

**ANALISIS MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN KOPERASI HARUM MANIS  
BANJARMASIN**

**Muhammad Ilyas <sup>1</sup>. Khuzaini <sup>2</sup>. Risnawati <sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Prodi Manajemen, Kode Prodi 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 18310087

<sup>2</sup> Prodi Manajemen, Kode Prodi 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1105086701

<sup>3</sup> Prodi Manajemen, Kode Prodi 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 0006037001

**\*email : ahkmadilyas@gmail.com**

**ABSTRAK**

Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja merupakan tiga variabel yang sangat mempengaruhi karyawan koperasi Harum Manis Banjarmasin. Motivasi berfungsi merangsang kemampuan karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja didapatkan karyawan untuk membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka akan pesat pula perkembangan suatu perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Koperasi Harum Manis Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Alat pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan wawancara. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dalam teknik analisis dan cara berpikir induktif. Dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan informasi pengembangan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diterima karyawan Koperasi Harum Manis Banjarmasin kurang baik yang meliputi faktor kepemimpinan, kerjasama tim, dan dukungan manajemen. Kepuasan kerja karyawan Koperasi Harum Manis Banjarmasin sudah terpenuhi dengan baik yang meliputi aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Koperasi Harum Manis Banjarmasin memiliki kinerja karyawan yang tinggi yang meliputi faktor motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji.

**Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*Motivation, job satisfaction, and performance are three variables that greatly affect the employees of the Koperasi Harum Manis Banjarmasin. Motivation serves to stimulate the ability of employees to create maximum performance. Job satisfaction is obtained by employees to form employee commitment to work which can further improve employee performance. When employees do not have satisfaction in their work, it will affect their performance at work. Performance is a result achieved by employees in their work. The higher the performance of an employee, the faster the development of a company will be.*

*The purpose of this study was to determine how the motivation, job satisfaction and performance of the employees of the Koperasi Harum Manis Banjarmasin. This type of research is field research. The data collection tool uses documentation and interview methods. The nature of this research is descriptive qualitative in analytical techniques and inductive thinking. And the benefit of this research is as an information material for the development of motivation, job satisfaction, and employee performance.*

*The results showed that the motivation received by the employees of the Koperasi Harum Manis Banjarmasin was not good, which included leadership, teamwork, and management support. The job satisfaction of the employees of the Banjarmasin Harum Manis Cooperative has been well fulfilled which includes aspects of salary, promotion, supervision, benefits, rewards, work rules and procedures, co-workers, nature of work, and communication. Koperasi Harum Manis Banjarmasin has high employee performance which includes factors of motivation, education, ability, skills, knowledge, work environment, leadership, work relations, and salary.*

**Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang, perusahaan dituntut bekerja dengan maksimal dan juga efisien. Persaingan yang kian ketat menyebabkan perusahaan dituntut supaya mampu meningkatkan daya saing agar mampu bertahan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini perusahaan di harapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara professional agar terwujud keseimbangan antara

kebutuhan karyawan dengan kewajiban karyawan sebagai bentuk tuntutan dan peranan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun di era globalisasi yang semakin berkembang ini, karyawan yang bekerja perlu memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya dihidup mereka sehingga sangat diperlukan suatu motivasi dan juga kepuasan kerja yang tinggi agar karyawan merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2004). Kepuasan kerja merupakan suatu cerminan dari perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Hughes, Ginnett et al. 2012). Kepuasan kerja akan berdampak kepada kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan dinilai kurang maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban (Busro 2018), Selain itu kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada organisasi. Menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Koperasi Harum Manis adalah koperasi konsumsi telah berdiri sejak tahun 2015 di kota Banjarmasin, Koperasi Harum Manis telah dikenal dan dipercaya oleh masyarakat luas. Mendistribusi berbagai macam sembako seperti gula, minyak goreng, garam, dan tepung terigu.

Karyawan juga kerap mengalami masalah berkaitan dengan SDM yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, maka ditemukan permasalahan seperti *pelayanan kepada pelanggan yang kurang optimal dan kerjasama yang kurang baik*. Hal ini diduga karena masih kurangnya motivasi dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawannya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin.
2. Mengetahui kepuasan kerja di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin.
3. Mengetahui kinerja karyawan di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin.

## **Metode Penelitian**

### **1. Jenis Dan Sifat Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field resarch*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah (Sugiono 2016).

#### **b. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh pengaruh dari suatu fenomena .

### **2. Sumber Data**

#### **a. Sumber Data Primer**

Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber utama dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara kepada manajer operasional dan Karyawan Koperasi Harum Manis Banjarmasin.

#### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan sebagai bahan pelengkap untuk perbandingan. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku yang relevan, jurnal, dan internet.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Dalam metode ini peneliti ingin memperoleh data secara langsung mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang ada di Koperasi Harum Manis Banjarmasin. Metode ini ditujukan manajer operasional dan karyawan di Koperasi Harum Manis Banjarmasin

#### b. Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian baik berupa dokumen, tempat, dan waktu pelaksanaan.

### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif lapangan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami agar supaya peneliti bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain (Kasiram 2010). Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan cara berpikir induktif, yaitu suatu cara berpikir yang berangkat dari fakta khusus ke umum. Jadi analisis data menggunakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data kualitatif adalah pengolahan data yang tidak menggunakan teknik statistika sehingga hasilnya tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan didalam sebuah kalimat.

## Hasil Dan Pembahasan

Motivasi merupakan suatu faktor penting di dalam suatu organisasi perusahaan motivasi dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif tergantung motivasi yang diterima seorang karyawan. Dengan adanya motivasi karyawan dapat bekerja dengan baik dan tentu ini akan mempengaruhi kinerja dan memenuhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Didalam wawancara mendalam kepada manajer operasional dan staff Koperasi Harum Manis Banjarmasin yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa pertanyaan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yang ada disana diantaranya ada faktor kepemimpinan, kerjasama tim, dan dukungan manajemen. Faktor yang pertama kepemimpinan di Koperasi Harum Manis merupakan faktor yang sangat penting apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih diingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. gaya kepemimpinan di koperasi Harum Manis kurang baik dikarenakan pimpinan yang kurang tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin. Yang kedua ada faktor kerjasama tim, kerjasama tim atau *teamwork* sangat penting di setiap organisasi. Dengan kerjasama tim yang buruk akan sangat merugikan organisasi. Oleh karena itu dimana pun seseorang bekerja dia harus benar – benar fokus untuk membangun tim yang solid. kerjasama tim di koperasi kurang baik, para karyawannya lebih berfokus kepekerjaan masing – masing dan jarang mau bekerjasama dalam bekerja. Yang ketiga ada faktor dukungan manajemen, dukungan manajemen bertanggungjawab atas penyediaan pedoman karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas merencanakan kegiatan serta mengatur strategi dalam insansi secara umum serta bertanggungjawab untuk mengarahkan karyawannya. dukungan manajemen yang diterima karyawan Koperasi Harum Manis Banjarmasin sudah maksimal. Pemimpin dan manajer sudah memberikan tanggungjawab penuh kepada karyawannya dan melakukan pengarahan disetiap *breifing*. Dari hasil wawancara mendalam

dan pembahasan diatas, motivasi karyawan di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin dapat dikatakan kurang baik di segi kepemimpinan dan kerjasama tim, Ini berarti motivasi karyawan di Koperasi Harum Manis Banjarmasin masih rendah.

