

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI NEGERI UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

Cristina Claudia, Aminuyati, Okianna
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan Pontianak
Email: cristinaclaudia678@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the intrinsic and extrinsic work motivation that has been carried out by employees of the civil servant cooperative in Tanjung Peninsula Pontianak. The research method used is descriptive in the form of qualitative research. Data collection tools used in the form of check lists, interview guidelines, and documentation. From the results of the study, it is known that the type of intrinsic motivation that influences the performance of employees of the Pontianak Tanjung Pura University Civil Servant Cooperative based on its most dominant level of importance is responsibility, the second job itself, the third progress to develop, the fourth award and the fifth achievement. and the types of extrinsic motivation that affect the performance of employees of the Pontianak Tanjung Pura University Civil Servant Cooperative, based on the most dominant level of importance is the basis of salary payments, the second is interpersonal relations, the third is working conditions, the fourth is cooperative administration and policy, and the fifth supervision.

Keywords: *Work Motivation, Employees of Pontianak Untan District.*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja sangat diperlukan guna mencapai dan mewujudkan suatu motivasi tujuan yang telah ditentukan, khususnya pada suatu perusahaan maupun badan usaha lainnya. Kata motivasi sendiri berasal dari kata Latin yakni "*motive*" yang berarti dorong, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri organism yang menyebabkan organism itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dari penjelasan diatas, maka dapat dipahami bahwa motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja bawahan (karyawan) Koperasi dan perusahaan lainnya.

Indonesia memiliki berbagai jenis badan usaha yang menjadi tulang punggung

perekonomian negara. Adapun berbagai jenis badan usaha yang dimaksud yaitu Koperasi, BUMN (Badan Usaha Milik Negara), BUMS (Badan Usaha Milik Swasta). Ketiga jenis badan usaha tersebut masing-masing memiliki peran yang sangat penting guna memperbaiki serta meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat Indonesia sendiri. Dari ketiga jenis badan usaha tersebut yang dinilai sangat tepat dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera tersebut adalah koperasi. Berdasarkan tujuan koperasi yang dikemukakan dalam pasal 3 UU No. 25/1992, maka dapat dipahami bahwa koperasi merupakan suatu bentuk badan usaha yang sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, yakni mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur, dan sesuai dengan susunan perekonomian yang hendak dibangun di

Indonesia Subadi (2010: 19) “Masyarakat Indonesia secara luas mengenal dua jenis koperasi yakni KUD (Koperasi Unit Desa) dan KSP (Koperasi Simpan Pinjam)”. Namun KUD dan KSP hanyalah contoh dari sekian jenis koperasi yang ada di negara ini. Di Pontianak Tenggara terdapat sebuah “Koperasi yang bernama “Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak”. dan telah terdaftar dalam daftar Umum Kantor Wilayah Departemen Koperasi dan PKK Provinsi Kalimantan Barat dengan Badan Hukum Nomor: 254./BH/PAD/KWK.14/III/1996. Untuk karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak terdiri dari 4 (empat) orang.

Berdasarkan hasil penelitian di KPN Untan Pontianak serta pengalaman peneliti yang pernah melakukan Magang selama dua bulan peneliti melihat bahwa karyawan kurang motivasi kerja hal tersebut dapat dilihat dari karyawan terkadang terlambat datang saat jam kerja, hal ini disebabkan ketua pengurus koperasi yang jarang ada di koperasi pada saat jam kerja, dikarenakan berkaitan dengan rangkap jabatan, yang peneliti ketahui selain ketua sebagai pengurus koperasi, ketua juga sebagai dosen disalah satu Fakultas yang berada di Untan sehingga Ketua jarang ada dikoperasi selain itu berdasarkan pengamatan peneliti melihat Keadaan kantor dan ruang kerja pada unit usaha simpan pinjam karyawan dinilai kurang mendukung, seperti tempat penyimpanan berkas-berkas atau arsip kantor belum memadai sehingga sebagian tidak disimpan pada lemari. Sedangkan berdasarkan hasil pengamatan keadaan unit usaha toko masih kurang mendukung seperti mesin pembayaran yang terkadang mengalami kemacetan pada saat proses pembayaran. Sedangkan dinilai dari Kebersihan dan kerapian kantor juga, dinilai masih kurang. Tidak adanya petugas kebersihan sehingga para karyawan terkadang harus membersihkannya sendiri. Menurut peneliti cara mengatasi karyawan yang terlambat datang saat jam kerja yaitu dengan

karyawan harus menyadari perannya sebagai seorang karyawan yang harus bekerja disebuah organisasi koperasi jika karyawan bekerja secara baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya maka diharapkan bahwa apa yang menjadi tujuan koperasi dapat tercapai. diri karyawan itu sendiri karyawan harus menyadari Unit usaha Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak, memiliki unit usaha simpan pinjam dan unit usaha toko. Serta Bidang Distribusi kegiatan usahanya terdiri dari Jasa Listrik, Telepon dan PDAM. Terkait dengan penjelasan sebelumnya tentang motivasi kerja maka penulis memfokuskan penelitian terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak. adapun dapat dijelaskan secara rinci bahwa penulis mengangkat permasalahan tersebut dengan pertimbangan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting guna mengetahui apa yang mendorong seseorang mau, mampu bertahan ataupun bergairah dalam bekerja walaupun dalam kondisi yang kurang menguntungkan sekalipun seperti yang dijelaskan diatas, penulis memilih karyawan sebagai objek penelitian karena karyawan merupakan salah satu komponen Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang hendak dicapai. Karyawan juga disebut sebagai penjual jasa (tenaga dan pikiran) yang kesejahteraannya harus senantiasa diperhatikan.

Menurut Stanley Vance (1982) dalam Sudarwan (2012: 15) menyatakan, “Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”.

Menurut Stephen P. Robbins (2003: 156) dalam Wibowo (2012: 378) menyatakan, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian

tujuan”. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus –menerus dan adanya tujuan. Motivasi kerja dapat menimbulkan semangat kerja yang positif bagi para karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tentang motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh dua Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan Koperasi pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak dan motivasi kerja Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak.

Berdasarkan paparan diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak”.

METODE PENELITIAN

Menurut Nawawi (2015:61) bahwa, “Metode adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan”. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017: 2) yang menyatakan bahwa “secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Jadi, dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat dipergunakan oleh seorang peneliti untuk memecahkan suatu masalah. Oleh karena itu, metode yang dipergunakan harus tepat dan sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Menurut Nawawi (2015:66-88) menyatakan bahwa, ada empat metode

penelitian, yaitu: 1. Metode Filosofis 2. Metode Deskriptif 3. Metode Historis 4. Metode Eksperimen. Berdasarkan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, serta tujuan yang hendak dicapai, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu peneliti ingin mendeskripsikan atau memaparkan secara faktual dan objektif mengenai motivasi kerja karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak. Menurut Nawawi (2015:67), metode deskriptif adalah, “Prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya”. Sedangkan Menurut Moleong (2016:11) bahwa, “Deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka”.

Menurut Sugiyono (2017: 224) ada empat macam teknik pengumpulan data, sebagai berikut: 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi 4. Triangulasi/Gabungan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1. Teknik Observasi Langsung Dalam teknik Observasi langsung, penulis mengamati secara langsung keadaan mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan guna memperoleh informasi mengenai objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis berperan sebagai partisipan atau participant observation. 2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan pedoman wawancara. Dalam hal ini penulis melakukan Wawancara langsung dalam bentuk interview kepada Narasumber yaitu karyawan KPN Untan Pontianak 3. Dokumentasi Teknik ini adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan katagorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik dari sumber dokumen maupun buku-buku, koran, majalah, dan

lain-lain. Dalam hal ini penulis menggunakan data yang bersumber dari tulisan, terutama arsip-arsip dan catatan-catatan maupun dokumen yang ada pada KPN Untan Pontianak.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. a) Daftar Check. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan daftar check (✓) mengenai fasilitas serta kenyamanan ruang kerja karyawan (suasana tempat kerja karyawan), tanggung jawab kerja serta hubungan antar sesama karyawan. b) Pedoman Wawancara. Wawancara adalah alat untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan mencatat atau merekam jawaban-jawaban responden. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi yang kita butuhkan dari para responden. Wawancara ini dilakukan kepada para karyawan KPN Untan Pontianak mengenai motivasi kerja mereka selama ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara berstruktur dimana pertanyaan sudah disiapkan dalam bentuk pedoman wawancara. Melalui wawancara diharapkan dapat diketahui secara jelas tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan KPN Untan Pontianak selama ini. c) Triangulasi adalah teknik pengumpulan Data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan dan sumber data yang telah ada. Dengan demikian, terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu”.

Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan waktu triangulasi teknik yaitu dengan cara mengecek data

kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yaitu survei mengenai motivasi kerja Intrinsik dan Ekstrinsik yang selama ini dilakukan karyawan KPN Untan Pontianak. wawancara dilakukan dengan Karyawan, Ketua Pengurus Koperasi, Dan Bendahara KPN Untan Pontianak .

Triangulasi waktu yaitu dilakukn wawancara dilakukan pada pagi hari pada saat informan masih segar belum melakukan aktivitas maka akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredibel.

Pengolahan data diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan penelitian sesuai tujuan yang ditetapkan oleh penulis. Setelah data terkumpul lengkap, kemudian dianalisis, sehingga menghasilkan kesimpulan yang bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya. Pengolahan data yang dilakukan oleh penulis adalah teknik analisis deskriptif, yaitu memaparkan atau menggambarkan keadaan sekarang berdasarkan keadaan yang sebenarnya melalui hasil observasi langsung, pedoman wawancara dan melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang diperoleh dari KPN Untan Pontianak.

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu sebagai berikut: 1) Mengumpulkan semua data yang diperoleh melalui pedoman wawancara dan melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip; 2) Melakukan pemeriksaan atau editing secara mendalam terhadap data yang sudah terkumpul; 3) Menganalisis data yang sudah terkumpul; dan 4) Membuat kesimpulan berdasarkan data yang sudah terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai motivasi kerja karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak jenis motivasi intrinsik kinerja karyawan KPN Untan pontianak selama ini berdasarkan tingkat kepentingannya adalah: 1. Tanggung Jawab yang sudah

dilaksanakan sesuai dengan aturan yang diberikan dan dilaksanakan dengan baik, 2. Berdasarkan pekerjaan itu sendiri sudah sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan itu sendiri. 3. Kemajuan untuk berkembang dinilai baik dilihat dari seringnya karyawan mengikuti pelatihan koperasi 4. Pemberian penghargaan ataupun pujian untuk karyawan KPN Untan Pontianak dinilai masih kurang optimal. 5. Pencapaian untuk penghasilan dinilai masih kurang karena tidak sama antara karyawan satu dengan yang lainnya. Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik karyawan KPN Untan Pontianak yang paling dominan adalah berdasarkan tingkat kepentingannya adalah : 1. Dasar pembayaran gaji yang diterima karyawan tidak sama antara satu dengan yang lain. 2. Hubungan antara pribadi karyawan KPN Untan Pontianak terjalin sangat baik antara satu dengan yang lainnya. 3. Kondisi kerja atau fasilitas yang tersedia sudah cukup lengkap untuk mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan. 4. Peraturan atau kebijakan yang diterapkan masih kurang optimal. 5. Penyediaan dinilai dari peran pengurus dalam memberi motivasi dinilai masih kurang optimal dan tidak merata antara satu dengan yang lainnya.

Pembahasan

1. Motivasi Intrinsik Karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak

Antara Lain Terdiri Dari: a. Pekerjaan itu sendiri dalam motivasi intrinsik berperan sebagai hal yang menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja baik itu dinilai dari keahlian atau kemampuan yang dimiliki karyawan, seseorang yang bekerja sesuai dengan keahlian atau kemampuan maka dia akan mampu menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan.

Berdasarkan wawancara dengan responden, maka dapat diketahui bahwa karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak mempunyai keahlian atau kemampuan yang

sesuai dengan pekerjaan yang diberikan atasan. b. Kemajuan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan Adapun aspek kemajuan diri yang dapat dinilai adalah besar kecilnya kemajuan karyawan dalam bekerja yang diberikan atasan kepada tenaga kerja atas kinerjanya, Selain itu kemajuan dalam bekerja juga dapat dinilai dari kesempatan bagi karyawan untuk berkembang seperti kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, baik yang menyangkut dengan karier pekerjaannya, maupun diluar hal tersebut sehingga dapat memberikan motivasi serta dorongan yang positif bagi karyawan dalam bekerja. dalam hal kemajuan koperasi juga dapat dilihat dari bentuk bangunan beserta administrasi yang harus sesuai dengan aturan koperasi dan kemudahan anggota untuk melakukan pinjaman dan juga berkaitan dengan modal sehingga dapat melakukan inovasi dan pengembangan sehingga anggota merasa nyaman menggunakan jasa koperasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui bahwa besar kecilnya kemajuan untuk berkembang yang diberikan kepada karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak dinilai baik hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan mengikuti pelatihan koperasi yang membuat karyawan tersebut mempunyai pengalaman dan dapat menamabah ilmu dibidang koperasi. Sedangkan dinilai dari kemajuan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak sendiri dinilai masih kurang dikarenakan belum ada nya perbaikan dari segi kondisi bangunan.

c. Tanggung jawab merupakan kewajiban yang perlu dilaksanakan oleh seseorang yang bekerja, seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan berarti menghargai setiap tugas yang diberikan kepadanya dan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang sudah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui bahwa tanggung jawab yang diberikan pengurus

kepada karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak sudah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang diberikan dan dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut dilihat dari hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti yang menunjukkan bahwa karyawan telah melayani keperluan anggota baik pembelian kebutuhan pokok, pelayanan di simpan pinjam beserta melayani masyarakat sekitar saat berbelanja.

d. Penghargaan beserta pujian merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat seorang karyawan akan lebih bersemangat bekerja apabila mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, selain itu dengan diberikannya penghargaan kepada karyawan maka motivasi kerjanya semakin meningkat dan dapat memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui bahwa pemberian penghargaan atau pun pujian untuk karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura dinilai masih kurang optimal, dan tidak merata antara karyawan satu dengan yang lain.

e. Pencapaian merupakan suatu yang perlu diperhatikan mengingat seseorang dalam bekerja pastinya mempunyai target penghasilan yang didambakan sehingga membuat seseorang itu lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui bahwa karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak pencapaian untuk penghasilan dinilai masih kurang karena untuk penghasilan masih dibawah upah minimum.

2. Motivasi Ektrinsik Karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak

Antara Lain Terdiri Dari : a. Administrasi dan kebijakan perusahaan atau organisasi merupakan segala aturan yang berlaku ditentukan atau diterapkan dalam bekerja, dengan adanya aturan maka

diharapkan seseorang dapat menjalankan tugas beserta kewajibannya. selain itu dengan adanya aturan maka segala tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui bahwa untuk peraturan atau kebijakan yang diterapkan masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil observasi peneliti yang melihat karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak untuk datang dan pulang kerja tidak tepat pada waktu atau bisa dibedakan.

b. Penyeliaan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan karena dengan diberikannya motivasi dan dukungan, dari atasan kepada karyawan maka dapat menjadi panutan serta contoh yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan dapat terwujud.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui bahwa peran pengurus dalam memberi motivasi dinilai masih kurang optimal hal ini dikarenakan pengurus jarang ada ditempat.

c. Gaji merupakan hal terpenting dalam memotivasi kerja seorang karyawan mengingat seseorang dalam bekerja pastinya ingin memenuhi kebutuhan hidup, dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan maka akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja, dalam hal ini maka atasan yang baik selalu mengingat kesejahteraan karyawan serta memberikan gaji yang adil sesuai dan sepadan dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan hal tersebut juga didasarkan atas lamanya masa kerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui gaji yang diterima karyawan tidak sama antara satu dengan yang lain untuk gaji karyawan di unit usaha toko sebesar Rp 1.250.000 s/d Rp 1.300.000 sedangkan untuk karyawan di unit usaha simpan pinjam dan PPOB sebesar Rp 1.700.000 s/d Rp 1.800.000, dalam hal ini karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak

mempunyai keinginan untuk pembayaran gaji yang sesuai dengan upah minimum kerja, namun meskipun gaji yang mereka terima sekarang sebagaimana belum sama dan belum sesuai dengan upah minimum kerja mereka tetap menjalankan pekerjaan dengan baik. sedangkan untuk pembayaran gaji karyawan selau tepat pada tanggal yang sudah ditentukan.

d. Hubungan antar pribadi merupakan hal penting mengingat seorang karyawan dalam bekerja memerlukan hubungan yang dapat terjalin dengan baik sehingga dapat menciptakan suasana yang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden dan berdasarkan observasi peneliti maka dapat diketahui hubungan antara sesama karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak terjalin sangat baik anantara satu dengan yang lainnya.

e. Kondisi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat bahwa karyawan akan bersemangat dalam bekerja apabila mempunyai lingkungan beserta fasilitas yang baik untuk mendukung pekerjaan. aspek yang dapat dinilai dalam kondisi kerja antara lain, keadaan kantor, ruang kerja, fasilitas yang tersedia seperti kipas angin, komputer, lemari untuk menyimpan berkas, beserta kebersihan dan kerapian kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka dapat diketahui bahwa fasilitas yang tersedia sudah cukup lengkap untuk mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, dan dapat memotivasi kerja karyawan, walaupun terkadang fasilitas seperti komputer yang mengalami kerusakan atau pun macet saat pembayaran, namun hal tersebut tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Adapun peneliti mendeskripsikan bahwa berdasarkan hasil penelitian wawancara dilapangan dengan Ketua Pengurus Koperasi Pegawai Negeri Universitas TanjungPura Pontianak berdasarkan kebijakan atau peraturan yang diterapkan untuk karyawan KPN Untan Pontianak dinyatakan baik dan segala bentuk kebijakan atau peraturan ketua akan

disampaikan secara lisan pada saat rapat interen sedangkan yang melanggar kebijakan atau peraturan hanya dipanggil agar tidak diulangi lagi dan walaupun ada karyawan yang sakit diharapkan menkonfirmasi, melalui WAhal ini mempermudah karyawan untuk meminta izin kepada ketua pengurus Koperasi. sedangkan untuk peraturan jam kerja karyawan dari hari senin sampai kamis 7: 30 WIB sampai 16: 00 WIB sedangkan hari jumat dari pukul 7: 30 sampai WIB 15: 00 WIB ada jeda jam istirahat dari pukul 12:00 WIB sampai 13: 00 WIB.

Untuk pemberian motivasi kepada karyawan ketua pengurus KPN Untan Pontianak selalu memberikan motivasi dan cara meningkatkan motivasi kerja ketua memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan koperasi, selain itu penghargaan yang diberikan ketua KPN Untan Pontianak untuk karyawan yang bekerja secara baik dalam hal ini tidak berupa pelakat atau sertifikat melainkan dengan honor yang dinaikan atau pun mendapatkan bonus berupa uang pada akhir tahun.

Terkait dengan pembayaran gaji ketua pengurus koperasi menitik beratkan kepada kemampuan yang dimiliki karyawan beserta masa kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini ketua juga memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan dengan cara mengikut sertakan karyawan dalam rapat interen dan rapat teknis dengan harapan supaya mereka lebih memahami tugas beserta tanggung jawab nya dalam bekerja.

Mengenai hubungan dengan karyawan, ketua pengurus KPN Untan Pontianak berhubungan baik. selain itu sehubungan dengan fasilitas yang tersedia di KPN Untan Pontianak dalam standar minimum sudah terenuhi, walaupun mengalami kerusakan maka akan segera diperbaiki untuk kelancaran dalam bekerja.

Adapun hasil wawancara dengan Bendahara Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak bahwa untuk segi peraturan dan kebijakan koperasi dalam hal jam kerja dimulai hari senin

sampai kamis dari pukul 7: 30 WIB sampai 16: 00 WIB sedangkan hari jumat dari pukul 7: 30 sampai WIB 15: 00 WIB ada jeda jam istirahat dari pukul 12 :00 WIB sampai 13: 00 WIB.

Dalam hal pemberian motivasi kerja dari ketua untuk karyawan, ketua pengurus koperasi memberikan motivasi pada saat rapat menurut bendahara ketua dalam memberikan motivasi mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan dan mengaragakan karyawan agar bekerja secara baik sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Untuk Pemberian motivasi kepada karyawan bendahara mempunyai cara tersendiri, bendahara mengacu kepada Topoksi (Tugas Pokok Organisasi) dimana bendahara selalu menjaga hubungan antara stap dengan stap, antara stap dengan pengurus maupun antar pengurus dengan anggota sehingga diharapkan dapat menciptakan hubungan baik.

Dilihat dari Hubungan antara bendahara dengan karyawan dinilai sangat baik dimana bendahara menganggap karyawan sebagai rekan kerja dan bukan bawwahan, bendahara mempunyai anggapan bahwa karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan koperasi.

Terkait dengan pembayaran gaji bendahara mengatakan bahwa sistem pengajian di Kpn Untan Pontianak masih memakai standar kemampuan koperasi dan belum mengacu pada sistem pengajian yang diterapkan oleh pemerintah kota maupun pemerintah lain nya dikarenakan koperasi bukan milik pribadi ataupun milik kelompok tapi suatu bentuk organisasi yang mandat sepenuhnya ada ditangan anggota bukan ditangan pengurus, hal ini juga yang menjadi alasan gaji karyawan yang bisa dibilang belum memuaskan karyawan selain itu sistem pengajian yang berlaku di KPN Untan Pontianak juga dinilai dari masa kerja karyawan.

Sedangkan sehubungan dengan fasilitas yang tersedia di KPN Untan Pontianak Bendahara mengatakan masih banyak hal yang perlu ditingkatkan

terutama dalam hal modal yang menghambat untuk kemajuan KPN Untan Pontianak. disini bendahara mempunyai harapan agar Kpn Untan Pontianak dapat berkembang dari segi bangunan unit usaha toko maupun unit usaha simpan pinjam.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002: 290) bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor yaitu : 1. Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan berupa : a. Pekerjaan itu sendiri. b. kemajuan. c. tanggung jawab. d. penghargaan. e. pencapaian. 2. Faktor Ekstrinsik daya dorong yang timbul dari luar diri karyawan berupa : a. administrasi dan kebijakan koperasi. b. penyeliaan. c. gaji. d. hubungan antar pribadi. e. kondisi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai motivasi kerja karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Jenis motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan KPN Untan Pontianak yang paling dominan selama ini, berdasarkan tingkah Kepentingannya adalah :Tanggung Jawab yang sudah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang diberikan dan dilaksanakan dengan baik Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik karyawan koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak yang paling dominan adalah berdasarkan tingkat kepentingannya adalah : Dasar pembayaran gaji yang diterima karyawan tidak sama antara satu dengan yang lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1). Bagi karyawan KPN Untan Pontianak : a. para karyawan hendaknya agar lebih meningkatkan

kedisiplinan dan meningkatkan motivasi kerja dalam dirinya agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai, b. para karyawan agar selalu menjalin komunikasi yang baik dengan pengurus. (2). Bagi Pengurus KPN Untan Pontianak: a. Bagi pengurus diharapkan agar lebih memberikan motivasi kerja kepada karyawan berupa penghargaan atau bonus atas hasil kerja para karyawan agar mereka lebih bersemangat lagi dalam bekerja, b. bagi pengurus agar dapat mendukung didalam kegiatan kerja karyawan dan lebih meningkatkan kebijakan atau peraturan dalam hal ini peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam hal jam kerja karyawan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik sedangkan dalam hal kebijakan pengurus harus memberikan sanksi jika ada karyawan yang datang terlambat sehingga karyawan tidak mengulangi lagi. c. Pengurus agar lebih memberikan motivasi kerja kepada karyawan secara adil dan merata antara karyawan satu dengan yang lainnya. d. Pengurus agar lebih memperhatikan gaji karywan yang dimana mereka sudah terbilang cukup lama bekerja di koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak. e. Pengurus agar dapat lebih memperhatikan keadaan kantor baik di unit usaha simpan pinjam dan unit usaha toko beserta fasilitas yang digunakan.

(3) Bagi Peneliti Diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat menganalisis motivasi kerja karyawan atau pun badan usaha lainnya seperti koperasi pegawai negeri universitas tanjungpura pontianak.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moloeng, J. Lexy. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Subandi. (2010). *Ekonomi Koperasi Teori dan Praktik*. (Cetakanke-II). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

