

**PENGARUH MOTIVASI PENGURUS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI**

ARTIKEL PENELITIAN

**OLEH:
APRILIZA
NIM F01112077**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2016**

**PENGARUH MOTIVASI PENGURUS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI**

ARTIKEL PENELITIAN

OLEH:

**APRILIZA
NIM F01112077**

Pembimbing I



**Dr. F.Y. Khosmas, M.Si.
NIP 195709111987031003**

Pembimbing II



**Drs. Bambang Budi Utomo, M.Pd
NIP 195608071987031002**

Mengetahui,

Dekan FKIP Untan



**Dr. H. Martono
NIP 196803161994031014**

Ketua Jurusan P. IIS



**Dr. Hj. Sulistyarini, M.Si.
NIP. 196511171990032001**

PENGARUH MOTIVASI PENGURUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI

Apriliza, F.Y. Khosmas, Bambang Budi Utomo.

Program Studi Pendidikan Ekonomi BKK Koperasi FKIP UNTAN Pontianak

Email : apriliza@yahoo.co.id

Abstrak: Skripsi ini berjudul, “ Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Tirta Dharma Kota Pontianak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel dalam penelitian adalah terdiri dari 2 variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi non partisipan, wawancara terstruktur, angket, dan penelitian kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah validitas instrumen, reliabilitas instrumen, regresi linear sederhana, korelasi Rank Spearman dan koefisien determinasi. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa bentuk persamaan regresi teruji adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Selain itu juga di dapat koefisien determinasi sebesar 62,88%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh 62,88% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 37,12% adalah variabel-variabel lain. Hambatan-hambatan yang dihadapi, terhadap pelaksanaan motivasi yaitu kurangnya dana untuk menambah tenaga kerja atau mengangkat karyawan dan pimpinan kurang mengevaluasi terhadap hasil kerja para karyawan, sehingga pelayanan terhadap konsumen kurang maksimal.

Kata Kunci : Motivasi Pengurus, Kinerja Karyawan

Abstract: his thesis entitled, "The Effect of Motivation on Employee Performance Management Employee Cooperative Tirta Dharma Pontianak City". This study aims to find out How Effect of Motivation on Employee Performance Management. Variables in the study is comprised of two variabel. Metode research is descriptive. Data collection technique is non-participant observation, structured interviews, questionnaires, and library research. Data analysis technique used is the validity of the instrument, instrument reliability, simple linear regression, Spearman rank correlation coefficient and determinasi. Hasil research, shows that this form of regression equation tested the influence of motivation on employee performance, in addition can also determination coefficient of 62.88 %. This suggests that the motivation to have influence on employee performance 62.88% and the remaining 37.12% is other variables. Obstacles encountered, the implementation of the motivation is the lack of funds to increase employment or less raised leaders and employees, evaluating the results of the employees, so that the service to the consumer less than the maximum.

Keyword : Motivation Management, Employee Performance

Berhasilnya suatu usaha sangat tergantung pada tenaga kerja yang produktif, berdedikasi tinggi, berpendidikan serta royal terhadap tanggung jawabnya. Dengan adanya keterampilan, keahlian serta kecakapan dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, hal ini tentu akan berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Masyarakat merupakan sumber tenaga kerja yang produktif yang dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga yang efektif dan efisien dan didalam pencapaian hasil kerja yang efektif dan memuaskan. Undang-undang Dasar 1945 pada pasal 33 ayat 1 menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Selanjutnya penjelasan Pasal 33 antara lain menyatakan bahwa kemakmuran masyarakat yang diutamakan bukan kemakmuran orang-seorang dan bentuk badan hukum yang sesuai dengan hal tersebut adalah koperasi. Berdasarkan UU nomor 12 tahun 1967 Koperasi berasal dari kata Co dan Operation. Co berarti bersama Operation yang berarti kerja. Oleh sebab itu definisi dapat diberikan sebagai suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan berkerja sama secara kekeluargaan menjauhkan usaha, untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota-anggotanya.

