


## Upaya Pengurus Koperasi Simpan Pinjam “ Bina Usaha ” Kota Bima Dalam Meningkatkan Kinerja Karywan.

Adilansyah<sup>1</sup>, Arif Budiman<sup>2</sup>, Muhamadong<sup>3</sup>, Firmansyah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima

Article Info	Abstrak
<p><b>Article history:</b> Received 24 November 2021 Publish 24 November 2021</p>	<p>Upaya peningkatan kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan <i>sustainable development</i> dimana peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu prasyarat utama serta dapat di ibaratkan sebagai gerbong yang akan membawa mereka menuju suatu keberlanjutan secara ekonomi, sosial dan ekologi yang dinamis. Lingkungan strategis yang dimiliki oleh UKM lokal antara lain mencakup lingkungan produksi, ekonomi, sosial dan ekologi. Melalui upaya pemberdayaan, warga Karyawan didorong agar memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumberdaya yang dimilikinya secara optimal serta terlibat secara penuh dalam mekanisme produksi, serta dapat meningkatkan nilai ekonomi, sosial terhadap karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan bagian usaha pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima agar setiap karyawan memiliki kehendak atau keinginan yang kuat untuk bekerja sehingga muncul dalam diri karyawan tersebut rasa semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. penelitian ini berjudul “ Upaya Pengurus Koperasi Simpan Pinjam “ Bina Usaha ” Kota Bima Dalam Meningkatkan Kinerja Karywan”</p> <p><b>Rumusan Masalah:</b> Bagaimana Upaya Pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima Untuk meningkatkan Kinerja Karywan ?. Penelitian ini <b>Tujuan Penelitian :</b> 1). Untuk Mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. <b>Jenis Penelitian :</b> 1). Jenis Penelitian, 2). Tempat dan Waktu Penelitian, 3). Penentuan Informan Penelitian, 4). Jenis dan Sumber Data, 5). Teknik Pengumpulan Data, 6). Metode Analisa Data. <b>Pembahasan :</b> 1). Gambaran Umum Tempat Penelitian, 2). Pembahasan hasil Penelitian meliputi : 1). Adanya keinginan karyawan koperasi simpan pinjam Bina Usaha Kota Bima untuk mau maju dan berprestasi. 2). Adanya kedisiplinan Karyawan. 3) adanya rasa Penghargaan karyawan. 4). Adanya Tanggungjawab Karyawan. <b>Penutup :</b> 1). Kesimpulan, 2). Saran-Saran dan Daftar Pustaka.</p>
<p><b>Keywords:</b> Upaya, Kinerja, Karyawan, Koperasi, Simpan Pinjam,</p>	<p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i></p> 
<p><b>Corresponding Author:</b> Adilansyah Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , (STISIP) Mbojo Bima Email: Adilansyah@stisipbima.ac.id</p>	

### 1. PENDAHULUAN

Dalam upaya perbaikan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam, telah banyak penyempurnaan program dilakukan dan salah satunya adalah program pemberdayaan karyawan, melalui peningkatan kreatifitas dan inovasi karyawan untuk mencapai tujuan koperasi adalah usaha yang berskala mikro sebagai peningkatan perekonomian Nasional Bangsa Indonesia yang merupakan sumber kehidupan ekonomi sebagian besar rakyat bangsa Indonesia.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33, khususnya pada ayat (1) mengamanatkan bahwa :Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan, dan dibagian lain dinyatakan bahwa Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara.

Selanjutnya dalam pasal 33 dijelaskan antara lain menyatakan bahwa kemakmuran Karyawanlah yang diutamakan bukan orang seorang dan bangunan perusahaan. Koperasi Simpan Pinjam. Sebagai penjabaran lebih lanjut dari ketentuan pasal 33 UUD 1945 di atas,,

maka ditetapkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasi Simpan Pinjaman, di mana pada pasal 4 dijelaskan fungsi dan peran Koperasi Simpan Pinjam adalah :

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan Karyawan pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan Karyawan.
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan Koperasi Simpan Pinjam sebagai soko gurunya.
- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. (UURI Nomor 25 Tahun 1992 :32).

Sedangkan pada pasal 60 dinyatakan bahwa “ Pemerintah berkewajiban menciptakan dan mengembangkan iklim dan kondisi yang mendorong pertumbuhan suatu karyawanan Koperasi Simpan Pinjam; Pemerintah memberikan bimbingan, kemudahan, dan perlindungan kepada Koperasi Simpan Pinjam.”

Dari ketentuan Undang-undang Nomor 25 di atas, maka Koperasi Simpan Pinjam sebagai wadah perekonomian yang sangat penting untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana yang dituangkan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

Dalam rangka menumbuh- kembangkan Koperasi Simpan Pinjam, maka pembinaan Koperasi Simpan Pinjam dan Usaha Kecil Menengah di Kota Bima harus lebih terarah dan berbasis pada potensi daerah, hal ini seiring dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Paradigma Pembina dari Dinas Koperasi dan UKM berubah dari sentralisasi menjadi desentralisasi, demikian juga dengan peran serta Karyawan berubah dari yang bersifat pasif menjadi aktif dan kreatif untuk memberikan kontribusinya dalam memberdayakan Koperasi Simpan Pinjam dan UKM sebagaimana Menurut Menteri Koperasi Simpan Pinjam dan UKM (1998:101)

Dari uraian tersebut diatas, maka Usaha Kecil Menengah khususnya Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima perlu membuka diri dan melakukan fungsi manajemen dan pembinaan mental karyawannya agar peran karyawan ini lebih tinggi dalam memajukan Koperasi Simpan Pinjamnya dan supaya lebih berdaya guna dalam memperkuat perekonomian Karyawan Kota Bima.

Dalam pembangunan Koperasi Simpan Pinjam modal bukan satu-satunya unsur yang penting, masih ada yang lain, berkaitan erat dan saling mendukung dalam sistem pembangunan Koperasi Simpan Pinjam, yaitu sumber daya manusia, manajemen dan faktor pendukung dari keberpihakan pemerintah untuk menciptakan faktor kondusif seperti kebijakan. Oleh sebab itu sistem keuangan yang akan dibangun tidak bisa lepas dari pembangunan peningkatan kemampuan sumber daya manusia, memperbaiki manajemen Koperasi Simpan Pinjam untuk mengelola keuangan dalam Koperasi Simpan Pinjam dan perlu keberpihakan pemerintah agar Koperasi Simpan Pinjam mampu melaksanakan atau menjalankan sistem keuangan tersebut.

Beberapa permasalahan yang masih menjadi kendala dalam pemberdayaan usaha kecil dan menengah pada Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, diantaranya : *pertama*, masih kurang dimilikinya tenaga pelaksana yang memiliki kemampuan manajer, terampil dan tangguh serta berjiwa Koperasi Simpan Pinjam, yang mampu mengembangkan keseluruhan organisasi Koperasi Simpan Pinjam; *kedua*, masih dirasakan lemahnya manajemen usaha dan ke-organisasian dalam Koperasi Simpan Pinjam; *ketiga*, dalam melaksakan kegiatan usaha, Koperasi Simpan Pinjam masih belum dapat sepenuhnya mampu mengembangkan usaha di beberapa sektor perekonomian rakyat; *keempat*, sebagian dari Koperasi Simpan Pinjam masih belum mampu dalam meningkatkan modal sendiri, sehingga usahanya menjadi terbatas; *kelima*, modal Koperasi Simpan Pinjam pada umumnya sangat terbatas karena kurangnya partisipasi anggota dalam proses peningkatan modal, padahal kemajuan Koperasi Simpan Pinjam banyak ditentukan oleh partisipasi anggota yang optimal dan nyata; dan beberapa persoalan lainnya. Kaitan dengan beberapa permasalahan dan harapan sebagaimana terimplisit pada uraian latar

belakang masalah di atas, maka dalam penyelesaian penulisan akan mengkaji secara ilmiah dalam suatu bentuk penelitian tentang “ Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima.”

## **2. METODE PENELITIAN**

Para peneliti dapat memilih berbagai jenis metode dalam melaksanakan penelitiannya. Menurut Halide *dalam* Papayungan, M.M., dkk. (1992 : 11), dengan menggunakan istilah metodologi adalah “berbagai langkah yang harus ditempuh secara sekuensial oleh seorang peneliti dalam menelaah problema yang sedang dipelajari untuk dipecahkan.”

Konsekuensi sebagai suatu karya ilmiah yang harus dipertanggung-jawabkan obyektivitasnya, maka dalam pembuatan atau penulisan proposal Skripsi khususnya berkaitan dengan pengumpulan data yang diperlukan dalam penulisan ini penulis menggunakan rangkaian metode penelitian sebagai berikut.

### **2.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam proses penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima.

Penelitian deskriptif hakikatnya merupakan prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan jalan menggambarkan dan melukiskan peristiwa yang ada sekarang berdasarkan fakta-fakta. yaitu “guna menggambarkan suatu realitas sosial yang kompleks dengan menerapkan konsep-konsep teori yang telah dikembangkan sebelumnya oleh para ilmuan-ilmuan sosial.”

Menurut Sugiyono penelitian survey adalah “ penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel/informan yang diambil dari populasi tersebut, sehingga kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis ”

Penelitian ini yang menjadi fokus secara intensif terhadap objek/subjek yang diteliti, baik secara menyeluruh maupun mengenai aspek-aspek tertentu. Sedangkan, tipe penelitian adalah deskriptif kualitatif. Hadari Nawawi (1993 : 63) Penelitian Deskriptif adalah “suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek/objek, pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang tampak sebagaimana adanya.”

Walaupun penelitian ini tergolong penelitian deskriptif, bukan berarti hanya akan mendeskripsikan data dan fakta yang diperoleh. Akan tetapi dilakukan interpretasi dan analisa yang mendalam sehingga akan diperoleh gambaran yang jelas untuk selanjutnya dapat disimpulkan secara generalisasi. Yang dimaksudkan dengan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini bahwa penulis menguraikan dan menggambarkan serta menganalisis tentang Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima dengan menggunakan metode wawancara.

### **2.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

#### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima.

#### **Waktu Penelitian :**

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan yakni selama 1 (satu) bulan direncanakan pada tanggal 2 bulan Oktober tahun 2021 sampai dengan tanggal 2 Bulan Januari tahun 2022.

### **2.3 Penentuan Informan Penelitian**

Dengan mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto, sampling pertimbangan, misalnya waktu, biaya, dan kemampuan lain peneliti, maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil informan penelitian sebanyak 23 orang Yakni :

1. Pengelola sebanyak : 3 orang

2. Anggota Koperasi : 20 orang  
Jumlah : 23 orang

Untuk memperkuat analisis data, maka dalam penelitian ini dibutuhkan pula informasi atau data yang bersumber dari beberapa informan kunci yang berasal dari Ketua Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, dan unsur pembina yang berasal Dinas Koperasi dan UKM Kota Bima.

## 2.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

### Jenis Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yakni data kualitatif. Data yang dinyatakan dalam bentuk non angka/non numerik atau biasa juga disebut atribut, dalam istilah computer disebut data bertipe *string*. Pada pendekatan kualitatif, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata laporan terinci dari pandangan informan, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 2015 :15) .

### Sumber Data

Data merupakan kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya sesuatu pengolahan. data bisa berwujud kepada gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya. Berdasarkan sumber data, terdapat 2 (dua) jenis data yaitu : Data Primer dan data sekunder :

1. Data primer menurut Moleong: 2010 : 232) yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi langsung memulai obyeknya. Atau dengan kata lain, data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Terdapat beberapa metode pengumpulan data primer, antara lain : Wawancara langsung dengan informan, sumber data atau informan melalui wawancara tak langsung (memulai informan–informan kunci ; dengan menggunakan angket.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi data sudah dikumpulkan oleh pihak instansi lain. Atau dengan kata lain, data dipublikasi (data harga saham, komoditas dari surat kabar, majalah atau media elektronik) dan sumber data sekunder yang tak dipublikasi (arsip) pemerintah, lembaga –lembaga penelitian dan sebagainya).

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

### Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang ingin diteliti, pengamatan ini adalah bertujuan untuk melakukan identifikasi berbagai subyek dan obyek penelitian sebelum dilakukannya penelitian secara mendalam.

Singarimbun, Masri dan Sofian E.(2011) menjelaskan bahwa “ Observasi merupakan salah satu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.” Observasi atau pengamatan bisa dilakukan terhadap sesuatu benda, keadaan, kondisi, kegiatan, proses, atau penampilan tingkah laku seseorang.” Adapun yang menjadi objek observasi/pengamatan dalam penelitian ini yaitu pengelolaan bantuan dana pembangunan kelurahan, dan beberapa hal lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### Wawancara

Interview atau wawancara adalah merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden/informan. Dalam interview biasanya terjadi tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berpijak pada tujuan penelitian. Yatim Riyanto (2011:83). Maka dalam penelitian ini yang di wawancara langsung dan dapat dijadikan informan dalam penelitian ini adalah : Manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha, Kepala Mantri (Mandor), Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha. Moleong (2013 : 228) Wawancara harus dilaksanakan dengan efektif, artinya dalam kurun waktu yang sesingkat singkatnya dapat

diperoleh dari sebanyak-banyaknya bahasa harus jelas, terarah. Suasana harus tetap rileks agar data yang diperoleh data yang obyektif dan dapat dipercaya.

### **Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan salah satu tehnik pengumpulan data yang bersifat sekunder, yaitu melalui pengamatan terhadap dokumen-dokumen, arsip-arsip dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu hal-hal yang berkaitan dengan motivasi Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah : data tentang profil Koperasi Simpan Pinjam, dan beberapa hal lain yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

### **2.6 Teknik Analisis Data**

Analisa data adalah merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan yang diperoleh dari penelitian. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang dipergunakan adalah model interaktif, dari Miles dan huberman dalam Ahmad Usman (2014 : 71) yaitu dengan prosedur reduksi data; penyajian data; dan menarik kesimpulan data sebagai berikut :

- a. Reduksi Data : Data yang diperoleh dari lokasi penelitian tentang kegiatan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terperinci.
- b. Penyajian Data : Penyajian data atau *display data* untuk memudahkan peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian –bagian tertentu dari penelitian, oleh karena itu dalam penelitian ini ada penyajian tabel-tabel tentang Data tentang kegiatan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima.
- c. Penarikan Kesimpulan : Verifikasi data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus maka dapat memperoleh kesimpulan yang bersifat valid dan tepat.

### **3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Untuk mengetahui apakah pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima mengenal dengan baik beberapa karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina usaha Kota Bima, berikut peneliti melakukan wawancara dengan ketua Pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. berikut wawancaranya : Apakah pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha mengenal semua Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima ? dan berikut Jawaban beliau

“ Iya .... Saya kenal semua, baik pegawai lama maupun pegawai baru karena memang jumlah pegawai Koperasi Simpan Pinjam Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima ini baru sekitar 35 orang, tentu kami saling kenal satu sama lainnya lebih –lebih saya sebagai pimpinan disini ya harus kenal semua mereka ” (Wawancara, 6 Oktober 2021)

Seorang pimpinan dalam organisasi mesti harus mengenal semua anggotanya, karena dengan mengenal mereka maka dapat menjalin hubungan keakraban antara pimpinan dan anggota sehingga tidak ada sekat atau jarak antara atasan dan bawahan dalam koridor hubungan kekeluargaan, dengan kedekatan ini maka seorang pimpinan dapat mengetahui bagaimana keluhan kesah anggotanya di lapangan, dengan adanya hubungan yang baik maka segala persoalan yang menyangkut tugas dan tanggungjawab serta masalah yang dihadapi oleh anggotanya dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Untuk mengetahui apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima memiliki keinginan untuk mau maju dan berprestasi dalam bekerja, berikut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. sebagai berikut : Apakah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima memiliki keinginan untuk mau maju dan berprestasi ? dan berikut Jawaban beliau :

“ Iya ...saya melihat dari motivasi mereka bekerja tentu saja ingin maju dan berprestasi, sebab dengan kerja keraslah Koperasi Simpan Pinjam ini dapat bertahan dan maju, saya melihat

dilain tempat (Koperasi Simpan Pinjam lain) banyak yang tidak bertahan lama, iya salah satunya karena karyawan atau pegawainya tidak bertahan entah sebab apa saya juga nggak tahu ” (Wawancara, 6 Oktober 2021)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Untuk mengetahui bagaimana bentuk motivasi yang berikan oleh pengurus dan manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja, berikut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu orang pengawas Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. berikut wawancaranya. Bagaimana bentuk Motivasi Pengurus/Manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima terhadap karyawan yang berprestasi ? dan berikut Jawaban beliau :

“ Motivasi yang kami berikan selama ini kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, itu banyak ragam misalnya memberikan bonus (Reward), memberikan fasilitas kendaraan dinas masing - masing pegawai dilapangan, memberikan hadiah dan kadang kami melakukan touring bersama untuk mempererat antara anggota karyawan dan dapat meningkatkan gairah bekerja mereka ” (Wawancara, 8 Oktober 2021)

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan sesuatu perilaku seorang, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. semakin meningkat, semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Untuk mengetahui apakah ada motivasi lain seperti promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja oleh pengurus dan manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, berikut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu orang ketua pengawas Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. memberikan tanggapan terkait promosi jabatan atau reward (Bonus) kepada karyawan berikut tanggapan beliau :

“Iya... tentu ada promosi jabatan dan pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi karena memang kita melihat siapa yang betul – betul berprestasi itu yang akan kita promosikan menjadi Mantri lapangan kalau karyawannya laki-laki (semacam Mandor), kalau yang perempuan maka biasanya dipromosikan menjadi Kasir untuk jabatan yang lowong kepada karyawan yang bereprestasi kami memperlakukan karyawan dengan adil sesuai prestasi yang mereka peroleh...” (Wawancara, 8 Oktober 2021)

Dengan adanya promosi karyawan ke jabatan yang lebih tinggi, maka pegawai diberikan kesempatan untuk berpikir, kreatif dan lebih produktif bagi perusahaan. Diharapkan moral karyawan meningkat, lebih semangat bekerja dan dapat memotivasi karyawan lain untuk mengikuti trend positif karyawan. beberapa manfaat promosi karyawan antara lain :

1. Meningkatkan Produktifitas Karyawan Dengan adanya promosi karyawan ke jabatan lebih tinggi, maka pegawai diberikan kesempatan untuk berpikir, kreatif dan lebih produktif bagi perusahaan. Diharapkan moral karyawan meningkat, lebih semangat bekerja dan dapat memotivasi karyawan lain untuk mengikuti tren positif karyawan tersebut.
2. Kepuasan Kerja Karyawan Kenaikan jabatan karyawan juga menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa dihargai dan puas akan hasil kinerja baik yang dilakukannya

selama ini. Sehingga mendorong karyawan tersebut untuk melakukan lebih baik lagi. Biasanya promosi jabatan juga diimbangi kenaikan gaji/upah yang sesuai.

3. Meningkatkan Pengetahuan Karyawan Ketika karyawan diangkat ke posisi/jabatan lebih tinggi, maka pengetahuan, pengalaman dan keterampilannya pun perlu ditingkatkan sesuai levelnya.
4. Mengisi Kekosongan Jabatan Promosi juga dapat dilakukan ketika jabatan diatas posisi karyawan tersebut sedang kosong. Baik karena atasannya resign ataupun ada perubahan struktur organisasi dan jabatan. Dengan adanya promosi maka perusahaan dapat menempatkan karyawan yang tepat ke organisasi/jabatan yang tepat juga.
5. Meningkatkan Moral Karyawan Ketika karyawan dipromosikan, maka moral karyawan tersebut akan meningkat, begitu juga dengan karyawan lain yang belum dipromosikan. Karyawan lain akan termotivasi ketika melihat karyawan yang berkinerja baik akan dipromosikan. Secara umum, biasanya moral karyawan juga akan meningkat ketika promosi dilakukan perusahaan secara tepat.

Untuk mengetahui kesiapan fasilitas kantor pada Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, peneliti mewawancarai anggota pengurus berikut petikannya : Bagaimana kesiapan dan pengadaan fasilitas kerja dalam hal ini sarana dan prasana kerja karyawan oleh pengurus dan manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan ? dan berikut Jawaban beliau :

“ baik....Pengadaan sarana prasarana untuk mendukung pekerjaan karyawan disini, setiap tahunnya kami selalu menyiapkan bebrbagai keperluan kantor, seperti Komputer, Laptop, fasilitas ruangan Kantor ber-AC, ada mobil dinas untuk manajer, ada pengadaan motor dinas untuk karyawan, dan masih banyak lagi fasilitas lain yang dibutuhkan oleh karyawan disini yang memang kami persiapkan untuk mempermudah segala aktifitas dan tugas-tugas karyawan kami sebab dengan demikian mereka akan lebih bersemangat bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan ” (Wawancara, 12 Oktober 2021)

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa adanya kesiapan dalam pengadaan fasilitas kerja yang akan digunakan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha maka dapat menambah gairah kerja mereka, di sisi lain, kesiapan dan pengadaan fasilitas kerja karyawan adalah tuntutan perkembangan zaman modern dalam kerja, karena dengan persiapan dan pengadaan fasilitas maka dapat memungkinkan karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang rumit sekalipun.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Tujuan utama dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. secara khusus tujuan disiplin kerja, adalah:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kedisiplinan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Ada beberapa alasan mengapa kedisiplinan kerja perlu dipelihara, antara lain :

1. Mengurangi perilaku tidak disiplin. Tujuan utama dari menerapkan kedisiplinan kerja adalah mengurangi perilaku tidak disiplin, seperti keterlambatan kerja/absensi yang sering mengganggu produktivitas kerja.
2. Mengurangi pelanggaran karyawan Penerapan disiplin kerja secara konsisten dan adil akan memperkuat aturan yang telah ditetapkan dan karyawan akan cenderung lebih menghormati peraturan serta mengurangi pelanggaran.
3. Membangun dan menjaga kebiasaan kerja karyawan Kedisiplinan yang diterapkan akan dapat membangun dan menjaga kebiasaan yang baik bagi karyawan dalam menjaga peraturan dan sistem yang ditetapkan di kantor secara konsisen.

Dengan memegang teguh sikap disiplin kerja akan banyak keuntungan yang didapat, antara lain memudahkan pencapaian tujuan, meningkatkan harga diri, meningkatkan kebiasaan hidup yang teratur dan baik, serta menjamin keberhasilan yang lebih besar. Disiplin kerja dapat menyelamatkan seseorang dari berbagai kegagalan dan bisa berkontribusi secara signifikan untuk meraih keselamatan dan keberhasilan. Betapa berartinya seseorang yang terbiasa hidupnya disiplin dengan ketat. Disiplin kerja tidak hanya berguna untuk diri sendiri tetapi berguna juga untuk perusahaan. Semakin berhasil menerapkan disiplin kerja pasti akan semakin baik pula performamu di kantor.

Untuk mengetahui kesiapan fasilitas kantor pada Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima berikut peneliti tanggapan beberapa anggota pengurus: Bagaimana peningkatan disiplin kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bima Usaha Kota Bima sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan ? dan berikut Jawaban beliau :

“ Disiplin kerja itu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha dan juga kami selalu menghormati norma - normal sosial yang berlaku disekitar kami berada, karena kami disini betul-betul ditempat dengan disiplin yang tinggi, karena ini menyangkut keberlangsungan perusahaan ini, kalau mereka tidak disiplin maka otomatis lambat laun Koperasi Simpan Pinjam ini akan bangkrut, ada standar operasional Koperasi Simpan Pinjam yang harus ditaati seluruh karyawan dan pengurus, kalau SOP ini dilanggar maka risikonya mereka dipecat dan segala kerugian Koperasi Simpan Pinjam ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan” (Wawancara, 12 Oktober 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan diatas, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Didalam penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa jenis disiplin kerja yang banyak dilakukan oleh karyawan perusahaan di Indonesia dan bahkan perusahaan luar negeri antara lain :

1. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.



2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang *ekstrem command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Untuk mengetahui apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, memiliki disiplin kerja yang baik sebagai upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, berikut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. Apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima memiliki sikap disiplin yang baik dalam meningkatkan prestasi kerjanya ?

“ Saya rasa Iya, karena disini dituntut bagi seluruh karyawan untuk disiplin bekerja karena disiplin itu sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya mereka. ” (Wawancara, 12 Oktober 2021)

Disiplin kerja pada kantor Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima tersebut adalah suatu alat yang dipergunakan oleh manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. sikap dan tingkah laku karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima dalam melaksanakan peraturan perusahaan (Koperasi Simpan Pinjam), baik yang tertulis maupun tidak sangat tinggi. sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan tersebut sesuai dengan peraturan dari Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Untuk mengetahui apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, mengetahui aspek dan Indikator disiplin kerja yang baik sebagai upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, berikut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu Bagian administrasi Kantor Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. berikut wawancaranya. Apa saja indikator penilaian disiplin kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima dalam meningkatkan prestasi kerjanya ? Jawaban beliau :

“Iya pastilah... mereka paham rambu-rambu kerja, atau indikator disiplin kerja yang baik dan benar, karena sebelum mereka dipekerjakan disini mereka diadakan magang dulu barang 3 bulan penuh jadi kami memberikan informasi bahwa pekerjaan yang ini tidak boleh dilakukan atau pekerjaan yang itu boleh dilakukan, sebab yang mereka hadapi itu nasabah yang banyak hampir ribuan orang, maka harus ada sikap disiplin yang baik ” (Wawancara, 14 Oktober 2021)

Dalam kegiatan organisasi yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer adalah kaitan dengan Materiil insentif. Materi insentif adalah Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya. selain itu seorang manajer juga dapat memperhatikan Non-materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya. dan yang terakhir adalah gabungan Kombinasi materiil dan non materiil insentif.

Untuk mengetahui bagaimana konsekwensi apabila karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, tidak memiliki sikap disiplin kerja yang baik sebagai upaya peningkatan kerja karyawan, berikut tanggapan salah satu pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. Bagaimana konsekwensi terhadap karyawan yang tidak memiliki sikap disiplin yang baik pada saat karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima bekerja ? Jawaban beliau

“ Dengan memegang teguh sikap disiplin kerja akan banyak keuntungan yang didapat, antara lain memudahkan pencapaian tujuan, meningkatkan harga diri, meningkatkan kebiasaan

hidup yang teratur dan baik, serta menjamin keberhasilan yang lebih besar. Disiplin kerja dapat menyelamatkan seseorang dari berbagai kegagalan dan bisa berkontribusi secara signifikan untuk meraih keselamatan dan keberhasilan” (Wawancara, 14 Oktober 2021)

Untuk mengetahui apakah ada sanksi bagi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, tidak memiliki sikap disiplin kerja yang baik sebagai upaya peningkatan kerja karyawan, berikut peneliti melakukan wawancara dengan Salah Satu Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. berikut wawancaranya. Apakah ada sanksi terhadap karyawan yang tidak memiliki sikap disiplin yang baik pada saat karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima bekerja ? dan berikut Jawaban beliau :

“Iya yang jelas ada sanksinya, setiap perusahaan dimanapun berada tetap memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, hal terburuk dari tidak adanya disiplin kerja itu dikenai sanksi pemecatan kalau karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima melalaikan disiplin kerja setelah diberi peringatan oleh manajer ” (Wawancara, 16 Oktober 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa, ada sanksi terberat yang dihadapi oleh Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima bilamana tidak memiliki disiplin kerja yang baik, yakni misalnya disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar bila ini dilanggar oleh Karyawan maka dapat mengakibatkan kerugian bagi Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima.

Mengelola sebuah usaha memang memiliki tantangan tersendiri, selain berpikir untuk bisa mengembangkan hasil usahanya ada juga yang paling penting adalah mengelola karyawan ini menjadi tantangan lain yang harus bisa diatasi oleh setiap pimpinan. Karena setiap karyawan pasti punya kemampuan dan kepercayaan diri yang berbeda, ada yang punya kemampuan cukup baik tetapi tidak punya rasa percaya diri yang cukup maka kinerjanya pun tidak pernah bisa maksimal, karena itu setiap pemimpin harus mencari cara untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga mereka pun bisa meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dengan demikian hasil usahanya pun lebih meningkat.

Untuk mengetahui apakah ada usaha dari manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima untuk membantu karyawannya dalam meningkatkan rasa kepercayaan diri mereka, sebagai upaya peningkatan kerja karyawan, berikut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. dan berikut wawancaranya. Apakah ada usaha manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima untuk membantu karyawan dalam meningkatkan rasa kepercayaan diri mereka sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan ? dan berikut Jawaban beliau :

“ Iya...tentu ada usaha manajer untuk mendorong kami menemukan kepercayaan diri yang tinggi, karena itu bagian dari tugas manajer dan harus membantu karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha untuk menyiapkan diri mereka dalam menghadapi situasi dalam kondisi apapun, sejujurnya karena kepercayaan diri kami memang tidak bisa datang dengan sendirinya, sebab kepercayaan diri itu harus dibangun dan dilatih, saya yakini bahwa tidak ada orang yang punya kepercayaan diri paling tinggi selain sosok yang paling pintar ditempat bekerja, artinya dimana pun perusahaan dan kantor pemerintah hanya orang pintarlh yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi ” (Wawancara, 16 Oktober 2021)

Meningkatkan kepercayaan diri karyawan sebenarnya tidak mudah, itu membutuhkan waktu lama, karena hubungannya dengan merubah psikologis manusia secara pelan-pelan dan penuh kehati-hatian, namun demikian mereka pun bisa meningkatkan kemampuan dan kinerjanya karena ditempa dengan berbagai pendidikan dan latihan berjenjang. Karena memang hanya orang yang “pintar” yang selalu lebih percaya diri. Karena itu, berikan kepercayaan kepada mereka untuk menangani sebuah tugas. Tetap awasi dan bantu mereka saat menjalankan tugas tersebut. Dengan “dipaksa” menjalankan tugas yang berbeda, maka kepercayaan diri

secara tidak langsung akan didongkrak. Terutama ketika mereka mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Untuk mengetahui apakah pengurus dan manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha selalu menghargai karyawannya dalam kondisi apapun yang dihadapi oleh Koperasi Simpan Pinjam tersebut, sebagai upaya untuk peningkatan kerja karyawan, berikut peneliti mewawancarai salah satu karyawan Koperasi Bina Usaha berikut wawancaranya. Apakah Pengurus dan Manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Kota Bima selalu menghargai karyawannya dalam keadaan apapun yang dihadapi oleh Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima ? dan berikut Jawaban beliau :

“ Iya Pengurus dan manajer Koperasi Simpan Pinjam ini sangat menghargai karyawan secara personal, Sebagai atasan, sudah menjadi kewajibannya untuk terhubung dengan setiap bawahan atau karyawan secara personal. Tanpa ada kedekatan ini, tidak akan pernah tahu penyebab yang membuat karyawan tidak percaya diri. Tidak pernah ditanya langsung, kepada karyawan karena mereka pasti tidak akan memberikan jawaban tegas soal ketidakpercayaan dirinya. Namun, pengurus dan manajer kami lebih sering melakukan kontak personal dengan karyawan disini. Lama kelamaan pengurus dan manajer pasti akan tahu titik pangkal yang membuat kami tidak percaya diri. Cara seperti ini adalah bentuk memperlakukan dan menghargai karyawan secara hormat dan menghargai kami layaknya manusia seutuhnya, hal ini bisa mendongkrak rasa percaya diri kami yang selama ini kerap terbenam. ” (Wawancara, 28 Oktober 2021)

Kesalahan adalah sebuah hal yang wajar dilakukan ketika seseorang tengah belajar. Menjadi tidak wajar jika kesalahan itu dilakukan berulang-ulang, meski sudah mendapat arahan dan bantuan dari atasan. Namun, satu kesalahan kecil sudah mampu membuat orang untuk tidak percaya diri. Karena itulah karyawan butuh bantuan atasan untuk mengembalikan mental mereka yang sudah down. Selalu ingatkan kepada mereka bahwa kesalahan adalah proses untuk meraih sukses. Dorong rasa percaya diri mereka dengan mengetahui kesalahan yang telah dilakukan dan melakukan antisipasi agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

Untuk mengetahui apakah pengurus dan manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha melihat kesalahan karyawannya langsung memberikan sanksi dan hukuman, peneliti mewawancarai salah satu karyawan Koperasi Bina Usaha terkait Apakah Pengurus dan Manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Kota Bima selalu memberikan sanksi dan hukuman kepada karyawannya ketika melakukan kesalahan, sebagai upaya untuk meningkatkan kerja karyawan ? dan berikut Jawaban beliau :

“ Iya ...Jujur saja, ada satu kesalahan kecil sudah mampu membuat kami untuk tidak percaya diri. Karena itulah karyawan butuh bantuan atasan untuk mengembalikan mentalnya yang sudah down bukan memberikan sanksi atau menghukum lagi. kami selalu diingatkan bahwa kesalahan adalah proses untuk meraih sukses. dorong rasa percaya diri kami muncul ketika pengurus atau manajer kami memberikan kritikan tetapi dengan cara yang halus, kami pun dengan mengetahui ada kesalahan yang telah dilakukan maka kami antisipasi agar tidak melakukan kesalahan yang sama diwaktu yang berbeda, walaupun memang manajer kami ketika menemukan ada kesalahan karyawannya tidak langsung memberikan sanksi atau hukuman tetapi lebih kepada pembinaan karyawan ” (wawancara, 28 Oktober 2021)

Untuk mengetahui apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap peningkatan kerja, berikut peneliti melakukan wawancara dengan Pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. sebagai berikut. Apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina memiliki rasa tanggungjawab terhadap kemajuan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha ? dan beliau menjawab :

“ Iya pastilah...mereka semua punya rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pencapaian tujuan Koperasi Simpan Pinjam ini, salah satu bentuk rasa tanggungjawab mereka adalah efisiensi waktu itu mereka sangat disiplin sekali, kemudian tidak pernah melakukan Korupsi terhadap uang perusahaan, menjaga dan memelihara fasilitas dan akomodasi yang telah

diberikan kepada mereka, pokoknya banyaklah rasa tanggungjawab mereka terhadap perusahaan (Koperasi Simpan Pinjam ini) ” (Wawancara, 28 Oktober 2021)

Ketika karyawan sudah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan benar dan baik, maka seorang pemimpin harus mampu memberikan *feedback* (Umpan Balik) secara teratur Selain melakukan pengawasan saat mendelegasikan tugas, melakukan *feedback* (Umpan Balik) juga menjadi satu hal yang tidak bisa oleh pimpinan kesampingkan. Tidak ada perbaikan tanpa melakukan *feedback* (Umpan Balik). Saat melakukan *feedback* (Umpan Balik), pastikan menjelaskan semuanya secara detail apa yang telah dilakukan oleh karyawan selama ini. Jelaskan apa-apa saja yang harus diperbaiki dan diubah oleh si karyawan. Lakukan *feedback* (Umpan Balik) ini dengan bahasa yang santai tanpa ada tekanan. Beri sedikit pujian atas apa yang telah dikerjakan. Lalu diakhiri dengan penjelasan apa saja yang harus diperbaiki dari kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap peningkatan kerja, berikut peneliti melakukan wawancara dengan Anggota Pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. Apakah Pengurus atau Manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha memberikan *feedback* (Umpan balik) terhadap karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab pada kemajuan Koperasi Simpan Pinjam Bima Usaha ? dan Jawaban beliau :

“ Iya...sudah barang tentu mereka diberi *feedback* (Umpan Balik) ketika mereka memiliki rasa bertanggungjawab dan prestasi yang baik dan memiliki disiplin yang tinggi sebagai bentuk rasa tanggungjawab mereka atas apa yang mereka lakukan, umpan balik ini macam – mcama yang diberikan, ada promosi jabatan, ada pemeberian fasilitas, ada kenaikan gaji, dan beberapa reward yang lainnya ” (Wawancara, 28 Oktober 2021)

Dari hasil wawancara diatas secara umum, *feedback* (Umpan Balik) memiliki fungsi yang banyak terutama terciptanya komunikasi dua arah yang baik. *Feedback* (Umpan Balik) yang positif akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, sedangkan saat memberikan *feedback* (Umpan Balik) yang negatif jangan lupa untuk memberikan saran kira-kira apa saja yang perlu diperbaiki, jangan hanya menyalahkan tanpa memberikan solusi.

Mengapa pentingnya karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha memiliki rasa tanggungjawab, karna tanggungjawab adalah ciri-ciri manusia beradab (berbudaya) dan memiliki tanggungjawab yang tinggi. Manusia merasa memiliki bertanggungjawab karena dia menyadari bahwa akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Karna dengan adanya tanggungjawab kita akan mendapatkan hak kita seutuhnya.

Untuk mengetahui apakah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap peningkatan kerja, berikut peneliti melakukan wawancara dengan anggota Pengurus Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. berikut wawancaranya. Apakah Pengurus atau Manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha memberikan *feedback* (Umpan balik) terhadap karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab pada kemajuan Koperasi Simpan Pinjam Bima Usaha ? dan berikut Jawaban beliau :

“ Iya ...Dimana-mana karyawan/pegawai perusahaan yang memiliki sikap tanggungjawab maka pasti akan dapat menyelesaikan kewajibannya dengan baik sehingga bisa pula memenuhi segala apa-apa yang menjadi haknya mereka. Dengan sikap tanggungjawab pula menjadikan mereka jauh dari konflik dengan sesama karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha sehingga terhindar dari perpecahan “ (Wawancara, 20 Oktober 2021)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, setiap orang memiliki satu tujuan yang sama yaitu meraih kesuksesan. Namun jalan untuk menuju sukses tidak pernah mudah. Banyak orang yang tidak cukup kuat dan memutuskan untuk mengambil jalan pintas yaitu menyerah.

Resep kesuksesan memang bukan sesuatu yang gampang dan membuat Anda merasa nyaman. *Pertama*, Anda harus bekerja keras. Kerja keras artinya melakukan sesuatu yang tidak

Anda inginkan. Misalnya, di saat orang lain bisa tidur nyenyak di malam hari, Anda harus menghabiskan waktu untuk bekerja lembur. *Kedua*, Anda harus bertanggung jawab. Tidak ada yang menjamin semua usaha yang Anda lakukan akan berhasil. Dari 10 usaha, sangat mungkin 9 di antaranya gagal dan hanya ada 1 kesuksesan. Di saat orang gagal, orang tersebut punya dua pilihan: menyalahkan orang lain atau bertanggungjawab atas kegagalannya itu sendiri.

#### 4. KESIMPULAN

- a. Bahwa Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima adalah simpanan dana dari anggota pada saat mereka pertama kali mendaftar, dana tersebut tidak bisa ditarik selama masih menjadi anggota Koperasi Simpan Pinjam tersebut.
- b. Masyarakat yang telah tergabung menjadi anggota, hanya akan menyetorkan dana pendaftaran saja sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.
- c. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima dikatakan mau maju dan Berprestasi sebab dianggap sebagai upaya peningkatan kerja karyawan.
- d. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima. dianggap memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima berdasarkan hasil wawancara diatas. Dinilai memiliki sikap kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya
- f. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima dalam hal Tanggungjawab mereka memiliki rasa tanggungjawan yang tinggi dalam melakukan Pekerjaannya.
- g. Dari prestasi kerja yang telah karyawan raih dibalas dengan reward seperti pemberian kendaraan dinas (Motor), mendapatkan promosi jabatan, mendapatkan kenaikan gaji dan tunjangan.

#### Saran-Saran

- a. Pengurus atau Manajer harus menjelaskan apa-apa saja yang harus diperbaiki dan diubah oleh si karyawan. Lakukan *feedback* (Umpan Balik) ini dengan bahasa yang santai tanpa ada tekanan.
- b. Pengurus atau manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima harus dapat memberi sedikit pujian atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya. Lalu diakhiri dengan penjelasan apa saja yang harus diperbaiki dari kinerja karyawannya.
- c. Pengurus atau Manajer Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima mengakui kemampuan manajerial karyawannya baik secara administrasi maupun dilapangan dan manajer harus mampu memberikan imbalan dan atau *reward* yang setimpal atas keberhasilan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Pengurus koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Kota Bima mestinya harus menyusun rencana kerja jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang sebagai dasar pijakan dalam mengambil keputusan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael dalam O'Donnely (2011) Perilaku, Proses, dan Struktur Organisasi, Airlangga, Ciracas Jakarta.
- Ambar Teguh S, 2014, Dinamika Koperasi Simpan Pinjam, Bina Adiaksara dan Rineka Cipta, Jakarta
- Chaniago, 2012, Prinsip-Prinsip Koperasi Simpan Pinjam Indonesia, Rineka Cipta Jakarta.
- Dirjen Pembinaan Koperasi Simpan Pinjam PerKota Bimaan, 2012, Petunjuk Teknis Koperasi Simpan Pinjam Simpan Pinjam.
- Dinas Koperasi Simpan Pinjam dan UKM, Propinsi Nusa Tenggara Barat, 2018, Petunjuk Teknis Koperasi Simpan Pinjam Simpan Pinjam,
- Fay(2011).[https://www.gurupendidikan.co.id/pengertianKoperasi Simpan Pinjam/](https://www.gurupendidikan.co.id/pengertianKoperasi%20Simpan%20Pinjam/)(Dikutip tanggal 20 Januari 2021)
- Hendrojogi. 2013. Koperasi Simpan Pinjam: Azas-azas, Teori dan Praktek. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Husaini, 2012, Dampak Produk Simpan Pinjam Harian Terhadap Pelayanan Penyaluran Kredit dan Profitabilitas Unit Simpan Pinjam (Studi Kasus pada KSU Bina Usaha) (Skripsi), STISIP Mbojo Bima, Bima.
- Hasibuan(2013),<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html> (Dikutip Tanggal 24 Pebruari 2021)
- Menteri Negara Koperasi Simpan Pinjam dan UKM, 2011, Pedoman Operasional Proyek Pemberdayaan Usaha Kecil, Menengah, dan Koperasi Simpan Pinjam (PUK) Tahun Anggaran 2001, Kantor Meneg Koperasi Simpan Pinjam dan UKM, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ninik Widiyanti &Sunindhia .[https://www.idpengertian.net/pengertian-Koperasi Simpan Pinjam-simpan-pinjam/](https://www.idpengertian.net/pengertian-Koperasi-Simpan-Pinjam-simpan-pinjam/)(Dikutip pada Tanggal, 23 Januari 2021)
- Robbins, Stephen P., 2016. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2015. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing.....*
- Prof.Dr.Moeheriono,M.Si. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Pranaka dan Moeljanto, 2014, Partisipasi Anggota Dalam Pengembangan Koperasi Simpan Pinjam, UI Jakarta.
- Pinder:<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html> (Dikutip Tanggal 24 Pebruari 2021)
- Paymen dalam Rukminto Adi, I., 2018, Pemberdayaan, Pengembangan Karyawan dan, Intervensi Komunitas (Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis), Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Susilo Martoyo.. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian E., 2011 , Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2012 Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta Bandung
- Sudarsono dan Edilius, 2015, Koperasi Simpan Pinjam dalam Teori dan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi(2011),<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html> (Dikutip Tanggal 24 Pebruari 2021)
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang PerKoperasi dan UKM, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2021 tentang PerKoperasi dan UKM, Jakarta.
- Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Nomor 4 Tahun 2020 Tentang PerKoperasi dan UKM, Jakarta.