya responden benar – benar merasa cocok dengan budaya kerja yang ada di Koperasi CV. Sepakat Mekar budaya kerja yang dimaksud bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, efisien dan produktivitas, setia, jujur, berprestasi, dan memberikan pelayanan terbaik dan beretika lalu hubungan antar karyawan berjalan dengan baik dan sopan tidak ada perseteruan dalam beradu argumentasi, hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, karyawna mendapatkan keamanan, kebersihan dan kelengkapan sarana penunjang dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang berprestasi akan mendapatkan aspirasi dari Koperasi, dan koperasi memberikan pelatihan pada karyawan.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Dalam Motivasi terdapat 3 indikator yang digunakan menurut teori ERG dalam setiap indikator terdapat 4 item kuesioner yang digunakan untuk mengukur dengan skor maksimal pada masing – masing item kuesioner yaitu 5 dan skor minimal 1. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang sudah diolah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Keterangan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Existence needs</i> (Kebutuhan untuk eksis/keberadaan)								
1	Koperasi memnerikan kendaraan dinas lapangan (karyawan lapangan).	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (64)	18 (90)	4,5	Tinggi
2	Koperasi memberikan bonos setiap akhit tahun.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	15 (60)	19 (95)	4,5	Tinggi
3	Gajih yang saya terima dari perusahaan cuku untuk kebutuhan saya.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	29 (116)	5 (25)	4,1	Tinggi
4	Perusahaan menerapkan kesehatan, keselamatan, kerja.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	20 (80)	12 (60)	4,3	Tinggi
Rata – rata skor		0	0	2	80	54	4,3	Tinggi
<i>Related needs</i> (Kebutuhan untuk menjalin hubungan)								
5	Hubungan antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik dan sopan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	18 (72)	16 (80)	4,5	Tinggi

Lanjutan tabel 4.2 tabel Motivasi

6	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.	0	0 (0)	0 (0)	23 (92)	11 (55)	4,3	Tinggi
7	Karyawan selalu melaporkan hasil panen kepada karyawan kantor secara tertulis dan lisan.	0	0 (0)	0 (0)	20 (80)	14 (70)	4,4	Tinggi
8	Antar karyawan selalu bertegur sapa dengan ramah di kantor.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (64)	18 (90)	4,5	Tinggi
	Rata – rata skor	0	0	0	77	59	4,4	Tinggi
<i>Growth needs</i> (Kebutuhan untuk berkembang/tumbuh)								
9	Koperasi melakukan pelatihan kerja.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	19 (76)	15 (75)	4,4	Tinggi
10	Koperasi memberikan promosi jabatan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	25 (100)	9 (45)	4,2	Tinggi
11	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan koperasi untuk menduduki posisi tertentu.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (80)	14 (70)	4,4	Tinggi
12	Karyawan yang berprestasi diakhir tahun akan diberikan bonus.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	19 (76)	15 (75)	4,4	Tinggi
	Rata – rata skor	0	0	0	83	53	4,3	Tinggi
	Total rata – rata skor						4,3	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan hasil tabel tanggapan responden terhadap variabel Motivasi diatas dimana total rata – rata skor sebesar 4,3 maka persepsi karyawan terhadap variabel Motivasi termasuk kategori tinggi. Indikator kebutuhan untuk eksis atau keberadaan rata – rata skor yang didapat sebesar 4,3 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya koperasi benar - benar memberikan kendaraan kerja lapangan kepada

karyawan, koperasi selalu memberikan bonus diakhir tahun kepada karyawan yang berprestasi, perusahaan memberikan gaji yang cukup pada karyawan dan selalu tepat waktu, dan perusahaan menerapkan kesehatan, keselamatan dalam bekerja.

Indikator kebutuhan untuk menjalin hubungan rata – rata skor yang didapat sebesar 4,4 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan, atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, karyawan lapangan selalu melaporkan hasil panen kepada karyawan, dan karyawan selalu bertegur sapa dengan ramah di kantor.

