

PENERAPAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MULYA ABADI BANJARMASIN

Muhammad Aulia Rahman^{1*}, Syahrani², Apriya Santi³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310287

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125097401

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1104047701

*email: auliarbjm698@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Mulya Abadi Banjarmasin. Untuk mengetahui penerapan motivasi internal dan eksternal pada kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam mulya abadi Banjarmasin. Jenis penelitian Kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara dan observasi langsung dari penelitian, data yang dida pat akan dikumpulkan dan dapat disimpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi internal dan eksternal memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi eksternal nya maka semakin tinggi juga pula tingkat kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi.

Kata Kunci : Motivasi; Motivasi Internal; Motivasi Eksternal; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the application of work motivation on employee performance in the Mulya Abadi Banjarmasin savings and loan cooperative. To find out the application of internal and external motivation on the performance of employees in Banjarmasin mulya Abadi savings and loan cooperatives. Qualitative research type with the method of data collection in the form of interviews and direct observation of research, the data obtained will be collected and can be concluded. The results showed that it can be concluded that work motivation is a growing impulse in a person, both from within and outside him to do a job with high spirits using all the abilities and skills he has. Internal and external motivation has a positive impact on employee performance. The higher the level of external motivation, the higher the performance level of the Mulya Abadi Cooperative Savings and Loan employees.

Keywords: Motivation; Internal Motivation; External Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima Mathis dan Jackson, (2002:89). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi persaingan.

Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau

organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi Handoko, (2001:133).

Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Motivasi Sebagai Penggerak Perbuatan

Ketika rasa malas itu menghampiri Anda, kemudian munculah motivasi dorongan diri untuk berencana melakukan sesuatu. Setelah itu, mulailah alam bawah sadar Anda tergerak untuk melakukan sesuatu hal. Inilah yang dinamakan motivasi penggerak perbuatan. Motivasi seperti ini menentukan apa yang harus dikerjakan dan dilakukan yang mendukung untuk mencapai tujuan. Seperti, saat Anda merasakan hal terbesar dalam diri pada saat melakukan sesuatu. Sehingga rasa malas, jenuh, dan apapun itu menjadi terkalahkan dengan rasa motivasi tersebut.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau teruju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi.

Motivasi muncul dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut kebutuhan soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Sujak, (1990) dan Emayanti, (2001:3) pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seseorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang saya ambil adalah **“PENERAPAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM MULYA ABADI BANJARMASIN”**.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah yang bersumber dari wawancara, observasi atau pengamatan langsung dilokasi penelitian.

Lokasi penelitian

Untuk Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi mempunyai 23 cabang tapi disini Peneliti akan mengambil 1 lokasi saja untuk penelitiannya yaitu kantor pusat bertempat di Jl. Wildan RT.01 Rw.1 No.02 kelurahan Telaga Biru Kec. Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.

Unit penelitian

Unit penelitian dalam skripsi ini Koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam.

Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan adalah deskriptif setelah data di kumpulkan dan dihimpun, penulis kemudian melakukan berbagai analisis dan pemilihan data sampai ditemukan data primer yang tepat, yang

nantinya dihubungkan dengan teori-teori manajemen pemasaran dan dikembangkan sampai dapat disusun ke dalam bentuk skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam perusahaan segala bentuk hubungan dengan para karyawan sangatlah memiliki kaitan yang begitu erat karena perusahaan tidak akan berkembang dan berjalan sendiri tanpa adanya karyawan karena peran karyawan disuatu perusahaan sangatlah penting untuk menunjang berjalannya perusahaan tersebut. Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya selalu didasari pada motivasi, karena motivasi kerja sangat penting untuk para karyawan agar segala sesuatu yang dikerjakan memiliki tujuan karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat.

