

# **ANALISIS KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN KOPERASI IAN ANUGRAH DI DESA JULUKANAYA KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA**

**RIZKA RAYHANA BURHAN**  
STIE Pembangunan Indonesia

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Analisis Kinerja Dan Motivasi Karyawan Koperasi Ian Anugerah di Desa Julukanaya Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan kinerja dan motivasi karyawan diperoleh sebagai berikut : Kinerja karyawan Koperasi Ian Anugerah berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62 (berada pada jawaban 3,40–4,19). Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada karyawan yang sering melakukan izin kerja. Motivasi karyawan Koperasi Ian Anugerah berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58(berada pada jawaban 3,40–4,19). Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir.

**Kata kunci : Kinerja dan Motivasi**

## **PENDAHULUAN**

Penilaian terhadap kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, efisiensi pelayanan, motivasi, memonitor para birokrat pelaksana, mendorong organisasi agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan meminta perbaikan dalam pelayanan publik (Dwiyanto dan Kusumasari, 2014). Penilaian atau pengukuran dapat digunakan sebagai media untuk menilai kinerja para penyelenggara pemerintah, yang telah menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diamanatkan

atau belum. Bagi aparat pemerintah pengukuran atau penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai media untuk mempertanggungjawabkan atas pelaksanaan amanat yang dipercayakan. Dengan adanya penilaian yang akan dilakukan dan dijadikan sebagai ukuran atas prestasi kerja seseorang akan menimbulkan semangat kerja bagi orang tersebut. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing

secara keseluruhan (Soeprihanto, 2015) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar dan tepat secara berkala akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan diterapkannya penilaian kinerja maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain penilaian terhadap pencapaian hasil kerja, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk dapat melaksanakan tugas yang diemban oleh suatu organisasi dengan baik, maka organisasi tersebut tentu mengharapkan sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas yang baik. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan merupakan koordinator terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Kepuasan kerja bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja karyawan berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan (Umar 2013). Pelaksanaan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Menurut Jackson (2013) “Motivasi merupakan hal terpenting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber Daya Manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut”. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan

karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2012) “Bahwa motivasi perlu diketahui oleh setiap atasan atau manajer, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain”. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja akan diperoleh partisipasi kerja dengan hasil kerja yang optimal. Menurut Nawawi (2016) yang dimaksud dengan motivasi adalah “Suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan”. Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Pengertian motivasi menurut Reksomadipuro (2010) yaitu “segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu”. Motivasi, dengan demikian merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Motivasi menjadi aktualisasi seseorang karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu motivasi ini merupakan subyek yang paling penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah faktor pemberian kompensasi, pekerjaan yang berarti, organisasi yang relevan dan lain-lain. Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada

suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan. Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian.

## **TEHNIK PENGUMPULAN DATA**

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai cara, antara lain adalah melalui angket, wawancara, observasi, studi dokumentasi dan lain sebagainya.

### **1. Angket**

Angket dapat didefinisikan sebagai daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan tujuan agar orang yang diberikan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket juga dapat didefinisikan sebagai adalah serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk melakukan survei, yang merupakan proses pengumpulan, pengambilan sampel, analisis, dan interpretasi data dari sekelompok orang. Kuisisioner hanyalah salah satu alat yang digunakan untuk melakukan survei. Sebuah angket mungkin atau mungkin tidak disampaikan dalam bentuk penelitian survei, tetapi survei selalu terdiri dari kuisisioner. Adapun definisi angket atau kuisisioner penelitian menurut para ahli, antara lain adalah sebagai berikut; Bimo Walgito (2014) Kuisisioner atau angket ialah metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden Kusumah (2011) Kuisisioner ialah daftar pertanyaan tertulis yang

diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Sugiyono (2011) Angket ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **2. Wawancara**

Wawancara disebut sebagai interview. Wawancara harus melibatkan 2 (dua) pihak, yakni pewawancara dan narasumber. Pewawancara bertugas menanyakan pertanyaan yang akan ditanyakan. Sementara orang yang diwawancarai disebut sebagai narasumber dan selanjutnya jawaban-jawaban narasumber dicatat atau direkam.

Suharimi Arikunto (2016) mengungkapkan bahwa interview diartikan sebagai sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk mendapatkan informasi dari yang di wawancarai (interviewee).

### **3. Observasi**

Pengertian observasi secara umum adalah suatu aktivitas yang dilakukan guna mengetahui sesuatu dari sebuah fenomena yang berdasarkan pengetahuan serta gagasan. Tujuannya untuk memperoleh informasi-informasi yang terkait dengan suatu fenomena atau peristiwa yang telah terjadi atau sedang terjadi dilingkungan. Hal mudahnya dalam observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala atau hal-hal yang diteliti. Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan meninjau langsung di lokasi penelitian guna membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian. Menurut Supriyati (2011) Pengertian observasi adalah suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya

berpartisipasi secara wajar dalam interaksi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

a. Kinerja karyawan koperasi ian anugerah  
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan Koperasi ian anugerah telah berjalan baik. Para karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan. Kondisi ini berarti bahwa hasil kerja karyawan memiliki nilai penting bagi perkembangan organisasi. Selain itu karyawan koperasi ian anugerah telah memiliki tanggung jawab kerja yang baik. Dalam menyelesaikan tugas karyawan telah dapat bekerja dengan baik tanpa disuruh oleh atasannya dan dibantu oleh rekan kerjanya. Tanggung jawab kerja ini sangat diperlukan agar setiap karyawan memahami dengan baik tugas-tugasnya. Dengan semakin pahamnya karyawan terhadap tugas-tugasnya maka akan memiliki pengalaman yang matang dan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hariman dan Hilgert dalam As'ad, 2011:78). Hal ini sesuai pendapat Schuller (2013:34) yang menyatakan bahwa gabungan dari kinerja individual

tersebut merupakan kinerja organisasional.

b. Motivasi karyawan Koperasi Ian Anugerah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik. Hal ini dilihat dari nilai rata-rata jawaban karyawan terhadap motivasi karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik yang dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Koperasi ian anugerah telah memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Motivasi merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi dan mencapai tujuannya secara optimal. Hal ini disebabkan dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja kerjas dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2012:34) beberapa alasan dasar mengapa motivasi penting dilakukan pimpinan organisasi terhadap karyawannya adalah : (1) Pimpinan membagi-bagikan pekerjaan kepada karyawan bawahan untuk dikerjakan dengan baik; (2) Ada karyawan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya; (3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; dan (4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan. Motivasi sebagai salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam kehidupan karyawan disebabkan karena manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Maslow (dalam Martoyo, 2010) mengembangkan teori Need Hierarchy Theory dan mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi beberapa tingkatan mulai dari basic needs sampai dengan self actualization. Berkaitan dengan teori

dan hasil penelitian, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan Koperasi Ian Anugerah berada pada kriteria baik. Hal ini disebabkan karena harapan-harapan karyawan telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif-insentif di luar gaji pokok yang relatif sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama karyawan pada unit kerja tersebut. Kondisi yang meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah pada saat lembur, pimpinan memberikan perhatian yang serius kepada bawahan bahkan ikut mendampingi karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut. Keadaan ini mencerminkan perhatian atasan kepada bawahan, sehingga dapat menjalin komunikasi dinamis, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan :

1. Kinerja karyawan Koperasi Ian Anugerah berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62 (berada pada jawaban 3,40–4,19). Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada karyawan yang sering melakukan izin kerja.
2. Motivasi karyawan Koperasi Ian Anugerah berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58(berada pada jawaban 3,40–4,19). Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah

adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi kinerja, sehingga ditemukannya faktor-faktor penyebab kinerja. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah

1. Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas secara penuh dan tidak melakukan intimidasi seperti pengancaman, menakut-nakuti, dan menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik.
2. Meningkatkan motivasi dan dorongan kepada karyawan agar datang tepat waktu dengan memberikan insentif atau bonus-bonus tertentu di luar gaji pokok.
3. Melakukan evaluasi dan kebijakan terhadap perilaku karyawan yang selalu meninggalkan tugas dan pekerjaan, sehingga efektivitas dan efisiensi KUD berjalan dengan baik seperti memanggil karyawan untuk dibina, memberikan sanksi administrasi, dan mengusulkan kepada rapat anggota untuk memberhentikan karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alderfer, H.F 1964. Local government in developmg. New York: Mc. Graw Hill
- Arsyad, S 2000. Konservasi Tanah Air. IPB Pres
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Amirullah & Haris Budiyono. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bedjo, Siswanto, 1990 . Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Bambang Budi Djatmiko 2008, Analisis Deskriptif Motivasi dan kinerja karyawandi lingkungan dinas perhubungan provinsi bengkulu. Skripsi. Fak.Ekonomi. Unib.
- Barthos, B. 1993. MSDM Suatu Pendekatan Makro. Bumi Aksara . Jakarta
- Cardoso Gomes Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Dessler, G. 2003. Human Resources Management. 8 : New Jersey Prestice Hall Inc. th
- Dessler, Gary, 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi Kedua, Prehallindo, Jakarta.
- Emory, 1998, Metode Penelitian Bisnis, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Flippo. B. Edwin , 1997. Manajemen Personalialia, Terjemahan, Edisi Satu, Erlangga, Jakarta.
- George R. Terry, 2006, Principles Of Managemen, ( Alih bahasa Winardi ), Alumni, Bandung.
- Gasperz, Vincent. 1991 Metode Penelitian. Penhallindo. Jakarta
- Hasibuan SP. Malayu, 1994, Manajemen Perbankan. CV Haji Mangun: Jakarta.
- Hermawati SE (2009), Analisis pengaruh motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Prof. Dr. Hazairin SH Bengkulu.Skripsi S1. Fak.Ekonomi. Unib.
- Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Malayu. S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Sembilan, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson. John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir, A.S, 1983. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kekaryawanan. Cetakan Ke - 1, Gunung Agung. Jakarta.
- Mannulang. 2002. Dasar-Dasar Manajemen . Ghalia Indonesia. Jakarta. Nazir, M. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Rivai, Veithzal & Sagala, E J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Robbins P. Stephen, 2003, Teori organisasi Struktur, Desain & Aplikasi, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Riskawati (2008), Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Instalasi rawat inap RSUD.Dr.M. Yunus Bengkulu. Skripsi S1 Fak.Ekonomi. UNIB, Bengkulu.
- Randall. S. Schuler dan Sussan E Jackson, 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi keenam, Cetakan 1, Erlangga, Jakarta.
- Sastriawan, Benny, 2012. Motif Pegawai Dalam Bekerja (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma), Tesis Program MM Unib, tidak dipublikasikan
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang. 1997. Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi. Bumi aksara: Jakarta.
- Siswanto. B. Sastrohadiwiryono, 1990. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Suwarto. 1999. Buku Panduan Mahasiswa Perilaku Keorganisasian. Penerbit Universitas Atmaja Jaya. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. CV Alfabetha: Bandung.

- Sumarsono, Sonny. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Wexley dan Yulk. 1988. Perilaku Organisasi dan psikologi Personalia, Cetakan Pertama, Alih Bahasa Muh. Shobaruddin, Bina Aksara, Jakarta.
- Wibisono. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. Prof, Dr, SE, M. Phil. 2007. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindopersada, Jakarta.
- Zainun. 1984. Manajemen Personalia. Perpus UNILA
- Zulkarnian Harahap, SE (2005) Motivasi Dan Kinerja Karyawan Badan Pengawan Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Skripsi S1. Fak. Ekonomi. Unib.Bengkulu.