Indikator kebutuhan untuk berkembang atau tumbuh rata – rata skor yang didapat sebesar 4,3 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya koperasi melakukan pelatihan kerja, koperasi memberikan promosi jabatan kepada responden untuk menduduki suatu posisi jabatan tertentu, dan koperasi melakukan pengembangan karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan yang rajin untuk berkembang.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat 6 indikator yang digunakan menurut teori Dessler terdapat 25 item kuesioner yang digunakan untuk mengukur dengan skor maksimal pada masing – masing item kuesioner yaitu 5 dan skor minimal 1. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja yang sudah diolah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 5 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kualitas								
1	Dalam melakukan pekerjaan karyawan jarang melakukan kesalahan.	0 (0)	0 (0)	12 (36)	17 (68)	5 (25)	3,7	Tinggi
2	Karyawan siap menghadapi kondisi dan resiko seberat apa pun dilapangan.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	25 (100)	8 (40)	4,2	Tinggi
3	Karyawan memiliki keahlian khusus dikantor dan lapangan.	0 (0)	0 (0)	3 (3)	28 (112)	3 (15)	3,8	Tinggi
4	Karyawan memiliki keahlian khusus.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	24 (96)	3 (15)	3,5	Tinggi
5	Karyawan kantor selalu mau belajar dan mudah ditemui saat jam kerja saat pengajuan kredit.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	23 (92)	9 (45)	4,2	Tinggi
	Rata – rata skor	0	0	18	107	28	3,9	Tinggi
Produktivitas								
6	Karyawan selalu datang tepat waktu.	0 (0)	1 (2)	18 (54)	11 (44)	4 (20)	3,5	Tinggi
7	Kinerja karyawan meningkat dengan adanya motivasi.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	27 (108)	7 (35)	4,2	Tinggi
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan.	0 (0)	1 (2)	1 (3)	27 (108)	5 (25)	4,0	Tinggi

Lanjutan tabel 4.3 tabel kinerja

9	Karyawan memiliki keterampilan untuk dapat mencapai target kerja.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	25 (100)	8 (40)	4,1	Tinggi
10	Lingkungan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	25 (100)	8 (40)	4,1	Tinggi
Rata – rata skor		0	2	20	115	32	4,0	
Pengetahuan Mengenai Pekerjaan								
11	Karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab secara langsung atas pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	22 (92)	11 (55)	4,4	Tinggi
12	Karyawan memiliki pengetahuan, skill, dan sikap kerja yang baik sesuai pekerjaannya bisa menjawab pertanyaan anggota dan memberikan informasi kepada anggota dengan benar.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	22 (88)	10 (50)	4,2	Tinggi
13	Karyawan memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	29 (116)	4 (20)	4,0	Tinggi
14	Karyawan peduli terhadap pelayanan anggota dan selalu melayani anggota dengan sopan dan ramah.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	23 (92)	11 (55)	4,3	Tinggi

Lanjutan tabel 4.3 Tabel Kinerja Karyawan

15	Karyawan memiliki kemampuan teknis sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dikantor dan lapangan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	25 (121)	9 (45)	4,2	Tinggi
	Rata – rata skor	0	0	3	122	45	4,2	Tinggi
	Keterpercayaan							
16	Karyawan dapat dipercaya secara integritasnya kepada perusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	25 (100)	9 (45)	4,2	Tinggi
17	Karyawan jujur dan taat pada nilai – nilai perusahaan dan peraturan yang sudah disepakati.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	26 (104)	8 (40)	4,2	Tinggi
18	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	27 (108)	7 (35)	4,2	Tinggi
	Rata – rata skor	0	0	0	78	24	4,2	Tinggi
	Ketersediaan							
19	Karyawan tidak pernah terlambat dan selalu tepat waktu masuk kerja dan masuk jam istirahat kerja.	0 (0)	0 (0)	18 (54)	13 (52)	3 (15)	4,4	Tinggi
20	Karyawan selalu menaati perintah atau intruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	27 (108)	5 (25)	4,0	Tinggi
21	Karyawan tidak pernah absen pada jam kerja.	1 (1)	4 (8)	11 (33)	15 (60)	3 (15)	3,4	Tinggi
	Rata – rata skor	1	4	31	55	11	3,9	Tinggi
	Kebebasan							
22	Karyawan merasa dipercaya kinerjanya dalam melakukan pekerjaan mereka.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	27 (108)	5 (25)	4,1	Tinggi