Sehingga dalam perusahaan motivasi kerja itu sangat di butuhkan baik itu motivasi secara langsung maupun motivasi secara tidak langsung. Karena para karyawan pasti membutuhkan motivasi kerja tersebut, apalagi motivasi kerjanya dari atasan karena dengan begitu para karyawan merasa diperhatikan dan merasa dihargai keberadaannya dalam melakukan segala tugas dan kewajiban. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam dunia kerja yakni memberikan motivasi semangat ke bawahan atau ke karyawan sangat dibutuhkan karyawan untuk membuat karyawan tersebut semakin memiliki dorongan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang baik, walaupun karyawan sebenarnya sudah memiliki motivasi tersendiri tetapi apabila atasan juga merespon dengan memberikan motivasi maka mereka sebagai karyawan memiliki rasa nyaman sebab kenapa karena keberadaannya merasa dihargai dan diperhatikan oleh para atasan bentuk semangat secara langsung yang diterapkan dalam keseharian di lingkungan kerja berupa mengucapkan salam, mengembangkan jabat

tangan yang hangat dengan menatap matanya, memberikan pujian yang tulus dan menghargai orang, memberikan senyuman saat bertemu dan berpisah.

Pemberian semangat secara langsung bertujuan untuk meningkatkan rasa etos kerja karyawan yang tinggi, dengan begitu dalam menjalankan pekerjaannya akan semakin giat lagi dan berdampak baik untuk perusahaan kedepannya, sehingga motivasi kerja itu sangat di perlukan untuk karyawan, walaupun hanya sekedar hal sepele akan tetapi itu semua berdampak positif untuk karyawan. Metode motivasi langsung itu berupa (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung ke setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya yang sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan dll. Oleh karena itu bentuk motivasi langsung yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Kegiatan yang sebenarnya kalau difikir-fikir tidak penting seperti selalu saling sapa dan berjabat tangan sebenarnya secara tidak langsung malah berguna untuk saling menghormati antara karyawan satu dengan karyawan lainnya karena kalau di kantor diterapkan rasa saling hormat menghormati antara rekan kerja mereka akan punya etos kerja yang tinggi dan baik, sehingga tidak menyepelkan rekan sesamanya karena mereka menghormati tidak akan bersikap dan berbuat sesuka hati.

Rutinitas ini di biasakan setiap pagi dilakukan untuk mengingatkan bahwa mereka bekerja ini mempunyai tujuan tidak hanya untuk mencapai target tetapi mereka juga punya pedomannya. Bahwa tujuan dari kegiatan salam sapa setiap hari yang diterapkan seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi agar sesama karyawan saling bersilaturahmi dan saling menghormati, serta menunjukkan kepedulian serta mengakui keberadaan rekan kerja satu sama lain. Tujuan motivasi menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan. Oleh karena itu kegiatan sapa salam yang di biasakan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

1. Penerapan Motivasi Internal

Setiap karyawan pasti menginginkan jenjang karir sebab para karyawan ingin memiliki jabatan yang lebih tinggi agar terjamin kesejahteraannya misalnya dari pegawai kontrak tahunan menjadi pegawai tetap dengan begitu para karyawan akan merasa mencintai pekerjaannya karena mereka memiliki impian untuk meninggikan drajatnya atau kedudukannya ditempat mereka bekerja, dengan adanya pemberian jenjang karir akan memacu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan semakin giat dalam bekerja karena pemberian jenjang karir ini.

Proses promosi terhadap karyawan yang berpotensi harus dilakukan melalui proses seleksi yang transparan, objektif dan berkeadilan. Tujuan Motivasi mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu pemberian jenjang karir yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori. Kegiatan rutin untuk karyawan dengan adanya pengadaan pelatihan untuk karyawan tidak hanya semata-mata untuk keperluan perusahaan saja tapi agar para karyawan yang memiliki kompetensi dan harapan untuk mengembangkan perusahaan tempatnya bekerja semakin mempunyai wawasan yang lebih luas lagi tentang bidang pekerjaan yang ia kerjakan sehingga nantinya jika kalau bersaing dengan Koperasi Simpan Pinjam lain karyawan tersebut memiliki wawasan dan pola cara berpikir yang berkembang.

Dalam rangka mengembangkan kompetensi karyawan perusahaan menyelenggarakan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Tujuan motivasi untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu pemberian pelatihan yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Secara tidak langsung keakraban antar karyawan baik itu atasan dan bawahan atau pimpinan cabang harus selalu menjalin rasa kekeluargaan karena

dengan begitu apabila salah seorang karyawan sedang memiliki kendala dalam bekerja atau masalah di pekerjaannya mereka dapat sharing atau minta tolong menyelesaikannya sehingga keuntungan dari mengadakan binaan rasa keluarga dalam sebuah organisasi itu memiliki poin khusus sebab selalu menjunjung rasa kekeluargaan yang sangat baik, tanpa adanya tenggang rasa mungkin karyawan itu kalau ada masalah akan dipendam sendiri dan nantinya mengakibatkan kinerjanya menurun dan juga bisa merugikan perusahaan tempatnya bekerja. Tujuan motivasi untuk menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. Oleh karena itu penjurangan tinggi rasa kekeluargaan yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Setiap karyawan yang bekerja dimana pun faktor pendorong fasilitas kantor tidak dapat dipungkiri sangat dibutuhkan seluruh karyawan bahkan seluruh karyawan setiap kalangan karena apabila bekerja sarana dan prasarana tidak mendukung maka pekerjaan yang akan dikerjakan juga akan terbengkalai, jadi apabila fasilitas kantor tidak memadai maka mereka dalam bekerja tidak akan nyaman tapi dengan pemberian fasilitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka bekerjanya nyaman, dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya terselesaikan dengan baik. Bentuk fasilitas tidak hanya dalam hal kendaran tetapi juga diantaranya tempat parkir yang luas, ruang kerja yang lebar dan berkipas angin, toilet yang bersih, wifi dll, fasilitas diberikan untuk pegawai dengan tujuan agar pegawai merasakan kenyamanan saat bekerja dan makin bekerja di perusahaan itu. Tujuan motivasi untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat. Oleh karena itu pemberian fasilitas yang baik dan tepat seperti yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Dalam perusahaan motivasi merupakan faktor pendorong penting untuk karyawan dalam melakukan segala pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam

bekerja di suatu perusahaan karena dengan adanya kompensasi kerja itu karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya karena apa yang telah karyawan kerjakan itu mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang telah karyawan itu kerjakan. contoh motivasi internal seperti kompensasi, Kompensasi merupakan balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka pada perusahaan.

Dalam setiap pekerjaan seorang karyawan pasti di pengaruhi oleh kompensasi karena karyawan bekerja pada dasarnya untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup jadi kompensasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kompensasi yang tinggi juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Seperti berupa gaji pokok.

Setiap kompensasi karyawan yang tidak boleh tidak diberikan ke karyawannya adalah gaji pokok, kenapa begitu karena karyawan pada awal bekerja menandatangani persetujuan berapa kisaran gaji yang diterima sesuai dengan jabatan dan kedudukan, walaupun karyawan tersebut tidak bekerja semisal izin sakit, tapi karna karyawan tersebut masih tanggung jawab perusahaan ya tetap di gaji tetapi gaji tersebut hanya gaji pokok, yang lain semisal bonus, reward dll nya itu mengikuti tatanan dan tata cara yang ada.

Jenis motivasi internal yang digolongkan dari kompensasi finansial gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu pemberian gaji pokok yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Tidak dapat dipungkiri bahwa fasilitas kantor juga mempunyai peran yang sangat berarti untuk meningkatkan kinerja karena tujuan adanya fasilitas kantor karyawan menjadi tidak ada

kendala dalam bekerja karena alat-alat dan kebutuhannya sudah tersedia sehingga tidak menyita waktu dan tenaganya untuk mencarinya di luar kantor seperti mesin foto copy, apabila perusahaan menyiapkannya di kantor maka karyawan tidak harus pergi keluar untuk mengcopy file sehingga waktu lebih efisien, keperluan yang lainnya yang dibutuhkan karyawan yaitu, tempat parkir yang luas memudahkan karyawan saat mencari kendaraannya, ruang kerja yang lebar dan berkipas angin membuat karyawan nyaman, toilet yang bersih, wifi dll, sehingga komponen itu harus ada dalam sebuah perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja dan makin semangat bekerja di perusahaan itu.

Jenis motivasi internal yang digolongkan dari kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti penghargaan untuk karyawan terbaik, ruang kantor yang baik, tempat parkir luas, biaya perbaikan kendaraan, kendaraan dinas dll. Oleh karena itu pemberian fasilitas yang baik dan tepat seperti yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Adanya penghargaan untuk karyawan diharapkan karyawan semakin baik dalam bekerja karena adanya penghargaan itu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga bentuk kerja apa pun yang di berikan karyawan untuk perusahaannya selalu mendapat apresiasi, walaupun ada yang kinerja kurang baik tetapi karena ada penghargaan itu akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Pemberian penghargaan memberikan pengakuan perusahaan penghargaan ini di berikan untuk memberikan dorongan bersifat positif sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktifitas melalui peningkatan

motivasi kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Jenis motivasi Internal yang digolongkan dari kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti penghargaan untuk karyawan terbaik. Oleh karena itu pemberian penghargaan sebagai pengakuan untuk karyawan seperti yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Bonus adalah tujuan utama bekerja karena mereka mendapatkan gaji dan bonus itu didapatkannya dari hasil kinerja apabila kinerjanya rendah mereka hanya mendapatkan gaji pokoknya saja. bonus juga bisa didapat jika memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan, pemberian bonus tidak dapat di berikan dibulan itu juga tetapi pemberiannya akan diberikan dibulan depan berikutnya.

Setelah gaji dan bonus karyawan masih menginginkan yang lebih dari perusahaan yaitu pemberian tunjangan karena dengan adanya tunjangan akan menambah pendapat karyawan sehingga akan membuat kesejahteraan karyawan meningkat, tunjangan yang di harapkan karyawan diantaranya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan kerja karena dalam undang-undang tunjangan seperti yang telah saya bicarakan ada dalam undang-undang yang harus diberikan ke karyawannya.

Dengan begitu nantinya di karyawan semakin mencintai pekerjaannya karena segala harapan yang keinginannya di penuhi oleh perusahaan tetapi juga semua tidak diberikan cuma-cuma tetapi sesuai dengan kepangkatan atau kedudukan karyawan tersebut di perusahaan. Jenis motivasi langsung yang digolongkan dari kompensasi finansial tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan

atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologi. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan kerja. Oleh karena itu pemberian tunjangan untuk karyawan seperti yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

2. Penerapan Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yg berasal dari luar diri yg bersifat sementara. Masalah pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah hal yang menarik untuk dibahas karena dibalik kesuksesan suatu perusahaan terdapat perjuangan besar dari setiap karyawan. Kinerja perusahaan dan pertumbuhan pendapatan sangat berkaitan dengan faktor internal dan eksternal perusahaan. Semua hal termasuk sumberdaya manusia, retensi dan produksi harus dikelola dengan baik untuk mencapai produktivitas perusahaan.

Produktivitas merupakan aset berharga yang dihasilkan oleh karyawan yang termotivasi untuk memberikan nilai besar bagi perusahaan. Motivasi dari karyawan ini berguna untuk tetap menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Setiap perusahaan akan merugi jika tidak memperhatikan topik mengenai pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan ini.

Dalam rangka membuat para karyawan agar dapat bisa merifresh kembali pikiran, stamina dan agar mendapat ide-ide dan semangat baru dalam bekerja pihak perusahaan selalu mengadakan kegiatan outbond rutin setiap tiga bulan sekali kegiatan ini dilakukan bertujuan agar karyawan pikirannya menjadi jernih dan tidak tertekan akan pekerjaan yang ia kerjakan yang nantinya kalau sudah masuk kerja lagi para karyawan karena diharapkan dari kegiatan outbond ini yaitu agar karyawan semakin memiliki solidaritas antar karyawan sehingga menciptakan rasa kekeluargaan sehingga dari sini mereka akan semakin mencintai bidang pekerjaannya dan

bahkan setia pada perusahaannya tempatnya bekerja karena outbond ini diharapkan menjadi wadah untuk membuat karyawan memiliki rasa loyalitas pada perusahaan. Tujuan motivasi untuk meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan. Oleh karena itu kegiatan rutin outbond yang di biasakan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi sesuai dengan teori.

Motivasi juga bisa didapatkan dari luar lingkungan kerja, seperti nasabah yang ramah bisa diajak bercanda tawa yang membuat si karyawan semakin betah dalam melakukan pekerjaannya. Suasana jalanan juga merupakan salah satu faktor dimana para karyawan lapangan menikmati bekerja sambil refreshing. Penerapan jam kerja di koperasi simpan pinjam Mulya abadi juga bisa disebut salah satu faktor yang membuat karyawan lebih betah bekerja di koperasi, karena jam waktu kerjanya yang sangat singkat dari jam 11 pagi sampai 2 siang yang membuat para kerjanya bisa mengambil pekerjaan sampingan lainnya.

