

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (KPKS)  
BUMI JAYA KEC TELUK GELAM KAB OKI**

Muhammad Taufik  
[muhammadtaufik@unsan.ac.id](mailto:muhammadtaufik@unsan.ac.id)  
Universitas Serasan  
Supriyatno  
[maspri791@gmail.com](mailto:maspri791@gmail.com)  
Fitri Septia  
[Fitriseptia@stie-aprin.ac.id](mailto:Fitriseptia@stie-aprin.ac.id)  
Ismandra  
[Mandra0204@gmail.com](mailto:Mandra0204@gmail.com)  
Supriadi  
[Supriadiandi292@yahoo.co.id](mailto:Supriadiandi292@yahoo.co.id)  
Iin Indraswari  
[bilah\\_iin@yahoo.co.id](mailto:bilah_iin@yahoo.co.id)  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

**ABSTRACT**

*This study entitled "Analysis of work motivation in improving employee performance at the Bumi Jaya Oil Palm Plantation Village Unit Cooperative, Teluk Gelam District, OKI Regency", aims (1) to determine and analyze work motivation in improving employee performance at the Coconut Plantation Village Unit Cooperative Bumi Jaya Teluk Gelam District OKI Regency (2) To find out the efforts made by the Bumi Jaya Oil Palm Plantation Village Unit Cooperative in Teluk Gelam District OKI Regency in improving employee performance through work motivation.*

*The type of research used is qualitative research methods. Qualitative research method is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from people and observable behavior. The data required includes secondary data and primary data obtained in various ways, including: documentation, interviews, observations.*

*The results of the analysis seen from the indicators of work motivation are 1) remuneration, 2) working conditions, 3) work facilities, 4) work performance, 5) recognition from superiors, 6) the work itself. While the performance indicators are 1) work quality, 2) work quality, 3) work constraints, 5) work attitude. The leadership's efforts to improve employee performance through motivation include establishing discipline, creating a conducive climate, providing incentives, and compensation. The type of motivation used to improve employee performance is in the form of salaries, bonuses, work facilities, praise, rewards, and punishments.*

*The conclusion of the research is that the implementation of work motivation carried out by the Bumi Jaya Oil Palm Plantation Village Unit Cooperative, Teluk Gelam District, OKI Regency is considered not good, there are still obstacles faced in improving employee performance, Suggestions for leaders to improve the quality of human resources, create a good cooperative relationship, provide sanctions to employees who violate the rules*

**Keywords: Employee Performance, Work Motivation**

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2021:33). Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis didalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Kehadiran koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi dalam perekonomian Indonesia diharapkan mampu memberikan peran tersendiri untuk mensejahterakan anggota dan masyarakat pada umumnya, sehingga terciptanya masyarakat yang maju, adil dan sejahtera.

Definisi koperasi dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Keberhasilan sebuah koperasi dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari dukungan partisipasi anggota, kemampuan pengurus dalam mengelola, maupun kinerja karyawan yang terampil dalam menjalankan tugas yang diberikan. Disinilah peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola koperasi sangatlah penting, akan tetapi, untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan tidaklah mudah. Oleh karena itu, koperasi harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin, serta berusaha untuk meningkatkan semangat kerja, agar memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal. Karyawan yang bekerja dengan baik, dan cerdas akan menciptakan kualitas perusahaan yang tinggi.

Karyawan adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam struktur perusahaan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam kemajuan perusahaan, maka dari itu karyawan sangatlah berperan penting untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik (Siagian, 2012:21). Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2021:43) “motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu”.

Motivasi kerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi baik, oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan saat motivasi kerja tersebut menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil pekerjaan mereka.

Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya merupakan koperasi serba usaha yang terletak di Desa Bumi Harapan Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten OKI. Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya didirikan pada tahun 1997 oleh tokoh-tokoh masyarakat di Desa Bumi Harapan. Dalam perkembangannya, Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya memiliki anggota koperasi sebanyak 575 orang, yang dikelola oleh 3 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 4 orang karyawan. Fenomena di Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI dalam hal upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik masih ada beberapa kendala yaitu kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Terlihat bahwa motivasi kerja pegawai terbilang cukup rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang datang terlambat, tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh koperasi dan sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hal inilah yang menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan menurun.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Menurut Sutrisno (2014;109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Teori *Maslow Hirarki* kebutuhan *Maslow* 1) Kebutuhan fisiologis Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya. 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. 3) Kebutuhan sosial Kebutuhan sosial adalah ebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. 4) Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. 5) Aktualisasi diri Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

