

## **ANALISIS MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BINA BERSAMA BANJARMASIN**

Rahmi Amalia, Lamsah, Hairul

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM.16310722

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN. 1125126201

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN. 1125096201

Email : [rahmiamalia79@gmail.com](mailto:rahmiamalia79@gmail.com) /082298592979

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui bagaimana Peranan Pimpinan dalam memotivasi Kinerja Karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin. Dan 2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi hambatan Peran Pimpinan dalam memotivasi Kinerja Karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin.

Koperasi Bina Bersama Banjarmasin adalah suatu wadah aktivitas keuangan atau tempat beraktivitas para karyawannya, yang bertujuan guna dapat memberikan pelayanan kepada pelanggan (masyarakat) yang juga merupakan anggota koperasi itu sendiri dan calon anggota demi dapat memenuhi kebutuhan jasa keuangan/permodalan bagi usaha anggota guna menciptakan kesempatan berusaha, memperluas lapangan kerja, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota melalui kegiatan simpan pinjam. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kualitatif. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil langsung dari Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi, dan lain-lain.

Hasil dari penelitian ini adalah Bahwa motivasi yang diberikan oleh Koperasi Bina Bersama Banjarmasin terhadap para bawahannya kurang memberikan respon untuk meningkatkan produktivitas kerja menuju profesionalisme dibidang SDM dan Umum melalui pendidikan dan latihan, hal ini disebabkan kurangnya waktu, dana dan kesempatan serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap inisiatif bawahan. Karena pengelolaan dan pelaksanaan keuangan merupakan pekerjaan yang tidak mudah dan membutuhkan keseriusan serta ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu Pemimpin hendaknya memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang khusus menangani ketatausahaan dan perlu diberikan intensif diluar gaji pokok yang mereka terima.

**Kata Kunci:** Motivasi Pimpinan, Kinerja Karyawan

---

### ABSTRACT

This research was conducted to find out: 1) To find out how the Role of Leaders in motivating the Performance of Cooperative Bina Bersama Banjarmasin Employees. And 2) To find out what factors are obstacles to the Role of Leaders in motivating the Performance of Employees in Banjarmasin Cooperative. Koperasi Bina Bersama Banjarmasin is a place for financial activities or a place for employees to work, aiming to provide services to customers (the community) who are also members of the cooperative itself and prospective members in order to meet the needs of financial services / capital for member businesses to create opportunities business, expand employment, increase income and welfare of members through savings and loan activities. The research method used is a qualitative research approach. The type of data collected in this study is primary data that is data taken directly from the Bina Bersama Cooperative in Banjarmasin, such as number of employees, employee absenteeism, organizational structure, and others.

The results of this study are that the motivation provided by the Cooperative Bina Bersama Banjarmasin towards its subordinates does not provide a response to increase work productivity towards professionalism in the HR and Public sector through education and training, this is due to lack of time, funds and opportunities and lack of attention from the leadership towards subordinate initiative. Because financial management and implementation is a job that is not easy and requires seriousness and accuracy in working. Therefore Leaders should pay special attention to employees who specifically deal with administration and need to be given intensive beyond the basic salary they receive.

**Keywords:** Leadership Motivation, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Semakin berkembangnya kegiatan koperasi di Indonesia maka tuntutan agar pengelolaan koperasi dilaksanakan secara lebih profesional akan semakin besar. Pengelolaan tersebut memerlukan adanya system pertanggungjawaban yang baik dan informasi yang relevan serta dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan, perencanaan maupun pengendalian. Keberhasilan koperasi ditentukan oleh kemampuannya dalam mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukungnya.

Kemampuan manajemen dalam menyusun rencana kerja, rencana pendapatan, dan belanja yang disusun setiap tahun secara efektif dan efisien serta adanya pengendalian operasional juga faktor yang turut diperhatikan, dan dengan mengukur kinerja keuangan koperasi, kita bisa mendapatkan gambaran tentang performa suatu koperasi tanpa mengesampingkan faktor-faktor lain yang terkait. Kinerja keuangan koperasi merupakan cerminan seberapa jauh koperasi telah melangkah. Kajian terhadap kinerja keuangan merupakan faktor yang patut dipertimbangkan untuk melihat sejauh mana hasil yang didapatkan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Apakah kinerja koperasi menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan atau malah mengalami penurunan

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana motivasi dan usaha pemenuhan kebutuhan yang diberikan pimpinan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin?
- 2) Apa saja yang menjadi kendala dalam pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin

### **Tujuan Penelitian Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui bagaimana Peranan Pimpinan dalam memotivasi Kinerja Karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi hambatan Peran Pimpinan dalam memotivasi Kinerja Karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin

## **METODE**

### **Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil langsung dari Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi, dan lain-lain.

### **Teknik Analisis Data**

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Pola Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

##### **1. Pemberian Gaji yang Layak**

Pemberian gaji pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin disesuaikan dengan golongan dan ruang gaji yang telah ditetapkan, meskipun kebutuhan yang harus mereka penuhi tidak jauh berbeda. Sampai sejauh ini belum ditemukan adanya keluhan-keluhan tentang ketidakpuasan para karyawan yang berkaitan dengan kecilnya gaji yang mereka terima karena setiap karyawan dituntut untuk mengabdikan, sebagai panggilan pengabdian inilah yang merupakan identitas setiap karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin.

##### **2. Pemberian Insentif**

Pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin khususnya bawahan sampai dengan saat ini tidak ada yang menerima insentif khusus, sehingga dapat dimaklumi apabila karyawan pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin belum sepenuhnya aktif dan mampu menjalankan tugas yang harus dikerjakan. Dari uraian tersebut diketahui bahwa dengan memberikan berbagai macam insentif kepada para karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang diharapkan pula akan meningkatkan efektifitas kerja para karyawan dan pada akhirnya akan membawa kesuksesan pada organisasi.

### **3. Menempatkan Karyawan Pada Tempat yang Tepat**

Keadaan karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin pada dasarnya telah menguasai tugas dan fungsinya, tetapi karyawan yang khusus bertugas menangani rekap relatif masih sedikit jumlahnya. Apabila dilihat dari pendidikan terakhir para karyawan ditemukan adanya karyawan yang pendidikan terakhirnya tidak sesuai dengan bidang tugas yang ditanganinya, sehingga terkesan pendidikan yang diperoleh tidak dapat diterapkan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Kadang-kadang memang sulit untuk menempatkan pegawai secara langsung pada tempat yang tepat, meskipun sebelumnya sudah diadakan penelitian atau seleksi.

### **4. Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja**

Pada Koperasi Simpan Pinjam Bina Bersama Banjarmasin tempat kerja yang disediakan cukup memadai demikian juga kelengkapan fasilitas yang tersedia dan kebersihan ruangan cukup terjaga serta tata ruangpun sudah lumayan baik, khususnya masalah kebersihan ruangan pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin ada karyawan yang khusus menangani kebersihan sehingga para karyawan tidak dibebani lagi untuk melaksanakan pembersihan tempat kerja. Banyak orang yang menganggap kebersihan lingkungan dan ruangan kerja dianggap masalah sebagai hal yang sepele, tetapi sebenarnya masalah kebersihan ruangan dan keadaan ruangan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja.

### **5. Memberikan Penghargaan dan Kesempatan Untuk Maju**

Demikian halnya pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan khususnya di bidang pekerjaan yang dibidangi para karyawan. Akan tetapi kesempatan itu belum sepenuhnya dirasakan setiap karyawan yang ada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, hal itu disebabkan oleh karena keterbatasan waktu dan dana serta kesempatan untuk terpilih relatif sedikit. Selain itu untuk mendalami masalah rekap secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan mengingat pengelolaan rekap sangatlah penting dan harus dikerjakan dengan teliti dan profesional karena menyangkut data-data yang aktual dan disajikan dalam bentuk informasi.

#### **Motivasi dan Usaha Pemenuhan Kebutuhan yang Diberikan Pimpinan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin**

Mengacu pada teori Maslow di muka bahwa kebutuhan tersebut diklasifikasikan menjadi lima tingkatan, maka penulis berpendapat dikaitkan dengan hasil penelitian bahwa tidak ada yang tidak benar dalam klasifikasi kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, karena klasifikasi tersebut memang rasional dan sesuai dengan kenyataan yang kita alami sehari-hari. Namun yang menimbulkan pernyataan disini benarkah kebutuhan-kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat, padahal dalam kenyataannya berbagai macam kebutuhan manusia itu untuk pemuasannya diusahakan secara signifikan walaupun dengan intensitas yang berbeda-beda, perbedaan ini tergantung dari persepsi seseorang tentang kebutuhan-kebutuhan mana yang paling mendasar harus segera dipenuhi. Jadi kemampuan yang ada diutamakan mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang dirasakan paling mendasar, namun tidak sama sekali mengharuskan kebutuhan yang lain. Dengan adanya kebutuhan yang ingin dicapai maka karyawan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan bekerja. Pemenuhan kebutuhan baik oleh karyawan itu sendiri maupun oleh atasan pada gilirannya akan menentukan tingkat produktifitas kerja karyawan tersebut, dalam hal ini karyawan yang berada dalam Koperasi Simpan Pinjam Bina Bersama Banjarmasin

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Kendala-Kendala Dalam Pemberian Motivasi Pimpinan Pada karyawan Koperasi Bina Bersama Banjarmasin**

##### **Segi Internal**

Dari pengamatan terhadap para karyawan yang berada pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin khususnya bidang SDM dan Umum, tidak begitu banyak karyawan yang bekerja secara profesional dan mengerti secara keseluruhan apa dan bagaimana bidang yang mereka emban serta cara pengolahan data, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk informasi.

##### **Segi Eksternal**

pemberian motivasi akan terhalang apabila pimpinannya sendiri kurang menguasai apa yang harus ia lakukan untuk kelancaran tugas yang diembannya. Sehingga terkesan bahwa pimpinan kurang mendukung aspirasi-aspirasi yang datang dari bawahan.

#### **Langkah-langkah yang Diambil Pimpinan Dalam Menumbuhkan dan Meningkatkan Motivasi Karyawan**

##### **1) Pemberian Gaji yang Layak**

Pemberian gaji-pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, disesuaikan dengan golongan dan ruang gaji yang telah ditetapkan, meskipun kebutuhan yang harus mereka penuhi tidak jauh berbeda.

##### **2) Pemberian Insentif**

Pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, bawahan sampai dengan saat ini tidak ada yang menerima

insentif khusus, sehingga dapat dimaklumi apabila karyawan pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, belum sepenuhnya aktif dan mampu menjalankan tugas yang harus dikerjakan.

3) Menempatkan Karyawan Pada Tempat yang Tepat

Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam usaha meningkatkan motivasi karyawan. Khususnya dalam menangani SDM dan Umum diperlukan karyawan yang menguasai masalah SDM

4) Memperhatikan Pada Lingkungan Tempat Kerja

Pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, tempat kerja yang disediakan cukup memadai demikian juga kelengkapan fasilitas yang tersedia dan kebersihan ruangan cukup terjaga serta tata ruangpun sudah lumayan baik. Khusus masalah kebersihan ruangan pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, ada karyawan yang khusus menangani kebersihan sehingga para karyawan tidak dibebani lagi untuk melaksanakan pembersihan tempat kerja.

5) Memberikan Penghargaan dan Kesempatan untuk Maju

Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan. Akan tetapi kesempatan itu belum sepenuhnya dirasakan oleh setiap karyawan yang ada pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, hal itu disebabkan oleh karena keterbatasan waktu dan dana serta kesempatan untuk terpilih relatif sedikit. Selain itu untuk mendalami masalah ketatausahaan secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan mengingat pengelolaan ketatausahaan sangatlah penting dan harus dikerjakan dengan teliti dan profesional karena menyangkut data-data yang aktual dan disajikan dalam bentuk informasi

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pimpinan pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin telah memberikan motivasi dan usaha dalam pemenuhan kebutuhan kepada para bawahannya tetapi belum secara intensif, sehingga upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan kurang optimal. Hal ini disebabkan antara lain bahwa karyawan belum sepenuhnya menguasai bagaimana pengelolaan dan penyelenggaraan bidang SDM dan Umum.
2. Dalam pelaksanaan motivasi pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin ditemukan suatu hambatan yang sangat berpengaruh pada kelancaran pengelolaan sistem keuangan. Hambatan tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang mana kebanyakan karyawan beranggapan bahwa Koperasi Bina Bersama Banjarmasin khususnya yang menangani SDM dan Umum merupakan bagian yang paling rendah di banding bagian-bagian lain, sehingga para karyawan pada bagian ini tidak antusias dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Bahwa motivasi yang diberikan oleh Koperasi Bina Bersama Banjarmasin terhadap para bawahannya kurang memberikan respon untuk meningkatkan produktivitas kerja menuju profesionalisme dibidang SDM dan Umum melalui pendidikan dan latihan, hal ini disebabkan kurangnya waktu, dana dan kesempatan serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap inisiatif bawahan

### **Saran**

1. Bahwa pengelolaan dan pelaksanaan keuangan merupakan pekerjaan yang tidak mudah dan membutuhkan keseriusan serta ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu kepada karyawan yang khusus menangani ketatausahaan perlu diberikan intensif diluar gaji pokok yang mereka terima.
2. Perlu ditingkatkan pendidikan dan latihan bagi karyawan yang menangani bidang SDM dan Umum, sehingga tidak ditemukan lagi karyawan pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin tidak mengetahui tentang pengelolaan dan pelaksanaan SDM dan Umum itu sendiri.
3. Sarana pendukung pada Koperasi Bina Bersama Banjarmasin, khususnya Bagian SDM dan Umum perlu ditambah peralatan yang lebih canggih seperti komputer beserta internetnya sehingga pengelolaan dan pelaksanaan bidang SDM dan Umum secara modern dapat diterapkan pada Bagian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Buchari Zaitun, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta, 2006.

Sondang P. Siagian., Prop., DR., Teori Motivasi dan Aplikasinya, Bina Aksara, Jakarta, 2003.

Siagian, Sondang P. .2003. Fungsi-fungsi Manajerial, Jakarta, Bina Aksara. Siagian, Sondang P. 2005. Teori

Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta, Rineka Cipta. Silalahi, Ulbert. 2004. Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Bandung, Mandar Maju.

Soekara. K. 2005. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Miswar

Suganda, Dani. 2004. Kepemimpinan di dalam Organisasi .dan Manajemen. Bandung. CV Sinar Baru.

Terry George R. 2003. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.  
Internet.

Wabjosumidjo, Kepemimpinan Dan Motivasi, Ghajia Indonesia, Jakarta, 2004