Lanjutan tabel 4.3 tabel Kinerja Karyawan

23	Karyawan mendapatkan kebebasan dalam bekerja dari ancaman fisik, pelecehan seksual dan pelecehan verbal.	1 (1)	0 (0)	0 (0)	30 (120)	3 (15)	4,0	Tinggi
24	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk berkembang atas kerja dan usahanya membantu perusahaan dalam mencapai target kerja.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	31 (124)	2 (10)	4,0	Tinggi
25	Karyawan merasakan kecocok dengan pekerjaan mereka.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	30 (120)	4 (20)	4,1	Tinggi
	Rata – rata skor	1	0	4	118	14	4,0	Tinggi
	Total rata – rata skor						3,9	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap variabel Kinerja diatas dimana total rata – rata skor sebesar 3,9 maka persepsi atasan terhadap variabel Kinerja termasuk kategori tinggi. Indikator Kualitas atau keberadaan rata – rata skor yang didapat sebesar 3,9 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya secara kualitas dalam melakukan kesalahan dalam bekerja karyawan tidak sering dan yang masih melakukan pekerjaan yang benar namun ada 12 karyawan yang mendapat skor netral bearti ada juga karyawan yang belum sepenuhnya secara kualitas tidak melakukan kesalahan dan ada juga yang melakukan kesalahan tetapi ditutupi karyawan lain karena hampir pekerjaan bentuknya dikerjakan oleh tim. karyawan benar – benar siap dengan segala kendala dan resiko dalam melakukan pekerjaan karyawan memiliki

keahlian khusus dikantor dan dilapangan dalam melakukan pekerjaan, rata – rata karyawan memiliki keahlian khusus dalam melakukan pekerjaan, dan karyawan kantor mereka memiliki kesadaran untuk belajar lagi dan mudah ditemui pada jam kerja.

Indikator produktivitas rata – rata skor yang didapat sebesar 4,0 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya karyawan belum sepenuhnya datang tepat waktu hal ini dikarenakan medan dan jarak dari rumah ke kantor yang jauh dan hambatan yang lain namun masih ada karyawan yang datang tepat waktu, kinerja karyawan meningkat dengan adanya motivasi, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai harapan, karyawan memiliki keterampilan untuk dapat mencapai target, lingkungan kerja dan iklim kerja yang sudah ada membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Indikator Pengetahuan rata – rata skor yang didapat sebesar 4,2 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab secara langsung terhadap pekerjaan, karyawan memiliki pengetahuan, skil, dan sikap kerja yang baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki keterampilan teknis secara konsep, karywan sangat mengutamakan dan memberikan pelayanan secara penuh bagi para anggota, dan karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dikantor dan dilapangan.

Indikator Keterpercayaan rata – rata skor yang didapat sebesar 4,2 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya karyawan dapat dipercaya secara integritas

kepada koperasi, karyawan benar – benar mematuhi dan taat kepada nilai dan aturan yang ada, karyawan siap dengan resiko dari hasil kerjanya yang baik dan tidak baik.

Indikator Ketersediaan rata – rata skor yang didapat sebesar 3,4 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya karyawan belum sepenuhnya mampu datang tepat waktu pada saat masuk kerja dan jam istirahat kerja hal ini dikarenakan jalan yang rusak, kantor yang jauh dari rumah, cuaca dan sebagainya akan tetapi masih ada karyawan yang masuk tepat waktu karena rumah dekat dan tidak ada keperluan diluar kantor, karyawan selalu menaati peraturan yang ada dan menjalankan intruksi atasan walaupun ada oknum karyawan yang sering melanggarnya, karyawan belum sepenuhnya benar – benar tidak hadir secara beruntun tetapi bergiliran karena kendala di jalan, cuaca hujan dan ada urusan lain.

Indikator Kebebasan rata – rata skor yang didapat sebesar 4,0 dan persepsi responden ialah tinggi. Artinya karyawan dipercaya kinerjanya oleh atasan, karyawan benar – benar mendapatkan haknya atas segala ancaman yang mengangu keselamatan, karyawan benar – benar mendapatkan kesempatan untuk berkembang di perusahaan, dan karyawan merasa cocok dengan pekerjaan mereka.

4.4. Analisis Inferensial

Pengujian hipotesis ini dilakukan pada variabel independen yaitu pengaruh *person organization fit* dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan variabel dependent yaitu *person organization fit*. Dengan bantuan program SPSS menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 6 Tabel Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	83.089	16.195		5.130	.000
	po fit (X1)	-.371	.329	-.415	-1.126	.269
	motivasi (X2)	1.090	.619	.648	1.760	.088

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah melalui spss (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 83.089 - 0,371X_1 + 1.090X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = *Person Organization Fit*

X₂ = Motivasi

4.4.1 Pengujian pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan

Dalam pengujian hipotesis yang pertama dilakukan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu menguji pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis nol (H₁₀) dan hipotesis alternatif (H₁₁) mengenai variabel pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

H_{10} = Tidak ada pengaruh positif *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan.

H_{11} = Ada pengaruh positif *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,269. Dengan menggunakan standar nilai signifikan sebesar 0,05 maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya *Person Organization Fit* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%. Alasannya karena terlalu banyaknya pernyataan pertanyaan yang mengarahkan persepsi karyawan menjawab setuju dan sangat setuju dari 24 item kuesioner yang dipakai selain itu tingkat pemahaman karyawan yang rendah terhadap setiap pernyataan karena tingkat Pendidikan rata – rata karyawan lulusan SMP.

4.4.2 Pengujian pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam pengujian hipotesis yang kedua dilakukan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu menguji Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis nol (H_{20}) dan hipotesis alternatif (H_{21}) mengenai variabel pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

H_{20} = Tidak ada pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_{21} = Ada pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,088. Dengan menggunakan standar nilai signifikan sebesar 0,05 maka H_0 diterima (H_a ditolak), Motivasi tidak ada pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%. Alasannya karena terlalu banyaknya pernyataan pertanyaan yang mengarahkan persepsi karyawan menjawab setuju dan sangat setuju dari 12 item kuesioner yang dipakai selain itu tingkat pemahaman karyawan yang rendah terhadap setiap pernyataan karena tingkat Pendidikan rata – rata karyawan lulusan SMP. Kompensasi diberikan perusahaan tanpa menganalisis kompetensi dan prestasi karyawan dalam bekerja semua disetarakan hal ini membuat motivasi tidak menjadi daya dorong atau penggerak seorang individu karyawan karena opininya gak berprestasi dia juga bisa mendapatkan kompensasi yang diberikan.

4.4.3 Pengujian pengaruh person organization fit dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

Dalam pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan pengujian variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, yaitu menguji pengaruh *Person Organiaton Fit* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis nol (H_{30}) dan hipotesis alternatif (H_{31}) mengenai variabel pengaruh *Person Organizatin Fit* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

H_{3_0} = Tidak ada pengaruh *person organization fit* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_{3_1} = Ada pengaruh *person organization fit* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini diuji menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4 7 Tabel uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.891	2	82.446	2.004	.152 ^b
	Residual	1275.373	31	41.141		
	Total	1440.265	33			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), motivasi (X2), po fit (X1)

Sumber : data primer yang diolah Melalui spss (2017)

Berdasarkan tabel 4.6, diatas diperoleh nilai signifikan F_{hitung} sebesar 2.004 dengan tingkat signifikan 0,152. Dengan menggunakan standar nilai signifikan F_{tabel} sebesar 0,05 maka hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, maka H_0 diterima (H_a ditolak), yakni *Perzon Organization Fit* dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5%.

Alasanya karena terlalu banyaknya pernyataan pertanyaan yang mengarahkan persepsi karyawan menjawab setuju dan sangat setuju dari 25

item kuesioner yang dipakai selain itu tingkat pemahaman karyawan yang rendah terhadap setiap pernyataan karena tingkat Pendidikan rata – rata karyawan lulusan SMP. Kompensasi diberikan perusahaan tanpa menganalisis kompetensi dan prestasi karyawan dalam bekerja semua disetarakan hal ini membuat motivasi tidak menjadi daya dorong atau penggerak seorang individu karyawan karena opininya gak berprestasi dia juga bisa mendapatkan kompensasi yang diberikan.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Person Organization fit* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Koperasi CV. Sepakat Mekar kecamatan Air Upas, kabupaten Ketapang, provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel *Person Organization fit* bernilai negatif, Artinya apabila *Person Organization fit* rendah maka Kinerja karyawan tinggi, sebaliknya apabila *Person Organization fit* tinggi maka kinerja karyawan rendah. Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (dalam Pramesti, 2013) bahwa *Person Organization fit* memiliki kesamaan nilai – nilai perusahaan dan karyawan jika dari kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik antara nilai perusahaan dan individu dalam hal ini *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramesti (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Person Organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini berbeda pada objek dan lokasi penelitian dan instrument yang

