

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SEHATI OGAN KOMERING ULU TIMUR

Sri Sarwo Sari, Tri Rusilawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara, Belitang Ogan Komering Ulu Timur

Email : srisarwosari61@gmail.com

Abstrak

Didalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi sangat perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terus menerus di segala bidang dan semua aspek kehidupan. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya pribadi-pribadi dari masing-masing individu untuk berusaha maju tanpa perlu dipaksa maka suatu organisasi tersebut tidak berarti apa-apa. Pada Koperasi Sehati Ogan Komering Ulu Timur, ternyata motivasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga Kinerja karyawan belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sehati Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sehati Ogan Komering Ulu Timur serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi dan Kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sehati Ogan Komering Ulu Timur. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Sehati Ogan Komering Ulu Timur diperoleh angka r sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sehati Ogan Komering Ulu Timur.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak perkembangan yang terjadi dibidang teknologi yang nyata seperti penemuan dan penggunaan alat motivasi yang digunakan dalam dunia usaha maupun pada sistem pemerintahan. Motivasi sangat penting dalam penyampaian informasi yang dilakukan untuk memudahkan suatu pekerjaan serta informasi penting lainnya dalam mencapai tujuan tiap organisasi atau instansi pemerintahan.

Kendatipun demikian motivasi penting dalam semua tingkatan manajemen, khususnya penting dalam fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Karena tanpa motivasi yang baik dan benar akan terjadi salah penafsiran bagi yang menerima informasi, sehingga dapat menyebabkan kesalahan ataupun kerusakan dalam sendi-sendi kehidupan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Adalah tugas seorang pemimpin salah satunya adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan untuk memotivasi apa yang menjadi program kerja dan bagaimana mencapai tujuan yang diinginkan. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Tidak berlebihan bila dikatakan bahwa fungsi motivasi merupakan sarana memadukan aktivitas-aktivitas yang terorganisasi.

Dengan motivasi yang baik dan jelas, maka informasi yang disampaikan akan diterima dengan baik pula. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Hal tersebut menjadi mudah bagi karyawan dalam mencapai kinerja karyawan yang diharapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, karyawan dan masyarakat.

Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia.

Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur - unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen kekaryawanan atau manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan anak cabang dari manajemen. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap masyarakat khususnya oleh kalangan pimpinan instansi mutlak dan perlu, demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi.

Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat berperan aktif dalam usaha untuk mendapatkan dan mengendalikan serta membimbing tenaga kerja pada tujuan organisasi atau instansi. perusahaan juga berusaha untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya.

Motivasi atau motif atau kebutuhan atau desakan atau keinginan atau dorongan adalah kata yang sering digunakan untuk menyebut kata motivasi. Adapun sebetulnya asal kata motivasi

adalah *move* dari bahasa Latin yang sama dengan ‘to move’ dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi adalah proses untuk mencoba, mempengaruhi seseorang agar orang tersebut melaksanakan sesuatu yang kita inginkan tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua karyawannya dapat bekerja dengan penuh kinerja yang tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat karyawan rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Dengan melihat kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar karyawannya mempunyai moral yang tinggi diharapkan kinerja akan meningkat.

Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap karyawannya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja karyawannya. Sehingga setiap karyawan akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Demikian dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya kinerja yang tinggi pada setiap karyawan dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum Koperasi Sehati Ogan Komeriing Ulu Timur melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu sebagai unsur pelayanan terhadap masyarakat dari Pemerintah Kabupaten Ogan Komeriing Ulu Timur yang baik dan profesional sehingga dapat menciptakan kesatuan gerak dan langkah dalam suatu rantai kerja yang harmonis.

Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokkan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horisontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Pendidikan karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari karyawan itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat karyawan tersebut bekerja.

Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan karyawan yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. Koperasi Sehati Ogan Komeriing Ulu Timur bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan karyawan diajarannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu, sehingga sesuatu yang dilaksanakan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu Karyawan yang bersangkutan.
2. Kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.
3. Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dan rumus korelasi diperoleh bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai $r = 0,68$ yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 maka terdapat suatu hubungan yang kuat.
4. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 46,24%, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 53,76 %.
5. Dan dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai “t” hitung lebih besar dari “t” tabel ($2,6342 > 1,860$) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Sehati Ogan Komeriing Ulu Timur.

SARAN

Adapun sara-saran yang dapat diberikan pada Koperasi Sehati Ogan Komeriing Ulu Timur adalah sebagai berikut :

1. Dalam memotivasi perlunya memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.
2. Sebaiknya motivasi diberikan secara terus menerus kepada para Karyawan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang akan dicapai.
3. Sebaiknya ketika kinerja karyawan tidak memenuhi syarat dan harapan organisasi, maka pimpinan organisasi harus mengambil tindakan perbaikan demikian juga apabila kinerja karyawan baik yang sesuai dengan harapan organisasi, maka perilakunya perlu dipertahankan.
4. Sebaiknya hubungan kerja antara pimpinan organisasi dengan karyawannya terus ditingkatkan menjadi hubungan kerja yang harmonis, penuh kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Sebaiknya ditanamkan kepada para kKaryawan untuk senantiasa melakukan pekerjaan secara tepat waktu, penuh tanggungjawab, dan keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia*. Ghalia Jakarta, 2014.
- Barry Render, Heizen Jay, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta, 2014.
- Basu Swastha DH, *Manajemen Pemasaran*. Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Basu Swastha dan Irawan. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Dessier, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT Prenhalids, 2014.
- Garaika Hamzah TGM,dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi Atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif. Promosi Dan Pengaruhnya Terhadap Animo Calon Mahasiswa Baru Dalam Memilih Perguruan Tinggi Swasta*. STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur, 2019
- George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, 2014.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hermanto, Zulkifli, *Manajemen Biaya*. UPP MP YKPN, Yograkarta, 2013.
- Helisia Mgh Garaika,dkk. *Pedoman penulisan skripsi atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif. Analisis Implementasi Aplikasi Elevtronic Commerse Pada Meli Cake Berbasis Web Mobile Dengan Konsep Business To Consumer*. STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur, 2019.
- Jalian Yamit, *Manajemen Produksi dan Operasi*. Ekonosia FE, UII, Yogyakarta, 2015.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta, 2014.
- Moekijat, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2014.
- Notoatmojo, *Pengembangan SDM*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2015.
- Peniwati, Kirti. *Peran SDM dari Profesional ke Strategik*. Jakarta: Lembaga Manajemen PPM, 2015.
- Robbines, Steven P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.

Simamora, B. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.

Suradinata, Ermaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia “Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan”*. Bandung: PT. Ramadhan, 2016.

William J. Staton, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga, Jakarta, 2014.