### Teori *Herzberg*

Menurut *Herzberg*, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan. 2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

Teori *Mc Clelland* Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh: 1. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat 2. Harapan keberhasilannya 3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan f)

Teori Motivasi *Claude S. George* Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja

### Kinerja

Rivai (2014:309) menyatakan “penilaian kerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur ang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran”. Pada saat bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Pekerja juga ingin mendapatkan hal positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik selama melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2013:168), kriteria atau unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan meliputi beberapa hal, yaitu: a) Kesetiaan. Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan oerorganisasinya. Dapat terlihat dari seorang pekerja yang dihadapkan dalam kondisi dan situasi yang sulit yang berhubungan dengan masa depannya. b) Kejujuran. Menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya

sejalan atau tidak dengan kenyataan. c) Prestasi kerja. lihat hasil kerja karyawan dari kualitas dan kuantitasnya dalam uraian pekerjaannya. d) Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi dan standar prosedur yang menjadi tanggungjawab pekerja. e) Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam penyelesaian tanggungjawabnya. f) Kerjasama. Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal baik diluar maupun didalam pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. g) Kepemimpinan. Pekerja mampu memimpin, mempunyai kewibawaan yang kuat, dan dapat mempengaruhi pekerja lainnya. h) Tanggungjawab. Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya. i) Ketelitian.

Kemampuan karyawan dapat menilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kehati-hatian dalam bekerja, dan Langkah langkah dalam bekerja. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2020:234), mengatakan ada beberapa pedoman untuk menentukan ukuran kinerja, sebagai berikut : 1. Ukuran harus berhubungan dengan hasil dan perilaku yang dapat diamati. 2. Hasilnya harus dalam jangkauan pengawasan tim atau individu, dan berdasarkan target yang disepakati. 3. Kompetensi yang merupakan persyaratan perilaku harus didefinisikan dan disepakati. 4. Data harus tersedia untuk pengukuran. Ukuran harus objektif. Menurut Kasmir (2021 ), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : a. Kemampuan dan keahlian b. Pengetahuan c. Rancangan kerja d. Kepribadian e. Motivasi kerja f. Kepemimpinan g. Gaya kepemimpinan h. Budaya organisasi i. Kepuasan kerja. Lingkungan kerja k. Loyalitas l. Komitmen Dan disiplin kerja Handoko (2001:193) menyatakan “faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek aspek ekonomis, teknis serta keperilakuannya”.

Robbins (2015:260) mengatakan kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. 3) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. 4) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi. 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **METHODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pengertian penelitian kualitatif menurut Nasution (2015:5) adalah “penelitian yang pada hakekatnya mengamati orang pada lingkungan, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang sekitarnya”. Selanjutnya Ali (1997:60) menyatakan bahwa “penelitian kualitatif atau biasa disebut metode kualitatif adalah metode yang berpangkal pada peristiwa sosial yang tidak bersifat eksakta.

### **Penentuan Informan**

Informan adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi subjek penelitian, yang bertujuan untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi, suatu reduksi terhadap jumlah objek suatu penelitian (Mardalis, 2003:56). Penentuan subjek penelitian atau informan berdasarkan pendekatan *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* menurut Sugiono (2006:96) yaitu “peneliti menentukan sendiri informan yang akan diambil karena ada pertimbangan tertentu”. Jadi informan yang diambil tidak secara acak, tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah ketua, sekretaris, bendahara, dan karyawan yang dianggap mengetahui dan mengerti tentang permasalahan dalam penelitian ini di Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI.

### **Fokus penelitian**

Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Penentuan fokus penelitian lebih diarahkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi peneliti guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Penelitian ini akan difokuskan pada: 1. Menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan, yang dimaksudkan disini yaitu apakah tingkat motivasi kerja para karyawan tergolong tinggi atau rendah pada Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI. 2. Upaya Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI dalam memotivasi kerja para karyawannya, yaitu bagaimanakah sistem yang digunakan dan program-program yang diterapkan oleh Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI dalam memotivasi kerja para karyawannya agar tingkat produktivitas kerja mereka meningkat. 3. Hambatan yang ditemui dalam melakukan motivasi kerja karyawan, yaitu kendala-kendala apa saja yang menjadi hambatan manajemen Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Kabupaten Ogan Komering Ilir atau sering disebut OKI yang beribukotakan Kayu gung, adalah salah satu kabupaten di Sumatera Selatan yang memiliki luas 19.023,47 Km<sup>2</sup> dan berpenduduk sekitar 787.513 jiwa. Kabupaten ini memiliki 18

kecamatan yang terdiri dari 314 desa salah satunya kecamatan Teluk Gelam. kecamatan Teluk Gelam secara administrasi berbatasan dengan: - Sebelah utara berbatasan dengan Ogan Ilir. - Sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. - Sebelah barat berbatasan dengan Tanjung Lubuk. - Sebelah timur berbatasan dengan Pedamaran. Kecamatan Teluk Gelam juga terdiri dari 14 desa dengan luas 169,29 km<sup>2</sup>. Salah satunya desa Bumi Harapan yang beralamat di Jln. Lintas Timur.

Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit Bumi Jaya berdiri pada tahun 1997, tepatnya pada tanggal 14 Mei 1997 sesuai akta pendirian kelembagaan yang menandai terbentuknya badan hukum Koperasi. Badan hukum Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit Bumi Jaya di terbitkan dan disahkan oleh Departemen Koperasi Dan Pembinaan Pengusaha Kecil Republik Indonesia, serta telah didaftarkan pada Buku Daftar Umum Departemen Koperasi Dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Nomor Badan Hukum : 003715/BH/IV.14-05-1997. Badan Hukum yang telah di keluarkan adalah berdasarkan kuasa rapat pembentukan koperasi yang di laksanakan pada hari Kamis tanggal 27 Maret 1997 ditunjuk pendiri oleh kuasa pendiri sekaligus untuk pertama kalinya diangkat sebagai pengurus koperasi dan menyatakan mendirikan koperasi serta menandatangani Anggaran Dasar koperasi yang telah di tetapkan. Kuasa pendiri sebagai pendiri terdiri dari lima orang, adalah sebagai berikut: 1. Sakwid : Ketua Utama 2. Syamsi : Ketua I 3. Abdul Muin : Ketua II 4. Ahmad Taufik : Ketua IV 5. Sokini : Ketua V

Hasil wawancara mengenai bagaimana pemberian dan pengaruh penghargaan dalam memotivasi kepada karyawan pada Bapak Hermawan selaku ketua KPKS Bumi Jaya beliau menyatakan : “Saya memberikan penghargaan kepada karyawan saya dalam bentuk *reward* dan mendapatkan insentif apabila karyawan saya telah bekerja melebihi target dan ini sangat berpengaruh baik pada karyawan saya dalam memotivasi mereka bekerja lebih baik lagi”. Hal yang sama juga diungkapkan oleh saudara Zessi, Udin, Joko, Shinta dan Lina selaku karyawan disana menyatakan : “Penghargaan yang diberikan yaitu insentif apabila kami bekerja dengan baik dan benar, seperti rajin masuk kerja tidak bolos atau pulang tepat waktu, dan juga bagi karyawan yang lembur. Hal ini merupakan salah satu yang membuat kami semangat dalam melakukan pekerjaan yang telah di bebaskan”.

Hasil wawancara terkait motivasi yang mana pendapat ketua KPKS Bumi Jaya tentang tingkat kenyamanan yang diberikan untuk karyawan baik segi pekerjaan maupun tempatnya kepada Bapak

Hermawan selaku ketua KPKS Bumi Jaya, beliau menyatakan : “Saya melihat sejauh ini karyawan sudah merasa cukup nyaman dengan pekerjaan mereka masing-masing dan dengan tempat yang sudah tersedia, memang kami tidak ada *Office boy/girl* sehingga mereka melakukan sendiri membersihkan kantor dan membuat sendiri kopi atau yang lainnya

Hal yang sama juga diungkapkan oleh saudara Zessi, Udin, Joko, Shinta dan Lina selaku karyawan disana menyatakan: “Untuk kenyamanan pekerjaan sendiri kami disini merasa cukup nyaman walaupun tidak ada *Office boy/girl*, kami harus membagi tugas untuk membersihkan kantor dan ada beberapa karyawan yang cukup malas sehingga kami merasa terbebani. Dan juga sikap ketua KPKS Bumi Jaya yang terkadang tidak tegas kepada karyawan yang malas membersihkan kantor.”

Hasil wawancara terkait kinerja yang termasuk dalam kuantitas kerja, bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dan penghambatan pelaksanaan kerja kepada Bapak Marno selaku sekretaris KPKS Bumi Jaya, beliau menyatakan : “Selama ini apapun yang saya intruksikan kepada karyawan selalu dilakukan dengan baik oleh karyawan baik selama itu masih dalam ruang lingkup pekerjaan KPKS Bumi Jaya dan akan segera dilaksanakan dengan baik. Hambatannya sendiri jika ada karyawan sakit atau izin.”

Bapak Hermawan selaku ketua KPKS Bumi Jaya, beliau menyatakan: “Pengaruhnya sangat baik, bagi saya dengan pujian bisa membuat karyawan lebih semangat dan memotivasi mereka untuk lebih baik dalam bekerja, saya memuji dengan selipan gurauan seperti memberikan insentif kepada mereka selain itu dengan pujian bisa membuat mereka bekerja lebih baik”.

### **Pembahasan**

Pada Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Kab OKI balas jasa sudah dilaksanakan dengan baik yaitu dengan memberikan bonus berupa uang yang merupakan kompensasi kepada karyawan yang bekerja lembur atau mencapai target. Hal itu dilakukan pimpinan agar karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja, serta memotivasi karyawan lain agar lebih bersemangat dalam bekerja. Pada Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI kondisi lingkungan kerja dirasa kurang baik, dilihat dari lingkungan yang kotor dan berdebu. Hal ini karena tidak ada *Office boy/girl*, karyawan harus membagi tugas untuk membersihkan kantor dan ada beberapa karyawan yang cukup malas sehingga karyawan lain merasa terbebani. Dan juga sikap ketua KPKS Bumi Jaya yang terkadang tidak tegas kepada karyawan yang malas membersihkan kantor. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab kurangnya semangat dalam bekerja.

Pada hal ini Pimpinan Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI menyatakan bahwa pegawainya atau karyawan belum menerapkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Motivasi yang diberikan berupa pujian dan hukuman. Pujian untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target, dan hukuman jika ada karyawan yang melanggar aturan. Tetapi karyawan menyatakan bahwa pimpinan KPKS Bumi Jaya kurang memotivasi dan tidak tegas kepada karyawan yang tidak bekerja dengan baik atau melanggar aturan, akibatnya kinerja karyawan menurun dilihat dari tingkat absensi karyawan yang menurun seperti karyawan sering datang terlambat, banyaknya karyawan yang izin sakit maupun alpa, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan pulang lebih dulu.

Pada Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI kualitas kerja dalam pekerjaan belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat pada target perusahaan yang tidak tercapai setiap tahunnya. Salah satu penyebab selain kurangnya motivasi yaitu turunnya target perusahaan karena pandemi Covid-19, karena selama pandemi karyawan bekerja dari rumah (WFH) dan mereka tidak menjalankan tugas dengan baik, hal inilah yang membuat kualitas kerja menurun dan tidak tercapainya target KPKS Bumi Jaya. Serta tingkat kemampuan bekerja karyawan masih belum maksimal karena adanya macam hambatan yang membuat pekerjaan tidak maksimal.

## **KESIMPULAN**

Pimpinan Koperasi Unit Desa Perkebunan Kelapa Sawit (KPKS) Bumi Jaya Kec Teluk Gelam Kab OKI sudah menerapkan balas jasa berupa bonus kepada karyawan, namun motivasi kerja belum berjalan dengan baik dan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, prestasi kerja yang menurun, karyawan belum menerapkan motivasi yang diberikan, dan adanya persaingan sesama karyawan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, menciptakan situasi dan iklim yang kondusif, menerapkan sistem target dalam penggajian. Pimpinan hendaknya lebih tegas dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang datang terlambat, memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan setiap bulannya kepada karyawan yang mencapai target agar lebih semangat dalam bekerja, kemudian membuat jadwal piket untuk seluruh karyawan agar lingkungan bersih dan nyaman serta karyawan hendaknya menerapkan dan menjalankan motivasi yang diberikan serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya, dan dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan bekerjasama dan saling membantu dalam pekerjaan supaya target koperasi tercapai

## REFERENSI

- Abraham H. Maslow, 2012, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta
- Benowitz, Larry. Goldberg, David. & Irwin, Nina. (2021) *Pengaruh. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- George Jr, Claude S., Don Collins, Bruce Gill. *Supervision in Action: The Art of Managing Others*, Sidney: Prentice Hall of Australia Pty Ltd,2011
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T.H. 2021. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kineka Cipta
- Hersberg, Frederick. 2021. *Work and The Nature of Man*. Cleveland And New York: The World Publishing Company
- Kasmir. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Mc Clelland, David. C. 2019. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian. 2012. *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.Simamora
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1 ayat 1
- Wibowo. 2020. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers