

Motivasi Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Ikhtiar Cabang Bandung

Aldi kurniawan

Universitas Teknologi Digital aldi10120915@digitechuniversity.ac.id

Robbi zidni ilma

Universitas Teknologi Digital robbizidni@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Pada era globalisasi yang semakin hari semakin berkembang pesat ini banyak masyarakat di Indonesia yang membutuhkan keamanan dalam sistem keuangan keluarga. Karena di dorong dengan berkembangnya hal ini maka muncul perusahaan di bidang perbankan yang membantu keuangan masyarakat Indonesia menjadi lebih aman. Koperasi adalah badan hukum yang berdasarkan atas asa kekeluargaan yang anggotanya terdiri dari orang perorangan atau badan hukum dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang baik, maka laju roda kehidupan suatu instansi kopersipun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi organisasi koperasi.

Koperasi simpan pinjam rukun ikhtiar cabang Bandung mengalami fenomena kurangnya motivasi kerja dan kurangnya kebijakan dalam hal peningkatan kinerja. Fenomena tersebut membuat kinerja karyawan menurun dan berdampak pada pelayanan KSP rukun ikhtiar cabang Bandung. Adanya temuan kurangnya pelatihan kerja serta berdampak terhadap motivasi kerja serta beberapa karyawan yang harusnya pensiun tetap bekerja mengakibatkan lambatnya pelayanan serta kurangnya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan saat pelayanan. Selain itu motivasi kinerja akan memberikan masukan bagi koperasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan dalam peningkatan kinerja pada koperasi simpan pinjam rukun ikhtiar cabang Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu masalah dan fakta terhadap objek pada saat penelitian berlangsung.

Desain/Metode penelitian ini dilaksanakan pada koperasi simpan pinjam (KSP) rukun ikhtiar cabang Bandung dengan memilih 2 orang informan kunci yang dianggap mewakili karyawan masing-masing yaitu 1 orang sekretaris dan 1 orang karyawan staf. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. Dan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam rukun ikhtiar cabang Bandung dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja sebagai karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Koperasi adalah badan hukum yang berdasarkan atas asa kekeluargaan yang anggotanya terdiri dari orang perorangan atau badan hukum dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Penelitian ini mengambil objek pada sebuah Kantor Koperasi simpan pinjam rukun ikhtiar cabang Kantor Pusat Jl. Oto Iskandardinata No. 435 Bandung. Umumnya koperasi dikendalikan secara

bersama oleh seluruh anggotanya, dimana setiap anggota memiliki hak suara yang sama dalam setiap keputusan yang diambil koperasi. Pembagian keuntungan koperasi biasa disebut sisa hasil usaha atau SHU biasanya dihitung berdasarkan andil. Bapak pendiri koperasi Koperasi Indonesia didirikan pada tanggal 12 Juli 1960 oleh Drs. Moh. Hatta. Pada waktu itu beliau menjabat sebagai Wakil Presiden. Beliau memang ahli ekonomi. Menurut beliau ekonomi kerakyatanlah yang bisa mensejahterakan rakyat Indonesia. Atas jasanya di bidang koperasi, Drs. Moh. Hatta diangkat menjadi Bapak Koperasi Indonesia.

Kemajuan suatu instansi keuangan koperasi memiliki kedisiplinan kerja, etos kerja dan semangat yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila sebuah instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kualitas dari instansi keuangan koperasi tersebut yang bisa kita lihat sering berjalannya waktu dan zaman semakin modern dan tingkat persaingan sistem keuangan koperasi yang semakin meningkat. dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri antara lain: pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan *industrial*, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang *ideal*, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan koperasi. Menurut Saputra (2019) "Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (*output*) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya". Mangkunegara (2017:67) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan. Sumbangan tenaga kerja mereka sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai sasaran. Disamping itu, hasil kerja karyawan juga mempengaruhi sistem manajemen perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang baik, maka laju roda kehidupan suatu instansi koperasipun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi organisasi koperasi.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Tujuan karyawan memperoleh motivasi kerja adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja, karena orang yang bekerja bukan hanya untuk memperoleh gaji tetapi juga kepuasan kerja. Motivasi kerja membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan. Dengan pemberian motivasi yang tinggi dari perusahaan, karyawan akan bekerja lebih giat dan mampu untuk bersaing dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansi keuangan koperasi yang mengalami hal tersebut.

Koperasi simpan pinjam rukun ikhtiar cabang bandung mengalami fenomena kurangnya motivasi kerja dan kurangnya kebijakan dalam hal peningkatan kinerja. Fenomena tersebut membuat kinerja karyawan menurun dan berdampak pada pelayanan KSP rukun ikhtiar cabang bandung. Adanya temuan kurangnya pelatihan kerja serta berdampak terhadap motivasi kerja serta beberapa karyawan yang harusnya pensiun tetap bekerja mengakibatkan lambat nya pelayanan serta kurangnya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan saat pelayanan. Selain itu motivasi kinerja akan

memberikan masukan bagi koperasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam rukun ikhtiar, penelitian yang dilakukan ini akan sangat membantu proses pengerjaan koperasi khususnya dalam meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja

II. Kajian Teori

Istilah motivasi dalam bahasa Inggris berasal dari perkataan motion yang bersumber pada perkataan Latin *movere* yang berarti bergerak. Menurut arti katanya, motivasi atau motivator berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan-dorongan. Motivasi dapat juga diartikan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku-perilaku.

Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor yang terlihat, kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Menurut Siagian (2016:287-294) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut: (1) Teori Abraham H. Maslow. Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan *fisiologikal*, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. (2) Teori ERG Clayton P. Alderfer (3) Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:54) teori motivasi terdiri dari tiga kelompok yaitu, teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan / kegiatan. Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan

tugasnya.

Menurut Saputra (2019) “Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (*output*) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya”. Mangkunegara (2017:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Erri, Ajeng & Hasta Herlan (2021) “Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikankinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”. Duha (2020:166) “Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan dari pegawai dalam mencapai kegiatan yang di lakukan oleh pegawai tersebut untuk mewujudkan tujuan, visidan misisuatu organisasi. Selain itu kinerja seorang pegawai dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas.

III. Metode Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif menggunakan metode observasi, wawancara serta dokumentasi. Penentuan jenis penelitian menyesuaikan masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian lapangan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) rukun ikhtiar cabang bandung, untuk mengetahui tentang bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa keterangan-keterangan bukan berupa angka-angka atau hitungan. Artinya, didalam penelitian ini hanya berupa gambaran dan keterangan-keterangan mengenai kinerja karyawan.

Sumber data Menurut Suharmasini Arikunto, yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah sunjek dari mana data diperoleh. Data merupakan hasil pencatatan baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Berdasarkan pengertian tersebut, subyek yang diambil datanya dan selanjutnya akan diambil kesimpulannya. Data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data baik itu sumber data primer, maupun data sekunder. (1) Sumber data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Data-data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber utama dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara kepada sekretaris Oprasional koperasi simpan pinjam rukun ikhtiar bandung Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. teknik ini lebih tepat digunakan oleh peneliti apabila peneliti memerlukan kriteria khusus agar sampel yang di ambil akan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya. (2) Sumber data sekunder adalah sumber data yang di hasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap

sebagai bahan perbandingan. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literature-literatur dan berbagai macam sumber data lainnya seperti: buku-buku yang relevan, jurnal, dan internet. Dalam hal ini, penelitian menggunakan sumber data sekunder yaitu dokumen laporan pertanggung jawaban pengurus dan pengawas KSP Rukun Ikhtiar cabang Bandung berupa dokumen tentang personalia dan dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian seperti buku dari Malayu S.P Hasibuan, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia diterbitkan oleh Bumi Aksara tahun 2017, internet dan jurnal-jurnal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, adapun teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu : (1) Observasi salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di koperasi rukun ikhtiar bandung (2) Wawancara/interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Dengan metode ini peneliti ingin memperoleh data secara langsung dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) rukun ikhtiar cabang bandung. Metode wawancara ini ditujukan kepada pak maula hidayah/ pak mola selaku sekretaris operasional informan kunci dan bu elma selaku staf informan kunci. Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan memacu kepada tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis wawancara terdiri dari: wawancara bebas (wawancara tak terpimpin), wawancara terpimpin dan wawancara bebas terpimpin. Sedangkan, dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu wawancara bebas terpimpin, karena wawancara dilakukan secara bebas tetapi sudah dibatasi oleh struktur pertanyaan yang telah disampaikan sebelumnya.(3) Dokumentasi asal kata dari dokumen yang artinya barang tertulis, sedangkan yang dimaksud dengan metode dokumentasi adalah salah satu cara mendapatkan data berdasarkan catatan. Dokumentasi dalam penelitian ini yang akan digunakan sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, teknik penilaian untuk kinerja karyawan.

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018:246) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Miles dan Huberman menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model interaktif sebagai berikut : (1) Reduksi data Menurut Sugiyono (2018:247-249) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. (2) Penyajian Data (*Data Display*), Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat

dilakukan dalam bentuk *table*, grafik, *flowchart*, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, makadata dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249). (3) PenarikanKesimpulan, Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah di kemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

Untuk menghasilkan data yang valid dalam penelitian kualitatif maka dilakukan dengan uji kredibilitas data. Dimana hasil pengujian kualitas data ini akan menjelaskan kesimpulan atas jawaban yang diajukan dengan melalui wawancara mendalam kepada para partisipan di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Ikhtiar cabang Bandung untuk menghasilkan data yang kredibel berdasarkan metode triangulasi. Ada beberapa metode triangulasi antara lain: (1) Metode triangulasi sumber data metode triangulasi sumber data merupakan suatu langkah pengecekan kredibilitas data yang diperoleh dari informan yang berkompeten dalam bidangnya dan kemudian mencocokkan data yang telah di peroleh dari informan tersebut. Dalam proses penelitian, peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pak maula/pak mola selaku sekretaris dan bu elma sebagai staf di lapangan. (2) Metode triangulasi pengumpulan data Merupakan pengecekan data penelitian yang telah dilakukan dengan beberapa teknik berbeda seperti teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentansi sehingga menghasilkan data yang kredibel. Berikut hasil triangulasi sumber data pada Koperasi rukun iktiar cabang bandung.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Berikut ini hasil triangulasi teknik pengumpulan data penelitian pada Koperasi simpan pinjam (KSP) rukun ikhtiar cabang Bandung.

1. Apa yang membuat bapak atau ibu termotivasi untuk bekerja di koperasi ini ?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar mempunyai motivasi yang cukup bagus terhadap- hasil wawancara yang penulis ajukan terhadap informan kunci yang mempunyai kekuasaan jabatan.
- b. Observasi langsung, hasil observasi langsung menunjukan kurang nya motivasi terhadap *customer* yang akan menyimpan uang atau meminjam uang mungkin dari observasi keadaan koperasi sedang penuh penuh nya.
- c. Dokumentasi, di lihat di lampiran dokumentasi saat pemotoan ruang tunggu pemanggilan.

2. Apakah yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan di KSP rukun ikhtiar cabang Bandung ini ?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar mengadakan kegiatan setiuap tahun nya.
- b. Observasi langsung, hasil observasi langsung menunjukan kegiatan tahunan yang membuat meningkatnya nmotivasi karywan. Tetapi pada hari-hari saat jam sibuk kurangnya motivasi karyawan berbanding terbalik saat ada acar tahunan beralangsung.

c. Dokumentasi, di lihat di galeri photo koperasi.

3. Bagaimana komunikasi di antara karyawan dan manajemen? Apakah ini mempengaruhi tingkat motivasi ?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar komunikasi anantara karyawan dan manajemen baik.
- b. Observasi langsung, hasil observasi langsung menunjukan saling membantu pada saat kosong.
- c. Dokumentasi, tidak ada.

4. Apakah bapak atau ibu merasa memiliki cukup pelatihan dan pengembangan di tempat kerja ini? Bagaimana hal ini mempengaruhi motivasi bapak atau ibu ?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar cukup pelatihan.
- b. Observasi langsung, hasil observasi langsung menunjukan kurang pelatihan mungkin di karenakan melihat dari beberapa pegawai yang sudah berada di umur 40 tahunan yang membuat kurangnya semangat dari hasil pelatihan.
- c. Dokumentasi, tidak ada.

5. Bagaimana pendapat bapak atau ibu tentang sistem insentif yang ada di koperasi ini dalam memotivasi karyawan?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar mempunyai insentif setiap bulannya.
- b. Observasi langsung, menayakan langsung dari hasil wawancara langsung yah aad insentif lebih setiap bulannya.
- c. Dokumentasi, tidak ada.

6. Apakah ada kebijakan atau *jobdescription* yang terdapat di KSP rukun ikhtiar cabang Bandung seberapa pengaruh *jobdescription* terhadap kinerja oprasional ?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar sesuai dengan masing- masing tugas para pengurus dan para karyawannya dalam pengelolaan lingkup koperasi. Dan para pengurus maupun para karyawan telah menjalankan tugasnya sesuai dengan *Jobdescription*.
- b. Observasi langsung, memiliki *jobdescription* untuk setiap tugas dari para pengurus maupun para staf.
- c. Dokumentasi, Dilihat dari adanya struktur organisasi menunjukkan bahwa ada pembagian tugas dimasing – masing bagian

7. Apakah di KSP rukun ikhtiar cabang Bandung melakukan evaluasi kinerja bagi pengurusnya?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar melakukan evaluasi setiap bulan dan tahunnya.
- b. Observasi langsung, iyah terlihat dari galeri pada saat melakukan evaluasi bulanan ataupun tahunan.
- c. Dokumentasi, tidak ada.

8. Apakah setiap pengurus koperasi memahami setiap tugas dan prosedur maupun kebijakan yang ada di koperasi ini?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar sangat paham dari hasil wawancara terhadap informan kunci baik ke 1 dan ke 2.
- b. Observasi langsung, iyah karena prosuder dan kebijakan koperasi terpampang jelas di ruang tunggu yang harus di patuhi oleh setiap pegawai atau staf
- c. Dokumentasi, tidak ada.

9. Bagaimana mengukur kinerja KSP rukun ikhtiar cabang Bandung ?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar ada pada setiap tahun nya dan evaluasi setia tahunnya.
- b. Observasi langsung, terlihat dari galei dan penjelasan langsung informan 1 atau 2.
- c. Dokumentasi, tidak ada.

10. Apa tantangan utama dalam manajemen kinerja koperasi pada KSP rukun ikhtiar cabang Bandung?

- a. Wawancara mendalam, Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa di KSP rukun ikhtiar banyak sekali umumnya sekarang banyak koperasi abal abal yang menipu para debitur. Serta tumbuhnya koperasi baru yang mempunyai umpan balik yang lebih besar terhadap debitur
- b. Observasi langsung, peningkatan manajemen kinerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan customer baik yang akan meminjam atau menyimpan uang yang penulis rasakan di lapangan.
- c. Dokumentasi, tidak ada.

Pembahasan penelitian data dari hasil penelitian di koperasi simpan pinjam (KSP) rukun ikhtiar bandung yang telah dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lagsung dan dokumentasi pada bulan maret – juni 2024. Dalam penelitian ini seluruh informan/partisipan merupakan pihak – pihak yang terkait penting atau kunci dalam pengelolaan di koperasi simpan pinjam (KSP) rukun ikhtiar bandung . Dimana dalam pembahasan ini akan menjawab rumusan masalah dari penelitian di Koperasi koperasi simpan pinjam (KSP) rukun ikhtiar bandung.

A. Penerapan motivasi karyawan di koperasi rukun ikhtiar Bandung

Setiap perusahaan koperasi memerlukan motivasi karyawan agar meningkatnya kinerja di tempat bekerja oleh karena itu Motivasi karyawan merupakan dorongan intrinsik dan internal untuk mengerahkan upaya dan tindakan yang diperlukan terhadap aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan adanya motivasi di tempat kerja didefinisikan sebagai jumlah proses yang memengaruhi rangsangan, arah, dan pemeliharaan perilaku yang relevan dengan lingkungan kerja. Karyawan yang termotivasi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena karyawan yang termotivasi umumnya lebih produktif di tempat kerja. Menurut Siswanto (2017:34) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, sebagai berikut: (1) Kompensasi bentuk uang kompensasi yang di berikan oleh koperasi sangat beragam dari hasil wawancara kunci mendalam baik informan kunci 1 dan 2 tuturnya koperasi memberikan hak pegawai beupa insentif dalam bentuk uang kemudian jaminan kesehatan, ketenagakerjaan serta jamainan untuk dapat bekerja lama di koperasi. Kompensasi di berikan menggunakan biaya anggota dapat digunakan untuk menutupi biaya operasi koperasi, seperti sewa, utilitas serta untuk mendanai proyek dan inisiatif baru. Selain biaya anggota, koperasi juga dapat menghasilkan pendapatan melalui penjualan produk atau jasa, yang dapat dibagi di antara anggotanya berdasarkan keputusan mereka. Secara keseluruhan, sistem kompensasi uang dalam koperasi dirancang untuk memastikan bahwa koperasi dapat beroperasi secara berkelanjutan dan memberikan manfaat kepada anggotanya, sambil juga mempromosikan nilai-nilai dan tujuan bersama koperasi. Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya. (2) Pengarahan dan pengendalian Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Dalam koperasi, pengarahan dan pengendalian biasanya dibagi di antara anggota, dengan setiap anggota memiliki suara dalam pengambilan keputusan. Pengarahan biasanya merujuk pada kemampuan untuk mempengaruhi atau mengarahkan keputusan dan tindakan koperasi, sementara pengendalian merujuk pada kemampuan untuk mengontrol atau mengatur aktivitas koperasi. Dalam koperasi, pengarahan dan pengendalian biasanya dibagi di antara anggota, dengan setiap anggota memiliki suara dalam pengambilan keputusan. juga

memiliki kemampuan untuk mengontrol dan mengatur aktivitas koperasi. Ini memastikan bahwa koperasi beroperasi secara demokratis dan bahwa kepentingan semua anggota dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. *Job description* setiap pembagian tugas bagi karyawannya yaitu ada karyawan bagian simpan pinjam, karyawan pengelola tabungan (simpanan wajib dan simpanan hari raya). Pembagian tugas karyawan yang terkait dalam pengelolaan menurut informan kuci 1 dan 2 sudah mengetahui pengaruh serta pengendalian koperasi. (3) Penetapan pola kerja yang efektif pada umumnya reaksiterhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadaribahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Penulis bisa deskripsikan menggunakan data yang penulis dapat di internet. Membentuk pola kerja yang efektif dalam koperasi dapat menjadi tugas yang menantang, karena koperasi sering kali memiliki anggota yang berbeda dengan kepentingan dan perspektif yang berbeda. Namun, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk membentuk pola kerja yang efektif dalam koperasi.

B. Cara agar meningkatkan motivasi karyawan pada koperasi simpan rukun ikhtiar Bandung

Meningkatkan motivasi dalam koperasi dapat menjadi tugas yang menantang, karena koperasi sering kali memiliki anggota yang berbeda dengan kepentingan dan perspektif yang berbeda. Namun, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan motivasi panjang dalam koperasi: (1) Komunikasi yang Efektif: Pastikan komunikasi antara manajemen dan karyawan berjalan lancar dan transparan. Karyawan perlu tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka berdampak pada kesuksesan koperasi. (2) Penyediaan Sarana Pengembangan: Berikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja mereka tetapi juga memberikan dorongan motivasi. (3) Pemberian Penghargaan dan Pengakuan: Apresiasi terhadap prestasi karyawan adalah kunci untuk menjaga motivasi mereka. Ini bisa berupa penghargaan formal, pujian, atau pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan. (4) Fasilitas Kesejahteraan: Pastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kesejahteraan yang memadai. Kondisi kerja yang baik akan membantu menjaga semangat dan motivasi mereka. (5) Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Ini memberikan rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam kesuksesan koperasi. (6) Budaya Kerja yang Positif: Bangun budaya kerja yang positif di mana kolaborasi, dukungan, dan kerjasama ditekankan. (7) Penetapan Tujuan yang Jelas: Tetapkan tujuan yang jelas dan dapat diukur untuk karyawan serta pastikan mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana kontribusi mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan motivasi karyawan dalam koperasi dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja dan kesuksesan keseluruhan koperasi.

C. Meningkatkan kinerja pada koperasi simpan pinjam rukun ikhtiar Bandung

(1) Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan: Berikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini akan meningkatkan kompetensi mereka dan memberikan dorongan motivasi. (2) Berikan Umpan Balik yang Konstruktif: Berikan umpan balik secara teratur tentang kinerja karyawan. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami area di mana mereka dapat meningkatkan dan mempertahankan poin positif yang sudah mereka capai. (3) Buat Lingkungan Kerja yang Mendukung: Pastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kolaborasi, inovasi, dan dukungan antar tim. Lingkungan yang positif dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. (4) Beri Penghargaan dan Pengakuan: Apresiasi terhadap prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Berikan penghargaan atau pengakuan baik secara formal maupun informal untuk pencapaian yang luar biasa. (5) Tetapkan Tujuan yang Jelas dan Terukur: Bantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut. Tetapkan juga

tujuan individu yang spesifik, terukur, dan realistis. (6) Berikan Otonomi dalam Pekerjaan: Berikan karyawan kontrol yang sesuai atas tugas dan tanggung jawab mereka. Otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. (7) Evaluasi Kinerja secara Teratur: Lakukan evaluasi kinerja secara teratur dan adil. Evaluasi ini dapat membantu mengidentifikasi area di mana karyawan perlu dukungan tambahan atau pelatihan lebih lanjut. (8) Fasilitas Kesejahteraan yang Memadai: Pastikan bahwa karyawan memiliki fasilitas kesejahteraan yang memadai seperti program kesehatan dan kebugaran, waktu istirahat yang cukup, dan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara konsisten, dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi khususnya di koperasi.

V. Penutup

Kesimpulan setelah penulis membahas penelitian dan menganalisis yang berhubungan dengan “Motivasi karyawan dalam peningkatan kinerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Ikhtiar Bandung” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai. (2) Komunikasi organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik iklim komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Sebaliknya semakin rendah iklim komunikasi organisasi maka semakin rendah kinerja pegawai. (3) Motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebagian kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Sebagai masukan penulis mengemukakan beberapa saran yang kiranya bermanfaat dan berguna bagi Koperasi Simpan Pinjam Rukun Ikhtiar Bandung. Adapun saran sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai. (2) Perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi. Antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain. (3) Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawainya akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

Daftar Pustaka

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*. 1 (2): 55-69.
- Agustini, I. G. A. A., & Ari, G. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 7 (12): 2493-2508..
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*. 14 (5): 12-16.
- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*. 1 (1): 70-74.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publisher.
- Gerardine, E., & Belinda, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi di Java Paragon Hotel & Residence. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 6 (2).
- Ghaffari, S., Shah, I., Mad., & John, B.J.R.S. (2020). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia, The Fluence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Australian. *Journal of Basic and Applied Science*. 11 (4): 92-99.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajemen*. 8 (9): 5344-5371.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L . Dan John H . Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta. Salemba Empat.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nawawi Hadari, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P . and Timothy Judge. 2011. *Organization Behavior 15th Edition*. Pearson edition.
- Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Motivasi Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Ketiga*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Olivia Theodora (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*, (online), (<http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm>).
- Hery Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*, (online), (<http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm>).
- Yuli Suwati (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, (online), (<http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.htm>).
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*, (online),(<http://www.Schoolar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm>).