Kepuasan kerja merupakan ukuran tingkat kepuasan pegawai dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan mengurangi stres kerja pegawai, sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka akan berdampak menurunnya produktivitas dan meningkatnya stres kerja pegawai. Ada sembilan aspek kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Berikut adalah hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti. Pertama gaji, gaji yang diberikan adalah UMR dan itu sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari para karyawan kecuali ada beberapa karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan yang lainnya, yang kedua promosi, untuk promosi jabatan di koperasi tidak dilakukan karena tanggungjawab dan kewajiban di koperasi sama, kecuali untuk staff manajerial kalau staff manajerial berhenti ketua koperasi akan mencari pengganti yang memiliki kualitas pada dasarnya berpengalaman dibdangnya, dan tidak akan digantikan dengan staff yang sudah ada, yang ketiga supervisi, di dalam satu bulan sekali akan dilakukan sebuah pengarahan atau *briefing* kepada seluruh anggota atau staff Koperasi di dalam satu tempat, membahas berbagai macam masalah yang terjadi dan pimpinan akan memberikan koordianasi dan bimbingan agar dapat memecahkan masalah bersama – sama dalam mencapai tujuan bersama, yang keempat tunjangan, tunjangan juga diperlukan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, tunjangan diberikan oleh atasan bersamaan dengan pembagian gaji, yang kelima penghargaan, ada beberapa penghargaan yang diberikan



oleh atasan kepada karyawannya yang pertama ada kompensasi, kompensasi bisa diberikan meliputi kenaikan gaji atau pemberian bonus, umumnya diberikan pada waktu tertentu seperti pada awal tahun atau akhir tahun. Yang kedua bentuknya sangat sederhana yaitu ucapan terima kasih atau pujian yang dilontarkan kepada karyawan, ini memang hal yang kecil namun berkesan kepada karyawan, dan ada pula yang diwujudkan dalam bentuk sertifikat resmi, yang keenam peraturan dan prosedur kerja, peraturan dan prosedur kerja dikoperasi sudah sangat teratur dengan baik, ini dapat membatasi tingkah laku seorang karyawan apabila ada yang melanggar akan dikenakan hukuman peraturan meliputi jam kerja, dilarang merokok di dalam ruangan, dilarang membuang sampah sembarangan, karyawan wajib melakukan absensi sebagai bukti kehadiran, dan lain – lain, yang ketujuh rekan kerja, para karyawan dikoperasi dalam melakukan tugas – tugas secara individu maupun kelompok itu sangat kompak, para karyawan juga memiliki semangat dan kompetensi dibidangnya masing – masing juga mampu bekerjasama, yang kedelapan sifat pekerjaan, pekerjaan di koperasi dapat dinikmati dengan sepenuh hati, diakrenakan dukungan faktor – faktor seperti kepemimpinan yang baik, rekan kerja yang baik, dan fasilitas yang sudah sangat cukup untuk menunjang kepuasan kerja, dan yang kesembilan komunikasi, komunikasi baik dari pimpinan maupun karyawan sudah berjalan dengan baik, ini karena setiap bulan sekali akan diadakan pertemuan atau *briefing* seluruh staff dan pimpinan, jadi dalam hal ini baik pimpinan maupun karyawan dapat berbagi pemikiran, keluh kesah, ide dan mengkomunikasikan masalah – masalah yang terjadi serta mencari solusinya bersama – sama. Dari hasil wawancara mendalam dan pembahasan diatas, kepuasan kerja karyawan di dalam Koperasi Harum Manis Banjarmasin dapat dikatakan sudah terpenuhi dengan baik, ini artinya karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Apabila kinerja karyawan di dalam suatu

perusahaan sudah optimal maka hasil yang diberikan kepada perusahaan akan meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawannya rendah maka hasilnya akan berbanding terbalik. Ada sembilan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ialah motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji. Dan Berikut adalah hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti di Koperasi Harum Manis Banjarmasin. Yang pertama motivasi, motivasi merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja, karyawan yang bekerja tanpa motivasi akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya, yaitu hasil kerja yang buruk begitu pula sebaliknya. Di dalam koperasi Harum Manis motivasi diberikan kepada karyawan melalui komunikasi yang diadakan sebulan satu kali yaitu melalui kegiatan *briefing*, yang kedua pendidikan, faktor pendidikan merupakan hal yang penting dalam memilih karyawan karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi caranya bekerja dan kualitasnya sebagai karyawan maupun sebaliknya. Di dalam Koperasi Harum Manis seleksi karyawan minimal lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), dan sudah ahli dalam mengoperasikan komputer dan lancar komunikasinya, yang ketiga kemampuan, kemampuan juga mempengaruhi didalam suatu proses kerja kemampuan kerja karyawan ialah kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Di dalam Koperasi Harum Manis tentunya juga diperukan kemampuan dari setiap individu guna meningkatkan kinerja, yang keempat keterampilan, keterampilan kerja ialah keterampilan yang membantu performa karyawan menjadi lebih optimal dalam pekerjaannya. Di dalam Koperasi Harum Manis menuntut karyawan agar bisa berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan dan keterampilan dalam mengoperasikan komputer, yang kelima pengetahuan, faktor ini sama seperti faktor pendidikan ini juga sangat penting dalam proses kerja, pengetahuan pekerja merupakan tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kemajuan perusahaan, yang keenam lingkungan kerja,

lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial karyawan di dalam perusahaan yang mana ini mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan, lingkungan kerja di Koperasi Harum manis sangat nyaman, contohnya dari udara, sirkulasi udara, pencahayaan dan aroma di lingkungan kerja yang sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang ketujuh kepemimpinan, kepemimpinan merupakan faktor penting di dalam sebuah organisasi, apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih diingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun, gaya kepemimpinan di koperasi Harum Manis kurang baik, dikarenakan pemimpin yang kurang tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak disiplin, yang kedelapan hubungan kerja, hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan dapat menjadi patokan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Adanya hubungan kerja yang baik maka akan dapat membentuk lingkungan kerja yang baik pula untuk pihak karyawan maupun organisasi. Didalam Koperasi Harum Manis hubungan kerja dapat berakhik karena berbagai hal misalnya, pelanggaran keras yang dilakukan oleh seorang karyawan, dan yang kesembilan gaji, gaji yang diberikan adalah UMR dan itu sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari para karyawan kecuali ada beberapa karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan yang lainnya. Dari hasil wawancara mendalam dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan di Koperasi Harum Manis Banjarmasin memiliki kinerja yang tinggi.

## **Kesimpulan**

Dari hasil wawancara dan pembahasan mengenai analisis motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan koperasi harum manis Banjarmasin, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan terbagi menjadi beberapa faktor diantaranya : kepemimpinan, kerjasama tim, dan dukungan manajemen. Hasil wawancara kepada anggota koperasi harum manis Banjarmasin menunjukkan bahwa motivasi karyawan itu penting disuatu organisasi / perusahaan. Dan motivasi karyawan Koperasi Harum Manis Banjarmasin Kurang baik di faktor kepemimpinan dan kerjasama tim, ini menunjukkan motivasi karyawannya masih rendah.
2. Kepuasan kerja karyawan terbagi menjadi menjadi beberapa faktor diantaranya : gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Dari hasil wawancara kepada anggota koperasi harum manis Banjarmasin menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawannya sudah terpenuhi dengan baik meliputi faktor – faktor diatas, dapat dikatakan bahwa karyawan Koperasi Harum Manis memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
3. Kinerja karyawan terbagi menjadi beberapa faktor diantaranya motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada anggota koperasi harum manis Banjarmasin menunjukkan bahwa karyawan koperasi harum manis memiliki kinerja yang tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Busro, m. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia, prenada media.

Hughes, r. L., et al. (2012). "leadership: memperkaya pelajaran dari pengalaman."

Kasiram, m. (2010). "metodologi penelitian kualitatif-kuantitatif." malang : uin- malikapress.

Siagian (2004). Manajemen sumber daya manusia, cetakan kelima, bumi aksara, jakarta.