digunakan juga berbeda, pada penelitian Pramesti (2013) penelitian dilakukan di Bank Jatim sedangkan penelitian dilakukan pada Koperasi CV. Sepakat Mekar yang karyawannya bekerja dikantor dan dilapangan. Banyak faktor yang menyebabkan penelitian ini tidak berpengaruh diantaranya bekerja di bank lebih terarah dan tertuju pada suatu target yang direncanakan dan secara system sudah terarah indikatornya jujur dan berintegritas, memiliki pengetahuan perbankan, skill komunikasi tinggi, memiliki standar sarjana, memiliki interpersonal yang baik, memberikan pelayanan prima kepada nasabah, melakukan pencatatan keuangan yang teliti, penyaluran kredit yang baik dan bisa menganalisis likuiditas sehingga kepercayaan nasabah atas bank itu baik sehingga karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan nilai – nilai di perusahaan dan pekerjaan mereka tidak lepas dari pengawasan dan dikontrol oleh atasan secara terus menerus dan oleh sistem itu sendiri.

Pada koperasi orientasi hanya kepada pelayanan dan pemberdayaan untuk membantu masyarakat dalam hal ini anggota menjadi sejahtera. Hal ini yang menyebabkan berbeda pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, karyawan koperasi masih dikelola secara konvensional contohnya tidak ada transaksi yang online inilah yang pada tahun 2017 lalu membuat koperasi CV. Sepakat Mekar ini menjadi peringkat 2 terbaik di kabupaten Ketapang kalah karena belum menggunakan online dalam transaksinya dan dengan sumber daya manusia yang bisa dikatakan dari tingkat Pendidikan yang SMP dan SMA atau SMK bekerja sesuai

kemampuan menjalankan pekerjaan dan menghadapi segala resiko dilapangan dengan pengalaman, juga orientasi hasil adalah hasil panen ketika dilapangan buah banyak, kendala jalan bagus dan transfortasi untuk mengangkut buah kelapa sawit yang ada dilapangan diantar ke pabrik untuk meningkatkan hasil penjualan. Ketika ada kendala dilapangan dan buah panen sedikit hal ini akan berdampak pada kecurigaan para petani akan para karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel *person organization fit* total rata – rata skor sebesar 3,9 maka persepsi responden terhadap variabel *person organization fit* termasuk kategori tinggi dan 4 indikatornya juga tinggi setiap indikator yang artinya persepsi responden ialah tinggi.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi CV. Sepakat Mekar kecamatan Air Upas, kabupaten Ketapang, provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja bernilai positif, Artinya bila Motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya Motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan rendah. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Pramesti 2013). Artinya gaji yang diterima karyawan cukup untuk biaya hidup mereka, bonus dan fasilitas terpenuhi.

Secara deskriptif variabel Motivasi total rata – rata skor sebesar 4,3 maka persepsi responden terhadap variabel Motivasi termasuk kategori tinggi

dan 3 indikatornya juga tinggi setiap indikator yang artinya persepsi responden ialah tinggi.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *Person Organization Fit* dan Motivasi secara sama-sama tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Koperasi CV Sepakat Mekar kecamatan Air Upas Kabupaten Ketapang, provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dapat dilihat ditabel 4.6 diatas bahwa nilai koefisien regresi secara keseluruhan tidak berpengaruh. Artinya persepsi karyawan terhadap *Person Organization fit* yang dimiliki tinggi, motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika *person organization fit* dan motivasi rendah, kinerja karyawan akan tinggi dan motivasi rendah.

Secara deskriptif variabel Kinerja total rata – rata skor sebesar 3,9 maka persepsi responden terhadap variabel Kinerja termasuk kategori tinggi dan 6 indikatornya juga tinggi setiap indikator yang artinya persepsi responden ialah tinggi.