Koperasi adalah lembaga ekonomi rakyat yang menggerakkan perekonomian rakyat dalam memacu kesejahteraan masyarakat. Oleh Karena itu, pertumbuhan koperasi dan pertumbuhan bisnisnya dari waktu ke waktu perlu di tingkatkan. Agar usaha koperasi tetap bertahan, maka para anggota koperasi perlu adanya pendidikan dan pengetahuan perkoperasian dan pelatihan, guna meningkatkan kompetensi para anggota, pengurus, dan badan pengawas serta para karyawan guna memperbaiki manajemen dan kinerja usaha para anggota dan koperasinya. Serta mengubah perilaku dan kepercayaan serta menumbuhkan kesadaran pada masyarakat, khususnya para anggota koperasi, tentang arti penting atau manfaat, untuk bergabung dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan usaha dan pengambilan keputusan koperasi sebagai upaya perbaikan terhadap kondisi sosial ekonomi mereka.

Pertumbuhan koperasi sangat tergantung kepada kinerja kepemimpinan koperasi, kinerja karyawan dan pelayanan terhadap anggota. Dimana koperasi sebagai system yang hidup, maka perlu diperhatikan pelayanan terhadap anggota sebagai suatu unsur yang paling utama. Sehingga pengembangan dan pertumbuhan suatu koperasi dapat berjalan baik jika pelayanan terhadap anggotanya juga baik. Untuk mendapat melayani anggota dengan baik sangat ditentukan oleh kinerja pengurus yang professional dan jumlah pengurus yang cukup. Dan disini yang dimaksud dengan peran pengurus adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk perkerjaan yang bersangkutan, sedangkan menurut Edgar Shine dikutip oleh Parmono Atmadi (1993) pengertian professional adalah berkerja sepenuhnya (full time) berbeda dengan amatir yang sambilan dan mempunyai kekuasaan dan status dalam bidangnya.

Menurut UU No.25/1992 Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum yang berlandaskan pada asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Kegiatan usaha koperasi merupakan penjabaran dari UUD 1945 pasal 33 ayat (1). Dengan adanya penjelasan

UUD 1945 Pasal 33 ayat (1) koperasi berkedudukan sebagai soko guru perekonomian nasional dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem perekonomian nasional.

Dalam hal ini peran sumber daya manusia (SD) adalah hal yang sangat penting, untuk mencapai tujuan koperasi maka perlunya perangkat organisasi yang mampu mengelola kegiatan usaha koperasi. Di dalam pengelolaannya perlu adanya motivasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal/maksimal. Motivasi dapat dikatakan sudah merupakan suatu kebutuhan yang dirasakan perlu diketahui. Menurut Munandar (2008:323) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (internal state) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik.

Menurut Ambar (2008:223) mengatakan, “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: tujuan, ukuran, dan penelitian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi pada setiap personil. Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu kuantitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil mempunyai peranan penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi pengurus koperasi terhadap kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah umum dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak?”. Mengingat luasnya permasalahan di atas maka penulis membatasinya ke dalam sub-sub masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana motivasi yang diberikan kepada Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak? 2) Bagaimana Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak? 3) Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak? 4) Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak?.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah ingin memperjelas informasi dan kejelasan tentang: 1) Motivasi yang diberikan kepada Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. 2) Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. 3) Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan

Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. 4) Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian ini dapat memberi nilai tambah, pengetahuan, dan pengalaman dalam melihat masalah-masalah yang berhubungan dengan koperasi khususnya pada Analisis Pengaruh Motivasi Pengurus Dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi. Bagi Koperasi Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak tentang pentingnya Analisis Pengaruh Motivasi Pengurus Dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi. Bagi FKIP Universitas Tanjungpur, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berarti bagi pihak lembaga yang mempunyai kepentingan dalam rangka menambah pengetahuan dalam bidang Koperasi. Bagi Masyarakat Umum, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi masyarakat untuk mengetahui bagaimana posisi, peran dan tugas koperasi untuk dapat melayani anggota dengan baik.