Pembahasan

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah perusahaan memiliki kendali penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti penerapan motivasi internal dan eksternal. Sebagaimana hasil yang dirasakan oleh para karyawan diantaranya karyawan ada yang merasakan senang dengan adanya pemberian motivasi Di Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi dampak yang dirasakan karyawan atas penerapan motivasi dan penerapan kompensasi merasa senang dan puas yang berdampak pada kinerja yang semakin baik serta produktif, sikap karyawan positif, loyalitas karyawan yang tinggi, tingkat kesejateraan karyawan terjamin, kedisiplinan meningkat, produktifitas kerja meningkat. Oleh karena itu penerapan motivasi internal dan eksternal telah sesuai tujuan dan tepat sasaran

Para karyawan yang memiliki perilaku yang baik akan memiliki dampak baik nantinya untuk perkembangan dalam bekerja

dibuktikan dalam caranya bersikap setiap hari dikantor dengan saling menyapa antar rekan kerja dan atasan, ada masalah di selesaikan bersama-sama dengan musyawarah sehingga tidak berselisih paham antar karyawan lainnya sehingga para karyawan hubungannya semakin baik, merasa senang dan nyaman bekerja sama, sikap positif yang tercermin lainnya dilihat dari mempertinggi rasa tanggung jawabnya karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tidak molor selalu tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga dampak dari penerapan motivasi internal dan eksternal memiliki dampak yang baik untuk semangat kerja karyawan karena tidak dapat dipungkiri sikap yang baik akan melahirkan etos kerja yang baik juga.

Tujuan motivasi menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu pemberian penerapan motivasi internal dan eksternal untuk karyawan memiliki dampak yang baik untuk kinerja karyawan kedepannya. Yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi juga sesuai dengan teori.

1. Motivasi internal dan eksternal

Dalam penelitian beberapa bulan ini saya melihat bahwa loyalitas karyawan atau kesetiaan karyawan di Koperasi Simpan Pinjam ini mengalami penurunan, mengakibatkan tingkat *turnover* perusahaan tinggi. tingkat *turnover* tinggi ini disebabkan bahwa karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja karena gaji pokok dibawah UMP, Walaupun upah nya sesuai dengan waktu kerja yang diterapkan oleh koperasi simpan pinjam tapi tidak sesuai dengan kebutuhan hidup membuat beberapa karyawan merasa tidak puas. Untuk mendapatkan bonus karyawan juga harus mencapai target yang lumayan sulit dijangkau sehingga para karyawan yang tidak puas dengan gaji pokoknya sendiri memutuskan mengundurkan diri, seandainya karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi dalam bekerja, perusahaan tersebut mampu membuat karyawannya mencintai pekerjaan maka

menutup kemungkinan karyawan tersebut mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain itu kalau segala kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi tetapi kalau tidak ya malah sebaliknya yang didapat.

Para karyawan merasa tingkat kesejahteraannya kurang seperti gaji pokok yang dibawah UMP dan untuk mendapatkan bonus sangat sulit karena target yang lumayan sulit dicapai, walaupun pemberian motivasinya eksternal nya baik motivasi internalnya kurang seperti pemberian kompensasinya berupa gajinya tidak baik maka juga menjadikan karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga pemberian gaji pokok dan bonus harus diperhatikan lagi.

Saat bekerja para karyawan mendapatkan tekanan dari luar maupun dari dalam kantor, contoh tekanannya ialah dimana para karyawan lapangan melakukan tugasnya menagih uang angsuran yang sesuai perjanjian antara koperasi dan anggota, tetapi malah dimarahi dan diberi sikap yang tidak ramah atau dengan berbagai macam alasan agar si anggota tidak membayar angsuran itu. Karena anggota tidak melakukan pembayaran angsuran sesuai perjanjian yang disepakati dampak yang ditimbulkannya, karyawan di anggap tidak kompeten oleh kantor walaupun karyawan melakukan pekerjaannya sesuai prosedur. Untuk mengatasi masalah seperti itu Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi akan mengadakan rapat atau mencari jalan keluar bersama-sama antara karyawan dan atasan untuk menemukan solusi dari permasalahan itu sendiri.