Menurut Suharsimi Arikunto (2012:119) sampai terbukti cara yang yang terkumpul yang dimaksud variabel penelitian adalah “ Objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Menurut Sugiono (2013:61) Variabel penelitian adalah “suatu atribut orang atau sifat nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah kondisi atau atribut dari suatu objek penelitian yang menjadi titik perhatian dan memiliki nilai untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan terhadapnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2013:61) variabel bebas adalah “merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam peneliti ini adalah” Motivasi Pengurus Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak”.

Menurut Sugiyono (2013:61) variabel dependen (variabel terikat) adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah “Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak”. Dengan Indikator menurut Rusli Syarif (2008:77) sebagai berikut: 1) Jumlah dan Waktu, 2) Mutu atau Kualitas, 3) Efisiensi dan Efektifitas. Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti perlu memberikan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional yang dimaksud adalah: Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yg ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang”. Dalam penelitian ini, hal yang mempengaruhi adalah Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi dapat

juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Sedangkan pengurus merupakan Salah satu perangkat koperasi yang memperoleh kepercayaan dari rapat anggota untuk memimpin jalannya organisasi dan usaha koperasi”. Dengan demikian, motivasi pengurus dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan dengan tindakan yang dilakukan oleh pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan yang dimaksud ialah nilai perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang (karyawan) Koperasi PDAM Tirta Dharmah Khatulistiwa Pontianak secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Koperasi didirikan untuk memberi kesempatan kepada anggotanya memperoleh pinjaman dengan mudah dan bunga ringan. Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak untuk, “mencegah para anggotanya terlibat dalam jeratan kaum lintah darat pada waktu mereka memerlukan sejumlah uang. Dengan jalan menggiatkan tabungan dan mengatur pemberian pinjaman uang dengan bunga yang serendah-rendahnya “

Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak menghimpun dana dari para anggotanya yang kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada para anggotanya. Untuk mencapai tujuannya, Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak harus melaksanakan aturan mengenai peran pengurus, pengawas, manajer dan yang paling penting, rapat anggota. Pengurus berfungsi sebagai pusat pengambil keputusan tinggi, pemberi nasehat dan penjaga berkesinambungannya organisasi dan sebagai orang yang dapat dipercaya.

METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Melalui penelitian kita dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah, terutama dalam penelitian ini adalah dalam bidang pendidikan. Menurut Sugiyono (2013:6) “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan”.

Menurut Hadari Nawawi (2012:65), Metode-metode penelitian yang lazim dipergunakan adalah: Metode filosofis, Metode deskriptif, Metode historis, Metode eksperimen. Dengan melihat permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif. Menurut Hadari Nawawi (2012:67), "metode deskriptif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan / melukiskan keadaan subyek / obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya". Sebagaimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian studi hubungan, karena dalam penelitian ini berusaha mengungkapkan pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel bebas (Motivasi Pengurus) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:57). Menurut Nawawi (2009 : 141) pengertian dari populasi itu adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Dari kedua pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah objek maupun subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah penelitian. Apabila populasi kurang dari 100 orang, jadi populasi diambil semua menjadi sampel. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 19 responden. Karena dalam penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang, maka disebut penelitian populasi. Teknik dan Alat Pengumpulan Data a) Teknik Pengumpulan Data, Teknik observasi langsung, Teknik komunikasi tidak langsung, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan alat atau perantara media yang berupa tes dan kuesioner atau angket sebagai sumber data. Kuesioner atau angket akan digunakan untuk mengukur tingkat motivasi pengurus terhadap kinerja karyawan koperasi. Teknik studi dokumenter. Adapun alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Panduan Observasi Angket (kuesioner), Menurut Sugiyono (2011:142) "Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Sedangkan menurut Siregar (2010:132) "Merupakan teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan". Dokumentasi, metode dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil/hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan, (Hadari Nawawi 2012:141).

Pada penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengungkapkan data penelitian. Pengolahan data: Uji Instrumen, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji normalitas. Untuk menjawab Sub masalah 1) adalah Bagaimana motivasi yang diberikan kepada Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dan sub masalah 2) adalah Bagaimana Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Sub masalah 3) adalah Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dan sub masalah 4) Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak atau apakah terdapat pengaruh variabel bebas (X) Motivasi Pengurus terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Kemudian penulis melakukan analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus persamaan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel X dengan variabel Y. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksikan nilai variabel Y apabila nilai variabel X mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana menurut Priyatno (2013:114) $Y = a + bX$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan salah satu cara yang dilakukan pimpinan untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja secara produktif, bekerja berdasarkan kesadaran yang tinggi dan berhasil mencapai tujuan organisasi. Memberikan motivasi merupakan tugas atau fungsi yang dijalankan oleh seorang pimpinan dalam menumbuhkan semangat, atau dorongan para pegawai agar dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara maksimal. Kegiatan motivasi sangat penting dilaksanakan, untuk itu pimpinan harus memperhatikan unsur-unsur motivasi agar kegiatan perusahaan berjalan lebih efektif, berikut ini adalah unsur-unsur motivasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Tanggapan pengurus tentang hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	0	0,00%
Setuju (S)	1	5,26%
Kurang Setuju (KS)	12	63,16%
Tidak Setuju (TS)	6	31,58%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 63,16% responden menyatakan kurang setuju tentang hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

Tabel 2
Tanggapan pengurus tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berusaha mencapai hasil kerja yang maksimum

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	0	0,00%
Setuju (S)	2	10,53%
Kurang Setuju (KS)	12	63,16%
Tidak Setuju (TS)	5	26,32%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 63,16% responden menyatakan kurang setuju tentang pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tabel 3
Tanggapan pengurus tentang pimpinan selalu mempelajari cara kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	0	0,00%
Setuju (S)	8	42,11%
Kurang Setuju (KS)	11	57,89%
Tidak Setuju (TS)	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 57,89% responden menyatakan kurang setuju tentang pimpinan selalu mempelajari cara kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4
Tanggapan pengurus tentang pimpinan selalu memberikan pujian di tempat kerja, saat karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	1	5,26%
Setuju (S)	8	42,11%

Kurang Setuju (KS)	10	52,63%
Tidak Setuju (TS)	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 52,63% responden menyatakan kurang setuju tentang pimpinan selalu memberikan pujian di tempat kerja saat karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat.

Tabel 5
Tanggapan pengurus tentang setiap karyawan yang berprestasi di beri piagam penghargaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	0	0,00%
Setuju (S)	9	47,37%
Kurang Setuju (KS)	7	36,84%
Tidak Setuju (TS)	3	15,79%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 47,37% responden menyatakan setuju tentang pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Tabel 6
Tanggapan pengurus tentang koperasi senantiasa memberikan hadiah/bonus atas reward yang diperoleh karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	0	0,00%
Setuju (S)	9	47,37%
Kurang Setuju (KS)	8	42,11%
Tidak Setuju (TS)	2	10,53%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 47,37% responden menyatakan setuju tentang pemberian hadiah atau bonus atas *reward* yang diperoleh karyawan.

Tabel 7
Tanggapan pengurus tentang memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	0	0,00%
Setuju (S)	12	63,16%
Kurang Setuju (KS)	7	36,84%
Tidak Setuju (TS)	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 63,16% responden menyatakan setuju tentang perusahaan selalu memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel .8
Tanggapan pengurus tentang setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan akan di beri hukuman atau *punishment*

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	2	10,53%
Setuju (S)	4	21,05%
Kurang Setuju (KS)	9	47,37%
Tidak Setuju (TS)	3	15,79%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5,26%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 47,37% responden menyatakan kurang setuju tentang koperasi memberi hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

Tabel 9
Tanggapan pengurus tentang pekerjaan yang karyawan lakukan saat ini sudah sesuai dengan yang diberikan pimpinan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	1	5,26%
Setuju (S)	11	57,89%
Kurang Setuju (KS)	7	36,84%
Tidak Setuju (TS)	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00%
Jumlah	19	100,00%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 58,89% responden menyatakan setuju tentang pemberian pekerjaan yang riil dan meyakinkan.

Tabel 10

Tanggapan pengurus tentang pemberian pengertian oleh pimpinan mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan sudah cukup

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	2	10,53%
Setuju (S)	5	26,32%
Kurang Setuju (KS)	6	31,58%
Tidak Setuju (TS)	5	26,32%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5,26%
Jumlah	19	100,00%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 31,58% responden menyatakan kurang setuju tentang pemberian pengertian oleh pimpinan mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan bawahan.

Tabel 11

Tanggapan pengurus tentang pimpinan selalu mempunyai cara untuk mengatasi kebosanan/kejujenuhan karyawan pada saat bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	0	0,00%
Setuju (S)	8	42,11%
Kurang Setuju (KS)	9	47,37%
Tidak Setuju (TS)	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju (STS)	2	10,53%
Jumlah	19	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 47,37% responden menyatakan kurang setuju tentang pimpinan mempunyai cara mengatasi kebosanan atau kejujenuhan karyawan saat bekerja.

Pembahasan

Pelaksanaan motivasi pada Koperasi Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak belum sepenuhnya dilaksanakan secara utuh. Kinerja karyawan kurang maksimal, salah satu hal yang menyebabkan tidak tercapainya target adalah jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga karyawan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan pelayanan terhadap konsumen pun kurang maksimal. Hambatan-hambatan yang dihadapi koperasi yaitu ketidakpercayaan anggota koperasi menimbulkan kesulitan dalam memulihkannya, terbatasnya dana maka tidak dilakukan usaha pemeliharaan fasilitas (mesin-mesin), padahal teknologi berkembang pesat; hal ini

mengakibatkan harga pokok yang relative tinggi sehingga mengurangi kekuatan bersaing koperasi kegiatan-kegiatan belum memenuhi standar tertentu sehingga menyediakan data untuk pengambilan keputusan tidak lengkap; demikian pula data statistis kebanyakan kurang memenuhi kebutuhan dan anggota kurang solidaritas untuk berkoperasi di lain pihak anggota banyak berhutang kepada koperasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada Bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pelaksanaan motivasi pada Koperasi Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak belum sepenuhnya dilaksanakan secara utuh. Kinerja karyawan kurang maksimal. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas Alpha Cronbach tersebut diatas menunjukkan seluruh variabel, reliabel. Hambatan-hambatan yang dihadapi koperasi berupa ketidakpercayaan anggota koperasi menimbulkan kesulitan dalam memulihkannya, karena terbatasnya dana maka tidak dilakukan usaha pemeliharaan fasilitas (mesin-mesin), padahal teknologi berkembang pesat; hal ini mengakibatkan harga pokok yang relative tinggi sehingga mengurangi kekuatan bersaing koperasi.

Saran

Setelah mengadakan penelitian ini di lapangan pengolahan data baik dari kuesioner, dan wawancara terdapat beberapa saran yang dijadikan pertimbangan. Diharapkan saran ini dapat bermanfaat untuk perbaikan kearah yang lebih baik. Adapun saran-saran tersebut antara lain: 1)Pimpinan sebaiknya meningkatkan hubungan kerjasama secara vertikal antara atasan dan bawahan, agar lebih memperhatikan kesesuaian waktu dengan jumlah pekerjaan yang akan diberikan kepada para karyawan. 2) Pimpinan sebaiknya menyisihkan waktu luang untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan pembinaan, agar karyawan merasa lebih diperhatikan pada saat karyawan mengalami kesulitan mencapai hasil kerja. 3) Didalam menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan sebaiknya pimpinan senantiasa mengevaluasi kinerja karyawan, agar para karyawan tersebut termotivasi untuk lebih meningkatkan semangat kerja..

DAFTAR RUJUKAN

- Ambar,. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. (2009). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Rusli Syarif., (2008). Produktivitas, Jakarta: Depdikbud.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2012). Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang-undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Indonesia.