Maka dari itu juga perlunya membuat para karyawan agar dapat bisa merifresh kembali pikiran, stamina dan agar mendapat ide-ide dan semangat baru dalam bekerja pihak perusahaan selalu mengadakan kegiatan outbond rutin setiap tiga bulan sekali kegiatan ini dilakukan bertujuan agar karyawan pikirannya menjadi jernih dan tidak tertekan akan pekerjaan yang ia kerjakan yang nantinya kalau sudah masuk kerja lagi para karyawan karena diharapkan dari kegiatan outbond ini yaitu agar karyawan semakin

memiliki solidaritas antar karyawan sehingga menciptakan rasa kekeluargaan sehingga dari sini mereka akan semakin mencintai bidang pekerjaannya dan bahkan setia pada perusahaannya tempatnya bekerja karena outbond ini diharapkan menjadi wadah untuk membuat karyawan memiliki rasa loyalitas pada perusahaan. Tujuan motivasi meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan. Oleh karena itu pemberian penerapan motivasi internal dan eksternal untuk karyawan memiliki dampak yang baik untuk kinerja karyawan kedepannya. Yang diberikan oleh Koperasinya Simpan Pinjam Mulya Abadi juga sesuai dengan teori.

Ketika kita ditanya dorongan mana yang paling kuat, apakah dorongan dari dalam atau dari luar maka jawabannya sangat relative, sebesar apa dari masing-masing dorongan itu sendiri. Tujuan kita mengetahui dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu itu adalah hasil. Orientasinya hasil pekerjaan atau hasil kesuksesan. Nah, bila orientasinya hasil maka kedua faktor pendorong tersebut harus ditingkatkan secara bersama-sama. Motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu ditentukan oleh pendorong internal dan pendorong eksternal. Kedua faktor pendorong ini penting untuk ditingkatkan. Bila kedua faktor pendorong besar maka kesuksesan akan mudah didapatkan. Oleh karena itu pemberian penerapan motivasi internal dan eksternal untuk karyawan memiliki dampak yang baik untuk kinerja karyawan kedepannya. Yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi juga sesuai dengan teori. Bisa ditunjukkan bahwa penerapan motivasi kerja yang baik merubah cara berfikir karyawan sehingga perusahaan tidak sia-sia memberikan motivasi untuk karyawannya karena tujuan motivasi meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu pemberian penerapan motivasi dan kompensasi untuk karyawan memiliki dampak yang baik untuk kinerja karyawan kedepannya. Yang diberikan Koperasi

Simpan Pinjam Mulya Abadi juga sesuai dengan teori. tujuan motivasi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu pemberian penerapan motivasi internal dan eksternal untuk karyawan memiliki dampak yang baik untuk kinerja karyawan kedepannya. Yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi juga sesuai dengan teori.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis bagian sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika penerapan motivasi internal dan eksternal nya kurang itu akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan mengakibatkan loyalitas karyawan menjadi rendah dan ancaman turnover perusahaan semakin tinggi.
2. Motivasi internal dan eksternal memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi eksternal nya maka semakin tinggi juga pula tingkat kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi.
3. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

SARAN

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada koperasi Simpan Pinjam Mulya Abadi agar selalu meningkatkan motivasi internal dan eksternal. karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat dan loyalitas karyawan juga pasti sangat tinggi.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya

kepemimpinan, lingkungan sekitar dan menambah beberapa variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KETERBATASAN

Peneliti sangat sulit mendapatkan data karena terkendala dengan adanya COVID-19 yang membuat Perusahaan yang diteliti ditutup untuk sementara atau diliburkan.

REFERENSI

Didit Darmawan. 2016. **Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**, Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, Volume 2, No 3.

Didit Darmawan. 2016. **Hubungan Stres Kerja dan Kinerja**. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, Volume 2, No 1

Dhian Gering. 2017. **Motivasi Kerja**, Pustakamedia, Jakarta.

Dian Saputra P. 2012. **Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja**. PT. Pustakamedia, Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P 2007, **Organisasi dan Motivasi**, Jakarta : Bumi Aksara

Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. **Manajemen Motivasi**, Jakarta PT.Grasindo

Robbins, Judge, 2007. **Prilaku Organisasi**, Buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat