

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KINERJA PETUGAS PENYULUH KOPERASI LAPANGAN
DI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI
KABUPATEN BONE**

Disusun dan diusulkan oleh

IRMA RIFANI

Nomor Stambuk : 105610486414



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**ANALISIS MOTIVASI KINERJA PETUGAS PENYULUH KOPERASI
LAPANGAN DI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL
MENENGAH DI KABUPATEN BONE**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

IRMA RIFANI

Nomor Stambuk : 105610486414

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0839/FSP/A.1-VIII/VI/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa tanggal 05 Juni tahun 2018.

TIM PENILAI

Ketua


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Sekretaris


Dr. Burhanuddin, S.Sos. M.Si

Penguji :

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si (Ketua)
2. Dra. Hj. Musliha Karim, M.Si
3. Dr. Muhammad Tahir, M.Si
4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.Ap






PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : Analisis Motivasi Kinerja Petugas Penyuluh
Koperasi Lapangan (PPKL) Di Dinas Koperasi
dan UMKM Kabupaten Bone

Nama Mahasiswa : Irma Rifani

Nomor Stambuk : 105610486414

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I



Abdul Kadir Adys, S.H., M.M

Pembimbing II



Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui

Dekan
Fisipol unismuh Makassar



Dr. H. Haryani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawa ini :

Nama Mahasiswa : Irma Rifani

Nomor Stambuk : 105610486414

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 19 April 2018

Yang Menyatakan,

Irma Rifani

ABSTRAK

IRMA RIFANI. ANALISIS MOTIVASI KINERJA PETUGAS PENYULUH KOPERASI LAPANGAN (PPKL) DI DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN BONE

(Dibimbing oleh: Abdul Kadir Adys Dan Nurbiah Tahir)

Penelitian ini dilatarbelakangi beberapa data mengenai kondisi dari petugas penyuluh koperasi lapangan di kabupaten bone untuk meningkatkan kinerja petugas diperlukan motivasi, kenyataan kinerja karyawan penyuluhan belum sesuai yang diharapkan karna ada karyawan yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah jumlah petugas penyuluh ada 8 (delapan) di kabupaten bone.

Metode penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) DI dinas koperasi dan UMKM Kabupaten bone . dalam hal ini penelitian ini menggunakan tipe fenomenologi untuk menemukan makna. yang menggali data jenis penelitian kualitatif . fokus penelitiannya berdasar dari teori HEZBERG yang melihat bahwa motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik dan adapun teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, pengamatan dan dokumentasi. Dalam penelitiannya sekitar 2 bulan teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif,

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) Di dinas koperasi dan UMKM belum optimal dalam rangka memotivasi kinerja petugas penyuluh berdasarkan dari factor ekstrinsik dan intrinsik petugas penyuluh koperasi berjumlah 8 orang di kabupaten bone dan PPKL di angkat oleh kementerian dinas koperasi jadi ada sistem kontrak selama 2 tahun dan ada hubungan persaudaraan lebih kuat antara petugas ppkl satu dengan lainnya jadi memotivasi kinerja belum optimal optimal.

Kata Kunci : Motivasi, kinerja, PPKL, Koperasi

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayah-Nya. sehigga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dan salawat serta doa tercurahkan kepada Baginda Muhammad SAW umat beliau yang senantiasa istiqamah dalam menjalankan ajarannya kepada seluruh umatnya. Atas izin dan kehendak Allah SWT skripsi sebagai salah satu pesyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Negara fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas muhammadiyah Makassar Skripsi ini berjudul “ANALISIS MOTIVASI KINERJA PETUGAS PENYULUH KOPERASI LAPANGAN (PPKL) DI DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN BONE ” telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini adalah atas izin Allah SWT sebagai pemegang kendali dan penulis sadar bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama, dari berbagai pihak dan sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi dan tidak lepas dari doa dan dukungan dari segenap keluarga besar penulis yang selalu percaya bahwa segala sesuatu yang dilakukan dengan

ikhlas dan tulus akan membuahkan hasil yang indah. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada: Kedua orang tua saya tercinta Ayahanda **Syamsuddin** dan ibunda tercinta **Tamriani Tamo** sebagai motivator yang selalu menyertai penulis dengan ketulusan doa dan restu serta dukungan moril tanpa henti kepada penulis untuk selalu optimis dan tetap semangat dalam menjalani kehidupan. Nenek saya tercinta dan terkasih, **MASEWANG**, hanya ini yang bisa mewakili tanda baktiku, hormatku, dan rasa terima kasih yang tak terhingga, kupersembahkan karya kecil ini sebagai kado yang dapat anakmu persembahkan untuk membuat kalian tersenyum bangga dihari tua dan sebagai balasan atas kerja keras kalian selama ini.

1. **Bapak Abdul Kadir Adys., S.H., M.M.** selaku pembimbing I dan **IBU Nurbiah tahir, S.Sos., M. AP** selaku pembimbing II Dan yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan dalam penyusunan skripsi ini. Dan terimah kasih kepada ibu **Dr. Hj. Rulinawati Kasmad S.Sos M.Si** sebagai orang tua kami yang telah memberikan bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini
2. Seluruh Pegawai, **Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara** yang memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
3. Pemerintah dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone yang telah memberikan bantuan dan informasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

4. Untuk Adik saya **Irwan Syam, Isma Wati Nursyam** dan **Isda Lestari Nursyam** yang memberikan tawa saat saya penulis mulai penak dalam menyusun skripsi. Semoga bisa menjadi panutan bagi kalian nanti.
5. Untuk Sahabat terbaikku **THE BOMBAY CREW** Mita Arniaka, Herawati, Sri Wahyuni, Kardianto, Muh. Farid Yassir, Ibnu Khaldun Sahabuddin Kambo, Darmais, Yang memberikan corak warna warni kehidupan persahabatan.
6. Untuk Teman seperjuangan saya dari semester 1 sampai akhir **Mahasiswa Islam Masa Kini (ADN B.O14)** yang telah memberikan dorongan dan semangat.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penyusunan berharap skripsinya ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Penyusun juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kelemahan, sehingga penyusunan tak lupa mengharapkan saran dan kritik atas skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pembaca. Aamiin.

Makassar 19 April 2018

IRMA RIFANI

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Motivasi	7
B. Konsep Kinerja	10
C. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
D. Indikator Kinerja	13
E. Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan	14
F. Tugas Penyuluh Koperasi Lapangan	17
G. Peran Penyuluh Koperasi	21
H. Pelaksanaan Tugas Penyuluh Lapangan	24
I. Indikator Keberhasilan petugas penyuluh koperasi lapangan	25
J. Kerangka Pikir	26
K. Fokus Penelitian	27
L. Deskripsi Fokus Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu Dan Lokasi Penelitian	30
B. Jenis Dan Tipe Penelitian	30

C. Sumber Data	31
D. Informan Penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	33
G. Pengabsahan Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	36
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	47

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	59
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Penelitian	32
Tabel 4. 1 Jumlah Laju Pertumbuhan Penduduk Dirinci Menurut Kecamatan Di Kabupaten Bone	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir	27
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi ke kelompok dan individu yang digerakan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara strategi antara manajer individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan didalam organisasi proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*management by obyektive*) dari pada manajemen berdasarkan perintah, meskipun hal tersebut juga mencakup kebutuhan untuk menekankan pada harapan kinerja yang tinggi melalui kontrak semacam itu.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi kelompok individu terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mendapatkan nilai-nilai organisasi . Manajemen kinerja memiliki kompotensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan suatu cara untuk memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan mengembangkan diri pribadi mereka sendiri. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan dasar bagi penentuan upah dan gaji yang terkait dengan kinerja.

Secara khusus manajemen kinerja ditunjukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi: sasaran yang dicapai, kompotensi yang meliputi, pengetahuan keterampilan dan sikap, efektifitas kerja. Lahirnya

manajemen kinerja menjadi suatu sistem penilaian “merit rating” dan “*Management by objectives (MBO)* yang juga telah menjadi alat ukur kinerja.

Management by objectives (MBO) adalah sistem untuk menilai kinerja, memberikan reward dan pengembangan SDM sebagai jantung manajemen SDM. Evaluasi kinerja telah digunakan sebagai unsur yang esensial bagi epektifitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi. Meningkatkan pengakuan secara luas atas penggunaan evaluasi kinerja telah dilaporkan oleh berbagai studi dinegara maju, misalnya di Inggris 3 (tiga) survey terbatas terbesar tentang praktik evaluasi kinerja dilaksanakan oleh *institute of personal management (Anderson 1993)*.

Menilai Kinerja koperasi menjadi sangat urgen bagi dinas koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), hal ini sesuai dengan Undang-undang nomor 17 tahun 2012 tentang perkoperasian adalah pembangunan perekonomian nasional bertujuan untuk mewujudkan kedaulatan politik dan ekonomi, melalui pengelolaan sumber daya ekonomi dalam suatu iklim pengembangan dan pemberdayaan koperasi yang memiliki peran strategis dalam tata ekonomi nasional berdasarkan asas kekeluargaan dan demonstrasi ekonomi dalam rangka menciptakan masyarakat yang maju.

Semangat koperasi bisa dijabarkan sebagai organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Pembangunan koperasi diarahkan pada penguatan kelembagaan dan usaha agar koperasi menjadi sehat, kuat, mandiri, tangguh, dan berkembang melalui peningkatan kerjasama, potensi, dan kemampuan ekonomi anggota, serta peran

dalam perekonomian nasional dan global, yang mendasarkan kegiatannya pada nilai dan prinsip koperasi.

Koperasi sebagai organisasi nirlaba membutuhkan sumber daya manusia yang menjadi faktor utama dalam menjalankan kegiatannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sumber daya manusia perlu ditingkatkan baik dari segi pengetahuan maupun segi kemampuan. Koperasi yang sehat apabila koperasi tersebut dalam permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, standard yang dikemandirikan dan pertumbuhan, dan jati diri koperasi sudah dinilai dari pengurus koperasi dan sudah memenuhi syarat untuk dikatakan koperasi sehat. Tetapi kenyataannya ada karyawan yang mempunyai kinerja yang buruk, sehingga menjadikan koperasi tersebut kurang memenuhi standard yang ditentukan dari dinas Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah). Oleh karena itu koperasi yang mempunyai kinerja karyawan yang buruk perlu adanya pembinaan untuk dapat mencapai standard yang ditentukan. Perlu adanya pelatihan bagi pegawai koperasi seperti penyiapan pengetahuan yang dimiliki karyawan, ketrampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya, sikap dan mental juga menjadi faktor yang penting.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi agar dapat bersaing di era global, karena itu segala upaya dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai diharapkan menjadi penopang organisasi, kelangsungan hidup organisasi tergantung sumber daya manusia

yang ada di dalamnya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Reza 2010)

Senada dengan hal di atas, Setiorini (2008) merujuk bahwa tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta menunjukkan bahwa belum semua karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan dalam melakukan tugasnya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, meskipun mereka bekerja pada organisasi yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan organisasi dan budaya organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja petugas penyuluh koperasi dibutuhkan motivasi. Kenyataan, kinerja karyawan penyuluh koperasi belum sesuai dengan yang diharapkan karena pada umumnya ada karyawan yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah. Faktor motivasi sangat berhubungan langsung dengan berhasilnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja juga yang menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan panutan dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi.

Penelitian ini menggunakan teori motivasi yaitu teori dua faktor yang berasal dari Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja. Sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kinerja Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) Di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana faktor intrinsik dalam memotivasi kinerja Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) Di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone ?
2. Bagaimana faktor ekstrinsik dalam memotivasi kinerja Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) Di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui bagaimana faktor instrinsik dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) Di dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

2. Untuk mengetahui bagaimana faktor ekstrinsik dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) Di dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

Kegunaan teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu administrasi Negara dan khususnya dalam Analisis Motivasi Kinerja Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) Di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

Kegunaan praktis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan masukan kepada PPKL (Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan) di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Bone tentang pandangan masyarakat terhadap kinerja selama ini sehingga kinerja dapat memperbaiki atau meningkatkan sesuai dengan yang di harapkan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong bagi perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong faktor tersebut.

Hasibuan (Edy Sutrisno, 2014:110) Mengemukakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Wexley (Edy Sutrisno, 2014:110) Motivasi adalah pemberian penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang.

Siagian (Edy Sutrisno, 2014:111) dalam konstalasi kehidupan sekaran ini seseorang memerlukan uang untuk membeli berbagai bahan yang diperlukanya. Dengan demikian seseorang memerlukan sumber berpenghasilan dan bagi kebanyakan orang hal itu memiliki pekerjaan sebagai cara dia memperoleh penhhasilan tertentu. Tingkat penghasilan yang diperoleh seseorang dari tempatnya berkarya tergantung pada banyaknya hal seperti dala situasi perekonomian, keahlian atau keterampilan seseorang yang

mungkin dijualnya, tersedianya lapangan, kemampuan organisasi memberikan imbalan finansial tertentu, tingkah upah dan gaji yang berlaku pada suatu kawasan dengan memperhitungkan antara lain indeks biaya hidup, tingkah upah dan gaji yang berlaku bagi sekelompok perusahaan yang bergerak pada kegiatan serupa, kebijaksanaan pemerintah yang mengatur ketenaga kerjaan, seperti upah inimum, keharusan dalam memperkerjakan wanita, dan sebagainya.

Gitosudarmo (Edy Sutrisno, 2014:111) motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi redahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah dicapai tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang, ada faktor lain yang mempengaruhi seperti pengetahuan, sikap kemampuan, pengalaman dan presepsi peranan.

1. Ciri-ciri Motivasi

- a. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Artinya di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. secara populer, motivasi hanya akan efektif apabila dalam

diri para bawahan yang digerakan itu terdapat keyakinan bahwa tercapainya tujuan organisasi.

- b. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu
- c. Dalam usaha memahami motivasi yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

2. Faktor yang mempengaruhi motivasi

- a. Faktor internal dapat mempengaruhi motivasi dengan seseorang keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor eksternal yaitu tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang misalnya kondisi kerja seseorang, kompetensi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel,

Menurut Frederick Herzberg (Edy Sutrisno, 2014:131) dengan teori model dan faktor sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan maslow. Menurut teori pemeliharaan motifasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi kerjaan seseorang

1. Faktor intrinsik (Maintenance faktor) Faktor pemeliharaan, juga disebut hygiene faktor merupakan faktor yang berkaitan dengan

pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia pemeliharaan keteteraman dan kesehatan, faktor pemeliharaan adalah adalah faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman.

2. Faktor ekstrinsik (motivation faktor) Faktor pemuas yang disebut juga motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinstik) faktor motifator ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan diri, tanggung jawab.

Penerapan dalam teori dua faktor HEZBERG dalam organisasi. Kehidupan organisasi pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya namun motivasi juga didasarkan sebagai suatu yang sulit.

- a. Motivasi sebagai suatu yang penting (*importanc subject*) karna peran pemimpin itu sendiri kaitanya dengan bawahan setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama sama dan melalui orang lain atau bawahan untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
- b. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*pizzing subjet*) karna motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku

bawahan disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain

B. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai aktivitas Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau di pelajari menurut Bernardin, (Widodo, 2001:143) kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Waldam (Wibowo, 2007:38) kinerja merupakan sinonim dengan perilaku dan kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang yang kerjakan dan dapat di observasi,dalam pengertian ini kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang releven dengan tujuan organisasi.

Wibowo (2007:7) kinerja prestasi kerja balik adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Gomez (2001:10) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja secara garis besar diklasifikasikan dalam dua yaitu: *pertama* tipe penilaian yang di persyaratkan dengan penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan peringkatan kinerja antara pegawai dalam kelompok pekerjaan. *Kedua*, fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu:

penilaian kinerja berfokus pada sifat (*trait*) berfokus perilaku dan berfokus pada hasil.

- a. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap
- b. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur, umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan.
- c. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur kemampuan produksi kemampuan menjelaskan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Hadoko (Sudarmanto, 2005:77), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini hanya tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Danim (Wibowo, 2008:253) sebuah tim merupakan kumpulan individu yang masing masing harus berkinerja tinggi secara bersinergi. Sebuah tim yang secara masuk akal dapat dinilai sepuluh untuk masing masing kualitas anggota Tim yang efektif dan berkinerja tinggi biasanya mempersyaratkan yaitu: Dukungan, Kerjasama, Kepercayaan, Kemampuan beradaptasi, Kesabaran, Persahabatan, Komitmen, Keberanian, Humor, Antusiasmes, Kecocokan, dan Ketidak egoisan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ruky (2011:7) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja, yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja dan kepenataan ruangan dan kebersihan
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi supaya bekerja sesuai dengan standar organisasi mencapai suatu tujuan
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompetensi imbalan, promosi dan lainnya

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Davis (Mangkuanegara, 2012:22).

- a. Faktor Kemampuan *Ability*. Secara psikologi kemampuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi artinya pimpinan dan karyawan akan memiliki *iQ superior, very superior gifted* dan garis pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal

- b. Faktor Motivasi. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja situation di lingkungan organisasinya mereka yang bersikap positif terdapat kinerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berfikir negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja fasilitas kerja kebijakan pimpinan pola kepemimpinan dan kondisi kerja. pengertian di atas bahwa suatu kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjaanya suatu pencapaian kinerja yang maksimal bahwa faktor tersebut berasal dari faktor internal dan eksternal.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dengan adanya indikator produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, bahwa Menurut Sutrisno (2014 :104) sebagai berikut :

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai

- c. Semangat kerja. Meningkatkan untuk semangat yang lebih baik dari hasil yang kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai
- d. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan yang diharapkan dengan apa yang akan dihadapi
- e. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari telah lalu. mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu memberikan hasil yang baik
- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

C. Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL)

Penyuluh adalah suatu upaya perubahan perilaku manusia yang dilakukan melalui pendekatan-pendekatan deduktif di artikan sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah dengan peran serta aktif individu maupun kelompok atau masyarakat untuk memecahkan masalah masyarakat dengan memperhitungkan faktor sosial ekonomi dan budaya setempat, Menurut Suharjo, (Setiana 2005:39).

Setiana (2005:8) bertugas menciptakan kekuatan pendorong bagi para petugas penyuluh yaitu :

- a. Menimbulkan antara tidak puas terhadap suatu hal yang di anggap perlu dimiliki
- b. Menimbulkan antara bersaing untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan berdampak pada kehidupan mereka
- c. Menunjukkan kekurangan-kekurangan dan menyadarkan bahwa kekurangan tersebut perlu untuk diatasi tidak di biarkan

Menurut Kartaspoetra (Sukamdiyo1997:21) secara umum tugas pokok PPKL adalah:

- a. Menyebarkan informasi yang bermanfaat
- b. Mengajarkan keterampilan yang lebih baik
- c. Memberikan saran-saran bagi usaha tani yang lebih menguntungkan
- d. Membantu mengethiarkan sarana produksi
- e. Mengembangkan swakarya dan swakarsa pada para petani

1. **Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL)**

Kegiatan penyuluh perkoperasian dipandang perlu untuk melaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka agar sadar memberikan pemahaman perkoperasian kepada masyarakat agar sadar untuk berkoperasi. Di samping itu penyuluhan berkoperasi juga dilaksanakan dalam rangka mendampingi dan memberikan konsultasi, kepada gerakan koperasi agar tumbuh dan berkembang menjadi koperasi yang sejati (Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2013:5).

Aida (1994:56) menerangkan bahwa adalah pendidikan non formal/luar sekolah yang bertujuan untuk merubah perilaku masyarakat dari tidak tahu

tentang perkoperasian sampai menjadi tahu dari tidak suka berkoperasi sampai menjadi suka, dan dari kurang terampil mengelolah sampai menjadi terampil sehingga mengelolah bisnis koperasi sebagai bagian dari kehidupan mereka untuk hidup lebih sejahtera lewat koperasi.

Berdasarkan petunjuk teknis kegiatan penyuluh perkoperasian oleh petugas penyuluh koperasi lapangan. Kementerian koperasi dan usaha kecil menengah republik Indonesia, (2013:28-30) pemerintah dan pemerintah daerah menetapkan kebijakan pendekatan dan mendorong koperasi agar tumbuh dan berkembang dengan baik langkah kebijakan yang di tempuh adalah untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan dengan baik langkah kebijakan yang di tempuh adalah untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan dan pemberdayaan koperasi bagi kepentingan anggota yang diselenggarakan sesuai dengan kewenangan masing-masing dalam mendapatkan kebijakan tersebut dilakukan melalui pendekatan dua pengembangan yaitu:

- a. Pola pengembangan secara umum, yaitu (1) Menetapkan kebijakan yang mendorong pemberdayaan koperasi dalam mendukung pertumbuhan perekonomian nasional. (2) Menetapkan kebijakan yang mendorong koperasi agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi koperasi berkualitas. (3) Memberikan bimbingan dan kemudahan dalam bentuk pengembangan (4) Pengembangan kelembagaan dan bantuan pendidikan pelatihan penyuluhan dan pelatihan koperasi (5) Bentuk pengembangan jaringan usaha koperasi dan kerja sama yang saling menguntungkan antara koperasi

dan badan usaha lain (6) Insentif pajak dan fisik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

- b. Pola pengembangan secara khusus, yaitu (1) Advokasi (2) Konsultasi teknis (3) Magang (4) Pendamping secara terus menerus (5) Perbaikan sistem akuntansi perencanaan pajak (6) Diversifikasi produk (7) Pengembangan produk (8) Peningkatan kompetensi sumber daya manusia pola pengembangan secara khusus tersebut dilakukan tujuan : peningkatan skala usaha peningkatan akuntabilitas (9) Peningkatan kompetensi sumber daya manusia pengelola (10) Peningkatan yang terkait dengan koperasi sebagai *micro enterprise*.

2. Tugas Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan

Adapun tugas penyuluh koperasi lapangan yaitu:

- a. Melaksanakan tugas penyuluh, konsultasi bimbingan dan supervise kepada sasaran penyuluhan sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah di buat
- b. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja atau perkembangan koperasi dan sasaran penyuluh di wilayah
- c. Melakukan kordinasi dan atau kerja sama dengan penyuluh dari instansi terkait dengan melaksanakan kegiatan penyuluh dan konsultasi untuk efisiensi penyelenggaraan penyuluhan
- d. Membuat dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan penyuluh kepada instansi terkait dengan melaksanakan penyelenggara penyuluh kegiatan perkoperasian tembusan kepada SKPD yang membidangi koperasi di kabupaten kota setempat

PPKL bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas penyuluh kepada instansi penyelenggaraan penyuluh perkoperasian yang mengangkatnya secara substansi kepada SKPD yang membidangi koperasi di kabupaten.

3. **Petugas PPKL**

Petunjuk teknis kegiatan penyuluh perkoperasian oleh petugas penyuluh koperasi lapangan meliputi bidang kelembagaan koperasi dan UMKM tahun 2013 persyaratan umum yang harus dimiliki untuk menjadi seorang petugas penyuluh koperasi lapangan adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan minimal DIII atau sederajat, diutamakan yang berpengalaman di gerakan koperasi
- b. Berusia minimal 22 tahun dan maksimal 40 tahun
- c. Terampil dalam mengoperasikan komputer
- d. Sehat lahir dan batin, jika memungkinkan melalui surat keterangan dokter, dan lulus tes psikologi serta tes lainnya yang di syartkan untuk jabatan tersebut
- e. Aktif, jujur kreatif dan berdedikasi, loyal dan bertata krama yang baik
- f. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan aktif
- g. Mempunyai jiwa pengabdian dan minat yang besar terhadap pengembangan koperasi

Petugas penyuluh koperasi lapangan berkedudukan di SKPD Provinsi Kabupaten Kota yang membidangi koperasi dan UMKM. Berdasarkan surat keputusan yang ditetapkan oleh kepala dinas provinsi yang mendampingi koperasi dan UMKM setempat. Status kepegawaian PPKL adalah tenaga

kontrak yang di tempatkan dinas provinsi di kabupaten kota yang membidangi koperasi dan UMKM berdasarkan hasil rekrutmen dan seleksi yang di lakukan kementerian koperasi dan UMKM Republik Indonesia adalah masa kontrak kerja PPKL adalah satu tahun anggaran, apabila dianggap layak akan di perpanjang di tahun anggaran berikutnya oleh karna itu program ini bersifat stimulasi dengan maksud untuk mendorong atau memacu SKPD melakukan hal yang sama dalam pembinaan koperasi dan UMKM di wilayahnya PPKL tidak selamanya di biyai oleh APBN tetapi PPKL dapat di manfaatkan dan diberdayakan oleh SKPD melalui anggaran APBD atau PPKL menjadi konsultan mandiri.

4. Tujuan sasaran PPKL

Aida (1994 :61)tujuan sasaran penyuluh perkoperasian yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi para
- b. Pengurus, pengawas, pengelola dan anggota koperasi tentang perkoperasian meningkatkan pengetahuan,pemahaman dan motivasi masyarakat untuk berkoperasi
- c. Membantu kelancaran pelaksanaan pembinaan bimbingan, dan penyuluhan perkoperasian oleh SKPD provinsi kabupaten kota dan motivasi masyarakat untuk berkoperasi;

Sasaran penyuluh perkoperasian: (a) Gerakan koperasi (b) Anggota koperasi (c) Kelompok strategis (d) Masyarakat umum dan (e) Aparatur pemerintah (f) BUMN/Swasta.

Strategi penyelenggaraan penyuluh koperasi lapangan yaitu :

- a. Menyampaikan informasi positif tentang perkoperasian kepada kelompok sasaran, agar termotivasi untuk berperan secara aktif dan membangun perkoperasian
- b. Melakukan komunikasi secara efektif yang menjembatani pemerintah dengan kelompok sasaran dengan kelompok sasaran tentang program-program dan kebijakan pemberdayaan komunikasi dan UMKM
- c. Melaksanakan edukasi dan atau proses pembelajaran bagi kelompok sasaran melalui bimbingan pendamping dan konsultasi agar lebih memahami perkoperasian
- d. Mengarahkan dan mendorong dan memotivikasi kelompok sasaran agar tumbuh kesadaran berkoperasi dan berpartisipasi aktif mengembangkan koperasi Menciptakan dan meningkatkan fungsi kerja sama pada kelompok sasaran sehingga tumbuh dan berkembang perilaku partisipasi aktif dalam menyengarkan perkoperasian.

5. **Tugas pokok PPKL**

Tugas pokok PPKL berdasarkan petunjuk teknis kegiatan penyuluhan perkoperasian oleh petugas penyuluh koperasi lapangan (kementrian koperasi dan usaha kecil menengah republik Indonesia, 2013:19) adalah pembantu tugas SKPD dalam rangka pembinaan koperasi dan UMKM di wilayahnya yaitu:

- a. Melaksanakan penyuluh konsultasi bimbingan dan supervise perkoperasian kepada sasaran penyuluh sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah dibuat
- b. Melakukan kordinasi dan atau kerja sama dengan penyuluh dari instansi terkait dalam melaksanakan kegiatan penyuluh dan komunikasi untuk efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan penyuluh
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja atau perkembangan koperasi dan sasaran penyuluh di wilayahnya
- d. Membuat dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan penyuluh kepada satuan kerja
- e. Petugas koperasi lapangan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas penyuluh kepada kementrian koperasi dan usaha kecil menengah dan satu kerja perangkat daerah (SKPD) yang mendampingi koperasi

6. Peran Penyuluh Perkoperasian

Berdasarkan petunjuk teknis kegiatan penyuluh perkoperasian oleh petugas penyuluh koperasi lapangan (kementrian koperasi usaha kecil menengah republik Indonesia, 2013:5) peranan penyuluh dalam proses pemahaman kehidupan berkoperasi kepada masyarakat yaitu :

- a. Peran penyuluh dalam keputusan inovasi optional yaitu: (1) Membangkitkan kebutuhan untuk berubah (2) Mengadakan hubungan untuk perubahan (3) Menganalisis masalah (4) Mendorong motivasi untuk berubah pada masyarakat (5) Merencanakan tindakan pembaharuan (6) Mencapai hubungan terminal

b. Peranan dalam keputusan inovasi kolektif

Peranan keputusan inovasi kolektif adalah proses pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak informasi yang dilakukan oleh individu-individu dalam sistem sosial secara kolektif yang dimulai dengan tahap simulasi dan di akhiri dengan tindakan seluruh anggota sistem dalam menerima atau menolak informasi.

Penyuluh dapat bertindak sebagai simulator dan mungkin inisiator dalam proses keputusan, tetapi jangan ada penyuluh yang bertindak sebagai legitimator penyuluh memiliki kompetensi teknis, penguasa terhadap inovasi yang tinggi tetapi status kekuasaan sosialnya rendah dan kredibilitas kekuasaan yang dibuat relatif rendah dimata anggaran sistem sosial.

Penyuluh memiliki kualifikasi yang lebih untuk dapat menstimulasi dan mengajukan usulan-usulan mengenai inovasi koleksi hubungan sosialnya yang luas dan penguasaan dalam bidang teknis yang berkenaan dengan inovasi) memberikan dasar yang kuat untuk mengundang perhatian para pemuka sistem sosial terhadap ide-ide baru penyuluh dapat memberikan nasehat-nasehat yang berguna agar proses keputusan berjalan dengan lancar, jika tidak bertindak sendiri sebagai stimulasi untuk beberapa isu tertentu dan meyakinkan para pengurus atau perencana.

Namun juga agar membantu masyarakat lebih berhati-hati dalam mengenali biaya keputusan kolektif yang sedang mereka pertimbangkan, kadang-kadang masyarakat salah tafsir terhadap biaya waktu tenaga dan

sumber-sumber sosial lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan suatu keputusan inovasi kolektif.

c. Peranan dalam Keputusan Inovasi Otoritas

Keputusan inovasi otoritas adalah proses pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak informasi yang kebanyakan yang terjadi dalam organisasi formal di dalam proses ini pengambilan keputusan ada di tangan pihak atasan pemegang kekuasaan di dalam organisasi yang disebut unit pengambilan keputusan peranan yang paling menonjol dapat dilakukan oleh penyuluh adalah pada tahap pengembalan dan tahap persuasi. Sesuai dengan sifatnya yang formal, peranan penyuluh agaknya dapat dilakukan lebih efektif jika berada dalam posisi yang resmi pula, namun demikian tidak menutup kemungkinan penyuluh memberikan pengaruhnya secara informal dan tidak langsung melalui kontrak-kontrak resmi atau tidak resmi dengan orang yang menempati posisi sebagai unit pengambilan keputusan. Pengaruh ini tidak di berikan melalui unit adaptor (orang-orang bawahan pelaksana teknis) dimana mereka ini nantinya akan meneruskan informasi inovasi itu kepada atasannya

7. Pelaksanaan Tugas PPKL

Berdasarkan petunjuk teknis kegiatan penyuluh perkoperasian oleh petugas penyuluh koperasi lapangan (kementrian koperasi dan usaha kecil dan menengah republik Indonesia, 2013:20) tahapan pelaksanaan tugas PPKL yaitu :

- b. Perencanaan penyuluh perkoperasian meliputi: (1) Identifikasi dan analisis kebutuhan penyuluh (2) Penetapan tujuan dan sasaran program penyuluh (3) Penetapan peserta (kelompok sasaran) (4) Penetapan petugas penyuluh perkoperasian (5) Penetapan tempat dan jadwal pelaksanaan penyuluh
- c. Pelaksanaan penyuluh perkoperasian meliputi: (1) Metode pelatihan (2) Interaksi dan susunan belajar mengajar (3) Penggunaan waktu (4) Media pengajaran alat peraga yang digunakan dalam pelatihan (5) Kordinasi penyelenggaraan penyuluh dengan para pihak seperti pengurus dan pengawas anggota manajer dan karyawan dan pihak terkait lainya (6) Kerja sama penyelenggaraan penyuluh dengan instansi yang terkait (7) Pelaksanaan penyuluhan kepada kelompok sasaran
- d. Supersi monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluh yaitu: (1) Supervisi Supervisi merupakan kegiatan pengawalan atau pembinaan yang dimaksud untuk meluruskan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan agar sesuai tujuan dan sasaran yang diharapkan dan menentukan koreksi yang perlu diambil bila terjadi penyimpangan dalam proses yang sedang berjalan (2) Monitoring pelaksanaan penyuluhan (3) Evaluasi pelaksanaan penyuluhan (4) Mekanisme dan prosedur pelaporan pelaksanaan penyuluhan

8. Indikator Keberhasilan PPKL

(Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2013:28) Adapun indikator keberhasilan PPKL yaitu:

- a. Jumlah kelompok sasaran penyuluhan yang disuluh dan dibimbing sampai dengan terbentuknya badan hukum koperasi;
- b. Meningkatnya jumlah koperasi aktif di wilayah kerjanya;
- c. Jumlah koperasi yang melakukan revitalisasi menjadi koperasi yang mandiri dan berkembang menuju koperasi besar;
- d. Meningkatnya persentase koperasi yang melaksanakan rapat anggota tahunan (RAT);
- e. Meningkatnya jumlah koperasi yang diaudit;
- f. Jumlah koperasi yang telah menyesuaikan dengan Undang-undang nomor 17 Tahun 2012 tentang perkoperasian;
- g. Teknis perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi atas target dan capaian indikator tersebut disusun bersama dengan koordinator PPKL dan diketahui oleh Kepala Dinas Yang Membidangi Koperasi dan UMKM Provinsi/Kabupaten/Kota yang bersangkutan serta dilaporkan kepada koordinator Provinsi dan Kementerian Koperasi dan UMKM.

Adapun metode penyuluhan perkoperasian yaitu (a). Menyelenggarakan penyuluh perkoperasian dapat dilaksanakan secara langsung dan atau tidak langsung (b) Penyuluh perkoperasian secara langsung di lakukan dengan cara tatap muka secara langsung antara penyuluh dan yang di suluh, baik bersifat masal, kelompok atau maupun individual (c) Penyuluh

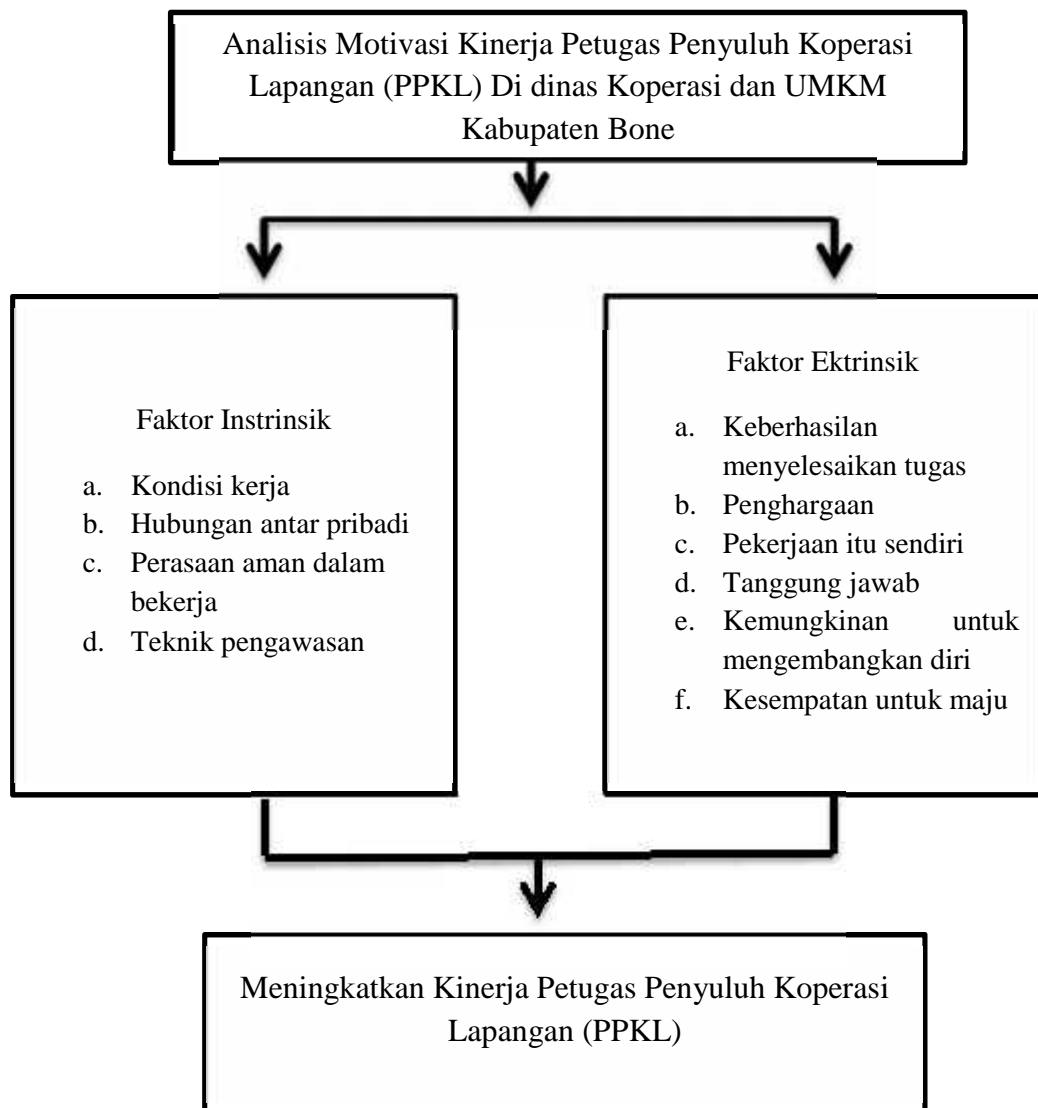
perkoperasian tidak langsung dilakukan melalui media elektronik dan media cetak. Adapun pendekatan perkoperasian berupa (a) Persuasif, yakni menyakinkan sasaran penyuluhan tertarik dan berminat menaruh perhatian terhadap hal-hal yang disampaikan oleh penyuluh (b) Edukatif, yakni sikap dan perilaku yang penuh kesabaran dan ketekunan membimbing sasaran penyuluh ke arah tujuan penyuluhan (c) Komunikatif, yakni terciptanya komunikatif dan suasana pembicaraan yang penuh keakraban terbuka dan timbal balik (d) Akomodatif, yakni mengakomodasikan menampung dan memberikan solusi permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami oleh sasaran penyuluhan (e) Fasilitatif, yakni membangun dan memanfaatkan kerja penyuluh untuk menghubungkan antara kerja penyuluh dengan pihak-pihak yang kompetensi dalam hal teknologi pemodal informasi dan akses pasar.

D. Kerangka Pikir

Untuk meningkatkan kinerja organisasi dibutuhkan motivasi. Motivasi erat kaitannya untuk menghasilkan kinerja organisasi motivasi dalam hal ini adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas oleh karena itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Yang menjadi dimensi dalam mengukur kinerja adalah menggunakan teori Herzberg yang melihat bahwa motivasi terbagi dua yaitu Faktor instrinsik dan faktor Ekstrinsik dimana faktor instrinsik meliputi (1) Kondisi kerja, (2) Hubungan antar pribadi, (3) Perasaan aman dalam berkinerja, (4) Teknik pengawasan Faktor Ekstrinsik Meliputi: (1) Keberhasilan, (2) Penghargaan (3) pekerjaan itu sendiri

- (4) Tanggung Jawab (5) Kemungkinan untuk mengembangkan diri (6) Kesempatan untuk maju

Bagan Kerangka pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

E. Fokus penelitian

Fokus penelitian adalah analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan di dinas koperasi dan UMKM kabupaten bone . motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong bagi perilaku seseorang yang menjadi sub dimensi untuk mengukur motivasi kinerja pegawai adalah menggunakan teori **Hezberg** yang melihat bahwa motivasi terbagi dua yaitu faktor Ekstrinsik dan ekstrinsik

1. Faktor instrinsik
 - a. Kondisi kerja
 - b. Hubungan antar pribadi
 - c. Perasaan aman dalam bekerja
 - d. Teknik pengawasan
2. Faktor ekstrinsik
 - a. Keberhasilan menyelesaikan tugas
 - b. Penghargaan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Kemungkinan untuk mengembangkan diri
 - f. Kesempatan untuk maju

F. Deskripsi fokus penelitian

1. Kondisi kerja adalah melihat bagaimana memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan dalam melakukan penyuluhan (a) nyaman (b) bersih

2. Hubungan antara pribadi adalah interaksi dalam memotivasi kinerja antara hubungan atasan dengan rekan kerjanya dengan petugas penyuluh koperasi lapangan di dinas koperasi dan UMKM a) persatuan b) kekeluargaan
3. Perasaan aman dalam bekerja adalah bagaimana perasaan aman dalam melakukan pekerjaan petugas penyuluh koperasi lapangan di dinas koperasi dan UMKM a) tidak ditekan b) dipercaya
4. Teknik pengawasan melihat kondisi kerja petugas penyuluh dalam memotivasi kinerja (a) pengawasan secara langsung (b) pengawasan tidak langsung
5. Keberhasilan menyelesaikan tugas adalah melihat motivasi kinerja petugas penyuluh dalam melakukan penyuluhan yang dapat menyelesaikan tugasnya kesuksesan (a). kesuksesan (b) kemandirian
6. Penghargaan adalah seperti apa itu para penyuluh untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat penghargaan (a). sertifikat (b) uang
7. Pekerjaan itu sendiri adalah dapat itu dilakukan oleh petugas penyuluh koperasi lapangan yang memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja (a) hasrat b) menyenangkan
8. Tanggung jawab adalah mampu mepertanggung jawabkan apa yang diberikan petugas yang menjadi beban mereka dalam memotivasi kinerja bertanggung jawab (a) tanggung jawab diri sendiri

9. Kemungkinan untuk mengembangkan diri adalah pekerjaan petugas penyuluh koperasi lapangan dapat memotivasi sehingga penyuluh mengembangkan diri dalam berkinerja (a) jenjang karir (b) promosi
10. Kesempatan untuk maju adalah salah satu yang memotivasi kinerja adalah kesempatan untuk maju, (a) kesempatan untuk berkembang, b)kesempatan untuk karier
11. Meningkatkan kinerja aktivitas organisasi secara keseluruhan maupun substansi untuk mencapai suatu tujuan .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan selama oleh kurang lebih 2 (dua) bulan mulai februari sampai april 2018. Yang dimana objek penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Bone. Adapun alasan memilih objek tersebut untuk mengetahui bagaimana analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan dan UMKM di Kabupatr bone karna tidak sebanding dengan SDM dengan koperasi yang ada di Kabupaten Bone.

B. Jenis dan Tipe penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu bertujuan untuk mengumpulkan data dengan narasi dan informasi dan sejumlah informan kunci yang dianggap dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian di lokasi petugas penyuluh koperasi lapangan di Kabupaten Bone

2. Tipe penelitian

Tipe Penelitian ini adalah tipe fenomenologi merupakan tipe penelitian yang menggali data untuk menemukan makna dan hal-hal mendasar dan esensial dari fenomena realitas atau pengalaman yang dialami objek penelitian petugas penyuluh koperasi lapangan di Kabupaten Bone

C. Sumber Data

1. Data primer, yaitu data empiris yang di peroleh dari informan berdasarkan hasil wawancara jenis data yang ingin di peroleh adalah mengenai Kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) serta data-data lain yang dibutuhkan untuk melengkapi penyusunan proposal
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan penelitian dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis dan digunakan dalam penelitian. Adapun laporan atau dokumen yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone.

D. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang berada pada lingkup penelitian, artinya orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tentang penelitian. Untuk memperoleh data secara representif, maka diperlukan informan kunci yang memahami dan mempunyai kaitan dengan permasalahan yang sedang dikaji .

NO	NAMA	INISIAL	JABATAN	JUMLAH
1	Yusuf,S.IP.M. M	Ys	Kepala dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone	1 orang
2	Yusnawar, SE	YN	Kepala bidang PPKL	1 orang
3	A.Akbar A. Misna Herman	Ak Am Hm	Petugas penyuluh koperasi lapangan	3 orang
	JUMLAH			5 orang

Tabel 3.1. Informan Penelitian

E. Teknik Pengumpulan Data

Menyusun instrumen adalah pekerjaan yang paling penting dalam langkah penelitian, namun dalam pengumpulan data jauh lebih penting guna memperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaanya. Metode atau cara pengumpulan data yang menyusun skripsi ini adalah dengan cara dokumentasi observasi dan wawancara.

1. Wawancara adalah proses untuk memperoleh dan mengumpulkan keterangan guna tujuan penelitian dengan metode Tanya jawab dan bertatap muka secara langsung dengan berpedoman pada panduan wawancara pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada Informan mengenai petugas penyuluh koperasi lapangan di Kabupaten Bone.
2. Dokumentasi secara sederhana artinya adalah barang fisik (tertulis) dipahami bahwa dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data ditemukan lewat dokumen yang ada baik secara tertulis dan berkaitan dengan objek penelitian. Tujuan digunakan metode ini untuk memperoleh data secara jelas tentang analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan di Kabupaten Bone
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki. Fungsi observasi ini adalah menyaring dan melengkapi data yang mungkin tidak diperoleh melalui interview atau wawancara dalam penelitian ini observasi dilakukan ketika dilakukan

pengamatan langsung di dinas Koperasi terkait tentang Motivasi kerja.

F. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah

1. Pengumpulan data. Peneliti mencatat semua data yang obyektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.
2. Reduksi data. Reduksi data yaitu memiliki hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi.
3. Penyajian data. Penyajian data adalah perkumpulan informasi yang tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pengambilan keputusan atau verifikasi

Setelah data disajikan maka dilakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi untuk itu di usahakan mencapai pola, model, tema, hubungan persamaan hal-hal yang sering muncul hipotesis dan sebagainya.

G. Pengabsaan Data

Menurut Meloeng (Ibrahim 2015) Pengabsaan data bentuk-bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang di ukur benar-benar variabel yang ingin di ukur keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang cepat. Salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang dimanfaatkan

sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data.

1. Triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dilakukan umum dengan yang dikatakan dengan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.
2. Triangulasi teknik. Teknik data yang memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data tersebut sebagai berikut : yaitu mengemukakan teknik observasi dan teknik wawancara sesuai dengan teknik pengumpulan data sebelumnya.
3. Triangulasi waktu untuk validitas data yang berkaitan dengan pengecekan data sebagai sumber dengan cara dan berbagai waktu perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi penelitian perlu diadakan pengamatan tsidak hanya satu kali pengamatan saja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi lokasi Penelitian

Kabupaten Bone merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan dengan ibukota watanpone. Kabupaten Bone sebagai salah satu daerah yang berada dipesisir Timur Sulawesi Selatan memiliki posisi strategis dalam perdagangan barang dan jasa di Kawasan Timur Indonesia, yang secara administratif terdiri dari 27 Kecamatan, 333 Desa dan 39 Kelurahan, yang letaknya 174 km kearah timur Kota Makassar, berada pada posisi 4° 13' - 506' Lintang Selatan dan antara 119° 42' -120° 30' Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Bone 4.559 km².

1. Sebelah Utara berbatasan Kabupaten Wajo, Soppeng
2. Sebelah Selatan berbatasan Kabupaten Sinjai, Gowa
3. Sebelah Timur berbatasan Teluk Bone
4. Sebelah Barat berbatasan Kabupaten Maros, Pangkep, Barru

1. Aspek Geografis

Wilayah Kabupaten Bone termasuk daerah beriklim sedang Kelembaban udara berkisar antara 95% -99% dengan tempratur berkisar 260C – 340%. Pada periode April-September, bertiup angin timur yang membawa hujan. Sebaliknya pada bulan Oktober-Maret bertiup Angin Barat saat dimana mengalami musim. Selain kedua wilayah yang terkait dengan iklim tersebut, terdapat juga wilayah peralihan, yaitu: Kecamatan Bontocani dan kecamatan Libureng yang sebagian mengikuti wilayah barat dan sebagian lagi wilayah timur.

Rata-rata curah hujan tahunan di wilayah Bone bervariasi, yaitu: rata-rata < 1.750 mm; 1750 – 2000 mm; 2000 – 2500 mm dan 2500 – 3000 mm. Pada wilayah Kabupaten Bone terdapat juga pengunungan dan pembuktian yang dari celah-celah terdapat aliran sungai. Disekitarnya terdapat lembah yang cukup dalam. Kondisi sebagai yang berair pada musim hujan kurang lebih 90 buah. Namun pada musim kemarau sebagian mengalami kekeringan, kecuali sungai yang cukup besar, seperti sungai walenae, Cenrana, Palakka, Jaling, Bulu-bulu, Salomekko, Tobunne dan Sebagai Lekoballo.

Penduduk muda dengan usia produktif dapat menyebabkan rendahnya produktifitas. Begitu pula dengan persebaran penduduk yang tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai permasalahan.

2. Kondisi Penduduk

Penduduk Kabupaten Bone berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2016 sebanyak 746.973 jiwa yang terdiri atas 356.691 jiwa penduduk laki-laki dan 390.282 jiwa penduduk perempuan. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2015, penduduk Bone mengalami pertumbuhan sebesar 0,55 persen dengan masing-masing persentase pertumbuhan penduduk laki-laki sebesar 0,62 persen dan penduduk perempuan sebesar 0,48 persen. Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2016 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 91,39. Kepadatan penduduk di Kabupaten Bone tahun 2016 mencapai 164 jiwa/km² Kepadatan Penduduk di 27 kecamatan cukup beragam dengan kepadatan penduduk tertinggi terletak di kecamatan

Tanete Riattang dengan kepadatan sebesar 2.193 jiwa/km² dan terendah di Kecamatan Bontocani sebesar 34 jiwa/km².

Tabel 4.1 jumlah dan laju pertumbuhan penduduk dirinci menurut kecamatan di kabupaten bone

NO	Kecamatan	Penduduk		Laju Pertumbuhan Penduduk
		2015	2016	2015- 2016
1	Bontocani	15 669	15 719	0,32
2	Kahu	38 574	38 761	0,48
3	Kajuara	36 181	36 435	0,70
4	Salomekko	15 460	15 539	0,51
5	Tonra	13 536	13 651	0,85
6	Pattimpeng	16 451	16 577	0,77
7	Libureng	29 805	29 908	0,35
8	Mare	26 510	26 733	0,84
9	Sibulue	33 993	34 206	0,63
10	Cina	26 310	26 449	0,53
11	Barebbo	27 415	27 580	0,60
12	Ponre	13 780	13 873	0,67
13	Lappariaja	23 737	23 824	0,37
14	Lamuru	24 878	24 969	0,37
15	Tellu limpoe	14 052	14 097	0,32
16	Bengo	25 450	25 481	0,12
17	Ulaweng	24 699	24 731	0,13
18	Palakka	22 564	22 639	0,33
19	Awangpone	29 276	29 386	0,38
20	Tellu siattinge	40 039	40 087	0,12
21	Amali	20 706	20 731	0,12
22	Ajangale	27 409	27 441	0,12
23	Dua Boccoe	30 172	30 207	0,12
24	Cenrana	24 047	24 155	0,45
25	TR Barat	47 738	48 438	1,47
26	Tanete Riattang	51 664	52 171	0,98
27	TR Timur	42 797	43 185	0,91

Sumber : BPS – Bone dalam angka 2017

3. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

Dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Bone sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terletak di Jalan Kalimantan No. 42 Kelurahan Manurung'E Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone.

Dinas Koperasi dan UMKM ini semula bernama kantor Departemen Koperasi dan PKM Kabupaten Bone yang telah diubah menjadi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Bone No.3 tanggal 9 Mei 2008.

Sesuai peraturan Daerah Nomor 25 tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone dan Keputusan Bupati Bone Nomor 256 tahun 2001 tentang rincian tugas Dinas Koperasi dan UMKM sebagaimana keberadaannya, maka kedudukan sebagai unsur penunjang daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati untuk itu tugas pokok Dinas Koperasi dan UMKM adalah melaksanakan sebagian tugas dan fungsi pemerintahan daerah dalam urusan pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang Koperasi dan UMKM.

4. Visi , Misi Koperasi Dan UMKM

Visi dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone:

Terwujudnya Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang berkualitas mandiri dan berdaya saing.

Misi dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone:

- a. Mendorong pertumbuhan koperasi dan UMKM sebagai koperasi dan UMKM yang berkualitas dalam program penciptaan iklim usaha UMKM yang kondusif
- b. Mendorong, memfasilitasi produk unggulan yang berdaya saing melalui program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif UMKM
- c. Mengembangkan sistem permodalan dalam program pengembangan sistem pendukung usaha bagi UMKM.
- d. Mengembangkan profesionalisme SDM melalui program peningkatan kualitas kelembagaan koperasi
- e. Mendorong dan mengembangkan peranan koperasi dan UMKM untuk memerangi kemiskinan, pengangguran dan menciptakan lapangan kerja melalui program pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender

5. Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

Berdasarkan peraturan daerah nomor 08 tahun 2016 tentang peraturan pembentukan organisasi dinas-dinas daerah Kabupaten Bone, struktur organisasi dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekertaris
- c. Kepala sub bagian
- d. Kepala bidang
- e. Kepala seksi
- f. Jabatan fungsional

Dinas koperasi dan UMKM kabupaten bone sebagai salah satu dinas dinas teknis yang mengelola dan memanfaatkan seluruh kegiatan potensi ekonomi diwilaya kabupaten bone baik yang berupa potensi sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya melalui pemberdayaan koperasi usaha mikro dan menengah untuk menjadi kekuatan ekonomi rill yang dapat tumbuh dan berkembang serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat khususnya masyarakat pelaku ekonomi. Guna melaksanakan perencanaan strategis dimaksudkan perlu instrument untuk lebih mengarahkan tujuan organisasi yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya perencanaan strategis merupakan awal dari proses akuntabilitas suatu lembaga kepada pihak yang berkepentingan untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan misi organisasi . agar berhasil guna dalam dalam imlementasinya perencanaan strategis harus merupakan bagian bagian dari satu siklus akuntabilitas secara makro yang berakhir pada pertanggung jawaban sesuai erat aturan

6. Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL)

Tugas kegiatan penyuluhan PKKL adalah: (1) mempercepat terwujudnya Koperasi/Koperasi yang semakin mandiri, (2) mempertahankan atau menjaga kelangsungan Koperasi yang telah mandiri melalui konsultasi yang intensif dan berkesinambungan. Kegiatan penyuluh koperasi, ini adalah salah satu langkah strategis untuk membangun kembali kehidupan perkoperasian dan memfungsikan kembali salah satu tugas pokok Kementerian Koperasi dan UMKM sebagai pembina kegiatan penyuluhan perkoperasian (dan UMKM). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Perkoperasian Nomor 17 tahun 2012.

Di dalam pelaksanaan tugas penyuluhan perkoperasian oleh PPKL senantiasa berkoordinasi dengan Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota yang membidangi koperasi dan UKM diwilayahnya agar pembinaan koperasi yang dilakukan tepat sasaran. Oleh karena itu, dibutuhkan peran aktif dari Dinas untuk memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam rangka melakukan pembinaan dan pemberdayaan koperasi dan UMKM di wilayahnya. Penyuluhan yang dilakukan oleh PPKL bukan sekedar penyuluhan biasa tetapi harus mampu memberikan penyuluhan terhadap koperasi yang sudah ada dalam bentuk konsultasi dan pendamping kepada koperasi Yang didampingi guna peningkatan kualitas usaha dan lembaga hal ini penting dan kita tidak menutupi bahwa dibidang kelembagaan masih banyak koperasi yang tidak mempunyai anggaran rumah tangga (ART).

Tujuan saran dan strategi antara lain :

- a. Meningkatkan pengetahuan keterampilan sikap dan motivasi para pengurus, pengawas, pengelolaan dan anggota koperasi tentang perkoperasian
- b. Meningkatkan wawasan pemahaman sikap dan motivasi masyarakat untuk berkoperasi
- c. Membantu kelancaran pelaksanaan pembinaan bimbingan dan penyuluhan perkoperasian oleh SKPD provinsi/Kabupaten

7. Sasaran penyuluhan perkoperasian meliputi:

- a. Gerakan koperasi
- b. Anggota koperasi

- c. Kelompok strategis
- d. Masyarakat umum dan
- e. Pemerintah

8. Ruang lingkup penyuluh koperasi

- a. Identifikasi dan analisis kebutuhan penyuluhan
- b. Penetapan sasaran program penyuluhan
- c. Penetapan struktur organisasi penyuluhan
- d. Penetapan petugas penyuluh
- e. Penetapan materi penyuluh
- f. Penetapan jadwal pelaksanaan penyuluhan

Hasil observasi petugas Penyuluh Koperasi Lapangan dalam melaksanakan pendampingan kepada koperasi dimulai dari pemberkasan pengajuan akta ke notaris, penyusunan RAT, dan penyusunan perubahan anggaran dasar. Dilihat dari siklus pendampingan koperasi yang dilakukan oleh PPKL sebagai tenaga profesional tentunya akan diperoleh keterangan tentang bagaimana para pengelola koperasi dalam mengembangkan perkoperasian. Tentunya para PPKL dalam melaksanakan tugas tidak terpengaruh oleh birokrasi, dan memiliki waktu yang banyak untuk mengatur dirinya melakukan pembinaan, penyuluhan, konsultasi, dan supervisi.

2. Faktor Instrinsik

Untuk meningkatkan kinerja organisasi dibutuhkan motivasi. Motivasi erat kaitannya untuk menghasilkan kinerja organisasi motivasi dalam hal ini adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong bagi perilaku seseorang yang menjadi sub dimensi untuk mengukur motivasi kinerja pegawai adalah menggunakan teori Herzberg yang melihat bahwa motivasi terbagi dua yaitu faktor Ekstrinsik dan ekstrinsik faktor Insrrinsik yaitu faktor dalam yang lahir dari diri seseorang tanpa dorongan orang lain dari diri seseorang yang meliputi indikator (1). Kondisi kerja (2). Hubungan antar pribadi (3). perasaan aman dalam berkinerja (4). Teknik pengawasan.

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah rangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu koperasi yang menjadi tempat bekerja dari pada karyawan yang bekerja yang dimaksud kondisi kerja mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik . Sub dimensi yang mencakup tentang kondisi kerja yaitu(a)Nyaman (b) bersih penjelasan dari kedua sub dimensi sebagai berikut :

1.a Nyaman

Nyaman adalah suatu berbagai waktu tanpa perlu merasa canggung nyaman adalah menikmati rasa keberadaan masing masing dalam melakukan kinerja petugas penyuluh melalui rasa aman dalam berkinerja dapat membuat petugas penyuluh senang dalam melakukan pekerjaanya. Dalam peneliti Analisis Motivasi Kinerja Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Bone di

lihat dari indikator berdasarkan hasil wawancara beberapa informan pemerintah dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

“ Bahwa kondisi kerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) Mempunyai semangat kerja serta termotivasi dengan gaji yang sangat cukup besar dan didalam melakukan penyuluhan ada perasaan aman nyaman dalam berkinerja karna tempat yang cukup bagus dan fasilitas yang memadai dan begitupun ruangan yang sangat bersih hal ini diperkuat (Hasil wawancara AK,tanggal 14 maret 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kondisi kerja petugas penyuluh koperasi lapangan kondisi kerja adanya rasa nyaman dalam berkinerja dan ruangan yang cukup bersih Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluh

“Jadi sebetulnya itu penyuluh koperasi lapangan melalui usulnya di dinas koperasi kementrian jadi sebetulnya yang meng SK kan itu kementrian koperasi dan yang mengkaji juga kementrian koperasi nah terkait disini memang digaji khusus untuk menjadi pendamping termasuk di kabupaten bone jika kabupaten bone ini ada delapan tenaga penyuluh koperasi lapangan untuk membantu melihat dan mendata koperasi yang ada didaerah ini dan Alhamdulillah semua berjalan denga tugasnya karna ada semangat kerja bahwa penyuluh ini bener bener tekun dalam menyelesaikan tugas nya jadi perasaan aman dalam berkinerja ini mereka termotivasi dan nyaman karna adanya gaji yang cukup tinggi dan fasilita cukup bagus dan ruangan yang bersih (Hasil wawancara Ys,14 maret 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan informan dapat dipahami bahwa kondisi kerja petugas penyuluh di kabupaten Bone yaitu menjalankan tugasnya dengan baik karna mereka termotivasi adanya gaji dan rasa aman dan nyaman menyelesaikan tugasnya masing-masing begitupun dengan kondisi kerja mengenai fasilitas nya cukup baik dan

ruangan yang bersih Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala bidang koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

“ jadi kondisi kerja nya disini sangat baik dan memberikan semangat kepada petugas koperasi yang mana penyuluh koperasi itu yaitu memberikan arahan kepada calon calon koperasi koperasi yang ada di kecamatan dan khususnya di kabupaten bone jadi memotivasi atau memberikan semangat kinerja ini kan analisa motivasi kinerja ppkl dia memberikan apa makna dari kopersi itu tentang bmasayarakat tentang makna dan kegunaan koperasi atau manfaatnya kepada masyarakat untuk berkoperasi jadi ada manfaat untuk berkoperasinkemudian yang mengenai rasa nyaman dalam bekerja itu ada rasa aman karna mereka termotivasi adanya gaji dan begitupun ruangan yang disediakan sangat bersih (Hasil wawancara Yn,14 maret 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kondisi kerja petugas penyuluh koperasi sudah baik karna adanya rasa aman dalam berkinerja jadi berdasarkan hasil wawancara diatas didukung oleh informan informan selaku petugas penyuluh koperasi lapangan

“jadi kondisi kerja petugas penyuluh disini sudah baik karna adanya gaji dan fasilitas Yang bagus (Hasil wawancara Ms, 4 maret 2018)

Melihat hasil wawancara diatas bahwa kondisi kerja petugas penyuluh koperasi lapangan sudah baik karna adanya rasa aman nyaman dalam berkinerja dan fasilitas yang cukup baik dan bersih jadi berdasarkan hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan di Kabupaten Bone

“Kondisi kerja petugas penyuluh koperasi mereka nyaman dalam melakukan pekerjaan karna didalam melakukan pekerjaan petugas disini termotivasi dengan gaji rasa nyaman dalam berkinerja begitupun dengan fasilitas ruangan sangat bersih

1.b Bersih

Kebersihan adalah persyarat unyuk menghilangkan resiko sebagai penyakit untuk menjaga suasana dan tempat kantor dan untuk memenangkan para petugas penyuluh dalam melakukan pekerjaan apakah kantor , jendela, pintu area halaman semua sudah bersih dan tertata dengan baik begitu pun dengan fasilitas yang ada di kantor dinas Koperasi berdasarkan hasil wawancara oleh petugas penyuluh koperasi lapangan

“Kondisi kerja di sini dek sudah bagus kerna adanya kebersihan yang ada di pekerangan dan seluruh ruangan karna kami mempunyai cleaning service ada 2 orang jadi kalau kebersihan tidak di ragukanmi dek (Hasil wawancara wawancara Hm, 14 maret 2018).

Dari hasil wawancara di atas bahwa kebersihan dalam kondisi kerja petugas penyuluh koperasi lapangan sudah optimal atau sudah baik dan claning service yang membersihkan. jadi mereka termotivasi dalam melakukan perkerjaan karna kondisi kerja dalam ruangan sangat baik dan fasilitas yang memadai. Berdasarkan hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

“ Mengenai dalam kondisi kerja disini mereka bekerja dengan baik karna adanya motivasi yang tinggi misalnya adanya gaji fasilitas yang cukup baik dan masalah kebeersihan sangat bersih sekali semua aturan-aturan yang ada di dinas koperasi ini kami tidak melanggar, kalau misalnya hari jumat kita bekerja bakti membersihkan semua jumat bersih (Hasil wawancara yn, tanggal 14 maret 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa jadi ppkl itu diangkat oleh kemenntrian dan yang mengaji ppkl adalah kementrian jadi sistem kontrak selama dua tahun. kondisi kerja petugas penyuluh koperasi lapangan ada semangat kerja karna adanya motivasi yang bagus dan gaji yang cukup

tinggi dan rasa aman dalam melakukan pekerjaan dan fasilitas yang cukup baik dan kebersihan terjaga jadi kondisi kerja sudah optimal.

2. Hubungan Antara Pribadi

Ketika membicarakan hubungan antara pribadi sudah pasti melibatkan antara perasaan diantara dua kelompok atau dua individu atau lebih biasanya hubungan pribadi disini antara PPKL lain dengan yang lainnya biasanya di bina dan dengan dipandu dengan kepercayaan kesetiaan dan paling penting mempunyai agenda tersendiri dan memberikan manfaat kepada dua pihak jika hubungan pribadi dalam satu tim dapat dilakukan dengan baik maka banyak sekali manfaat yang diperoleh demi kemajuan tim yaitu menimbulkan saling pengertian terciptanya kerja sama yang serasi. Adapun sub dimensi hubungan antar pribadi yaitu (a) persatuan (b) kekeluargaan

2.a Persatuan

Persatuan adalah melihat bagaimana persatuan dalam melakukan penyuluhan petugas penyuluh koperasi lapangan dalam melakukan penyuluhan dilapangan. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan wawancara oleh petugas penyuluh koperasi lapangan di dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

“ bahwa hubungan antara pribadi dalam memotivasi kinerja bahwa ada hubungan persatuan tim dengan tim lain adanya kekompakan antara PPKL dengan PPKL lainnya dan hubungan persaudaraan yang kuat dan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada petugas penyuluh koperasi lapangan. (Hasi wawancara Hm, tanggal 14 maret 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa hubungan antar pribadi dalam melakukan penyuluhan bahwa ada persaudaraan yang kuat menimbulkan saling pengertian antara penyuluh dengan masyarakat dan menciptakan rasa aman dalam anggota lain dan rasa soladiritas antara penyuluh dan penyuluh lainnya dan memberikan kebanggaan kepada masyarakat dan menanamkan rasa tanggung jawab kepada penyuluh. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten bone

Mengenai penyuluhan

“...Hubungan pribadi dengan ppkl lain sudah bagus karna adanya loyalitas antara penyuluh dan tugasnya masing masing karna di bone ini kan sama dan banyak sekali koperasi dan kami bagi bagi tugas ada yang bertugas, ada yang bertugas diwilaya utara ada yang wilaya barat ada yang wilaya timur dan ada juga di kota (Hasil wawancara Ak, 14 maret 2018)

Berdasarkan hasil wawancara oleh Informan diatas hubungan antara pribadi dengan penyuluh lain sudah bagus karna menimbulkan rasa loyalitas (kesetiaan) para masyarakat bahwa Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala bidang koperasi dan UMKM di kabupaten bone

Mengenai penyuluhan

“...Jadi hubungan antara pribadi yang dapat memotivasi ppkl jadi penyuluh disini satu visi dan misi jadi mereka disitu sudah mempunyai hubungan persaudaraan yang erat hal hal atau penyuluhan kan kita tanyakan tadi itu bahwa hubungan pribadinya sesame ppkl jadi dia memang sudah ditempat sebelum jadi ppkl bahwa ppkl itu satu suara dalam melakukan penyuluhan jadi tidak ada misi misi tertentu dan selain dalam penyuluhan koperasi jadi semua yang ppkl itu kalau dia keluar dalam hal penyuluhan itu satu suara semua artinya tidak ada misi lain yang ditempatkan di kecamatan atau desa jadi itu ppkl perpanjangan tangan dari pada dinas koperasi makanya diangkat ppkl karna kita di dinas koperasi tidak bisa mengkaper semua koperasi terutama plosok plosok di kecamatan kecamatan yang ini diadakan ppkl sebagai perpanjangan tangan memang sengaja ditempatkan di kecamatan Cuma

kordinasinya itu di dinas koperasi (Hasil wawancara wawancara Yn, 14 maret 2018)

Jadi berdasarkan hasil wawancara diatas oleh informan hubungan antar pribadi ada perhabatan dan kekeluargaan begitupun dengan persaudaraan yang sangat erat jadi hubungan antar pribadi dengan petugas penyuluh sudah baik jadi berdasarkan hasil wawancara tersebut didukung odengan informan selaku petugas penyuluh koperasi lapangan

2.b Kekeluargaan

Persaudaraan adalah perserikatan terorganisasi yang berkumpul dalam lingkunga petugas penyuluh koperasi lapangan yang bersahab dengan persaudaraan yang berdediksi dalam membina anggota dalam bidangnya di dinas koperasi. Melihat hasil wawancara oleh informan dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone

“...Jadi disini dek hubungan antar pribadi sudah bagus ji karna kita disini saling menghargai semua dengan ppkl baru adaju hubungan persaudaraan nya erat jadi setiap ada penyuluhan terlaksana semua (Hasil wawancara Ak, tanggal 14 maret 2018)

Dari hasil wawancara diatas bahwa hubungan antar pribadi dalam melakukan motivasi kinerja ada hubungan persaudaraan yang kuat dan mereka membentuk tim antara tim satu dengan tim yang lainya berdasarkan hasil wawancara oleh informan

“Begini dek hubungan antar pribadi disi kita tidak ada saling menjatuhkan dengan PPKL satu denga PPKL lainya kami disini membentuk Tim jadi kami disini ada kekompakan dalam kekeluargaan (Hasil wawanncara Hm,tanggal 14 maret 2018)

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pribadi petugas penyuluh menjadi erat antara dengan hubungan persaudaan. dan persaudaraan lebih kuat dan dalam hubungan pribadi seorang penyuluh dalam melakukan

penyuluhan bahwa hubungan pribadi yang ramah jadi hubungan ini ada kaitannya dalam peningkatan kinerja pegawai, ada rasa aman, nyaman dalam berkinerja . karna ada rasa persaudaraan yang kuat dan persatuan tim mereka ada kekompakan antara satu dengan tim lainnya

3. Perasaan Aman dalam Bekerja

Perasaan aman dalam bekerja adalah setiap karyawan dalam mencapai tujuan perasaan aman dalam bekerja tergantung pada peralatan modern atau sarana dan prasarana yang lengkap. Adapun sub dimensi dalam perasaan aman dalam berkinerja yaitu (a) tidak ditekan (b) melihat hasil wawancara oleh informan Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

3.a Tidak ditekan

Tidak ditekn adalah petugas penyuluh koperasi lapangan melakukan pekerjaan tidak pernah ditekan dalam melakukan penyuluhan. Berdasarkan hasil wawancara oleh informan oleh kepala dinas koperasi UMKM kabupaten Bone

“perasaan aman dalam bekerja karna didalam pekerja disini pemerintah memberikan informasi dengan baik begitupun dengan sebaliknya penyuluh menerima informasi dengan baik. Dan dalam melakukan penyuluhan petugas penyuluh tidak pernah ditekan dalam melakukan penyuluhan mereka saling mempercayai satu sama lain (Hasil wawancara Yn tanggal 14 maret 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa perasaana aman dalam berkinerja dapat memberikan motivasi karna dalam melakukan penyuluhan kepala bidang penyuluhan dapat memberikan ninformasi yang jelas. Jadi mereka bekerja sama satu sama lain. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten Bone Mengenai penyuluhan

“Jadi perasaan aman dalam berkinerja kalau dia disini melakukan rasa aman itu ditunjan dan selain melakukan dari pada surat penempatanya didukung juga dengan surat yang diberikan dinas

koperasi sebagai pegangan untuk melaksanakan tugas atau penyuluh di kecamatan kecamatan dan adapun yang menyangkut tentang pekerjaan mereka tidak pernah ditekan karna mereka mematuhi aturan-aturan yang berlaku misalnya hari ini ada penyuluhan mereka mempersiapkan diri untuk melakukan penyuluhan besok (Hasil wawancara Yn, tanggal 14 maret 2018)

Melihat hasil wawancara diatas oleh informan bahwa perasaan aman melakukan penyuluhan tidak ada penekanan dalam melakukan pekerjaan jadi perasaan aman dalam berkinerja sudah baik

3.b. Kepercayaan

Kepercayaan adalah merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Orang yang percaya diri yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki pengharapan yang realitas. Bahkan ketika pengharapan mereka tidak terwujud mereka tetap berpikiran positif dan dapat menerimanya. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku petugas penyuluh koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

“.... Begini dek perasaan aman aman dalam bekerja disini kami disini ada sistem kekompakan antara penyuluh jadi setiap ada informasi dari kementrian disampaikan kepada penyuluh lebih cepat jadi kita tidak pernah ditekan oleh kepala bidang penyuluhan karna kita disini stembai dalam melakukan pekerjaan itu sendiri jadi kita disini saling percaya antara atasan dan bawahan (Hasil wawancara Hm, tanggal 14 maret 2018)

jadi berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa perasaan aman dalam melakukan pekerjaan tidak ada penekanan dan saling mempercayai jadi

perasaan aman dalam berkinerja sudah baik hasil wawancara tersebut didukung oleh Informan selaku petugas penyuluh koperasi lapangan di Kabupaten Bone

”...begini ndi perasaan aman dalam berkinerja disini tidak pernah ditekan dalam melakukan penyuluhan jadi kita disini semua nyaman dalam berkinerja karna adanya gaji yang cukup memadai dan percaya diri cukup tinggi (Hasil wawancara Ak, tanggal 14 maret 2018)

Melihat hasil wawancara diatas petugas penyuluh koperasi lapangan bahwa perasaan aman dalam bekerja sangat penting bagi kepercayaan karna kepercayaan petugas penyuluh dengan atasan cukup tinggi karna kondisi mental dan keyakinan seseorang memberikan keyakinan kuat pada dirinya untuk melakukan penyuluhan dilapangan . melihat hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan.

“ Jadi disini ndi kepercayaan yang dibangun dalam melakukan penyuluhan karna sebagaimana kita disini PPKL memerlukan motivasi yang tinggi dalam kepercayaan jadi ada semacam bentuk tim dalam penyuluhan itu lah yang dipercayai oleh atasan (Hasil wawancara Yn, tanggal 14 maret 2018)

Jadi dapat disimpulkan dari wawancara diatas Salah satu faktor yang dapat memotivasi penyuluh disini bahwa adanya rasa aman dalam bekerja karna pemerintah meberikan informasi secara baik dan tidak pernah ditekan dalam melakukan penyuluhan dan begitupun petugas penyuluh menerima informasi lebih baik jadi petugas disini ditempatkan didaerah kabupaten Bone Jumlah ppkl sementara ini ada delapan orang dan dua perempuan dan enam laki laki yang ppkl di kabupaten Bone. jadi ini yang khusus memang ppkl delapan orang sebagai penyuluh jadi sekian dari delapan orang itu ada beberapa kecamatan yang ditangani karna terbatas begitu Karna PPKL ini dia punya dua tim dalam satu tim itu dua orang jadi sudah dibagi empat wilaya misalnya bagian selatan timur barat dan utara dan dikota jadi empat wilaya ini

menyangkut kecamatan ada rasa aman dalam bekerja karena dalam penyuluhan ppkl terbagi-bagi karna mereka membentuk tim dan ada kepercayaan yang mereka bangun di dinas Koperasi Kabupaten Bone.

4. Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan disini apabila pemerintah melakukan sendiri teknik pengawasan terhadap kegiatan yang sedang terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para penyuluh pengawasan ini dapat dibentuk dengan inspeksi langsung pengawasan tidak akan berjalan dengan baik jika hanya tergantung pada laporan saja pemerintah yang bijaksana akan mengabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melakukan pengawasan . adapun sub dimensi teknik pengawasan (a) pengawasan langsung (b) pengawasan tidak langsung

4.a pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawasan secara mengamati, memeriksa mengecek di tempat kerja dalam melakukan penyuluhan dan menerima laporan laporan secara langsung pada dari pengawasan. Hal ini melihat hasil wawancara oleh petugas penyuluh koperasi lapangan

Pengawasan dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi bahwa pemerintah pemerintah bertanggung jawab dalam memotivasi teknik pengawasan. Bahwa teknik pengawasan disini memerlukan kordinator dalam mengawasi petugas penyuluh dan meminta laporan apa yang dikerja dan bagaimana perkembangan dalam pemantauan di koperasi . (Hasil wawancara Ms tanggal 14 maret 2018)

Berdasarkan hasil wawancara oleh informan diatas bahwa teknik pengawasan sudah baik karna kordinator melaporkan semua kepada kementrian Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala bidang koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

“... Teknik pengawasan ppkl disini ada kordinator yang ditempatkan didinas koperasi jadi setiap ppkl itu melaporkan hasil dari pada kegiatannya dilapangan atau ada kegiatan menyangkut dengan penyuluhan mereka melaporkan kegiatannya kepada kordinatior kemudian laporan tersebut selain ditandatangani oleh

dinas kordinator juga dilaporkan langsung kepada provinsi dan diteruskan di pusat karna selain itu yang memberikan sebagai insentif langsung dari kementrian yang di transfer oleh rekening masing masing ppkl jadi aluran kerjanya itu laporan laporan ppkl tersebut baik dinas maupun tingkat profinsi selanjutnya ditindak lanjuti pusat dan setiap bulan ada laporan dan kemudian ada juga melaporkan ke provinsi (Hasil wawancara Ms tanggal 14 maret 2018)

Melihat dari hasil wawancara diatas teknik pengawasan secara langsung yaitu melaporkan hasil yang didapat dilapangan kemudian di evaluasikan kembali jadi pengawasan secara langsung sangat baik dalam tek teknik pengawan . berdasarkan hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

4.b pengasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung adalah diadakan mempelajari laporan laporan yang diterima dari pelaksanaan baik lisan maupun tulisan mempelajari pendapat-pendapat masyarakat melihat hasil wawancara oleh informan diatas adalah Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

Adapun teknik pengawasannya ee kita minta laporan laporan apa yang dikerjakan dan bagaimana perkembangan dalam pemantauan di koperasi seperti yang ada didaerah ini kita minta laporannya berarti kalau ada dilaporkan berarti ada yang dikerjakan kalau tidak ada laporannya berarti tidak ada dia kerja (Hasil wawancara yn tanggal maret 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas oleh informan bahwa teknik pengawasan disini adanya kordinator yang mengawasi semua karna setiap

melakukan penyuluhan dilaporkan kembali hasil yang di dapat hasil wawancara didukung oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

Jadi disini teknik pengawasan kita diawasi oleh kordinator kemudian kordinator melaporkan ke kementrian hasil yang dapat kamo peroleh dilapangan(Hasil wawancara ys tanggal 14 maret 2018)

Adapun kesimpulan dari teknik pengawasan dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan bahwa dalam melakukan penyuluhan ada kordinator yang mengawasi petugas dan hasil penyuluhan yang didapatkan dilapangan mereka melaporkan kegiatan kepada kordinator dan kordinator ini lah melaporkan kedinas koperasi jadi teknik pengawasan dalam PPKL disini ada pengawasan langsung dan tidak langsung

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri untuk bersangkutan (intrinsik) faktor ini mencakup tentang keberhasilan kerja, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk maju. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman , penempatan yang tepat. Faktor motivasi ini meningkatkan prestasi keberhasilan menyelesaikan tugas hal ini sesuai dengan tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat mensimulasi dan menantang para pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju. Adapun faktor ekstrinsik yaitu (1) keberhasilan menyelesaikan tugas (2). penghargaan (3). pekerjaan itu sendiri (4) tanggung jawab (5). kemungkinan untuk mengembangkan diri (6). kesempatan untuk maju

1. Keberhasilan Menyelesaikan Tugas

Memotifasi dalam keberhasilan menyelesaikan tugas petugas penyuluh memerlukan motif untuk kreatif yaitu selalu cenderung mencari sesuatu yang baru sesuai lain dari pada yang lain, dan motif mencapai efisiensi kerja dan

waktu, motiv mencapai sesuatu bukan hanya gaji yang dibutuhkan tetapi mempunyai harapan untuk bisa mencapai sesuatu .berdasarkan tabel diatas dalam penelitian analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan di dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bone dilihat dari sub dimensi (a). keseksesan (b). kemandirian

1.a Kesuksesan

Kesuksesan adalah melihat bagaimana kesuksesan petugas penyuluh koperasi lapangan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya melihat bagaiman menilai kesuksesan baik dari materi maupun fisikn. Melihat hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

penempatan yang layak dalam keberhasilan menyelesaikan tugas ada kompetensi kerja dan harus juga ada motivasi tidak bisa diselesaikan tugas tanpa ada motivasi dari ketua penyuluh jadi disini kami ada kekompakan agar tugas cepat selesai jadi mereka dalam melakukan pekerjaan cepat dalam menyelesaikan tugasnyanya yang diberikan oleh tasanya b (Hasil wawancara Ak tanggal 14 maret 2018)

berdasarka n hasil wawancara diatas bahwa keberhasilan menyelesaikan tugas bahwa adanya motivasi yang diberikan oleh atasan Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

“Faktor memotifasi sehingga ppkl bisa berhasil sebetulnya faktor memotivasi yang pertama mereka mempunyai pendapatan yang layak jadi ada honorer nya atau gajinya di samping itu kita disini juga kadang kadang kepala dinas atau bila dilakukan dalam bentuk tim kita sama sama mau turun kita juga memberi perjalan untuk perjalanan dan sebetulnya kita minta mereka juga di fasilitasi kendaraan dinas supaya mempermudah akses nya ke kecamatan (Hasil wawancara Hm, 14 maret 2014)

Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala bidang koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan sehingga

petugas penyuluh koperasi lapangan bisa berhasil karna mereka mempunyai pendapatan yang layak karna adanya bentuk tim antara petugas penyuluh koperasi dengan koperasi lain

1.b Kemandirian

Kemandirian adalah sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas penyuluhan yang diberikan oleh atasannya. Melihat hasil wawancara kepala bidang penyuluh koperasi lapangan di Kabupaten Bone

sehingga ppkl bisa berhasil karna dia itu selain dari pada materi diberikan kepada mereka kemudian insentif kita berikan juga sesuai dengan paku yang ada yang ditetapkan oleh kementerian jadi dinas disini tidak menentukan tetapi adapun begitu dari dinas juga ada kita memberikan semangat insentif terhadap ada penyuluh penyuluh punya kompetensi dan hampir dibone juga itu rata-rata tinggal laporan semua dan mereka semua sama lain menunjang jika ppkl berhalangan atau ada sesuatu mereka ditutupi oleh ppkl lain (Yn wawancara 14 maret 2018)

berdasarkan hasil wawancara diatas oleh Informan bahwa keberhasilan menyelesaikan tugas adanya insentif kita berikan dan ada semangat yang diberikan jadi dalam keberhasilan menyelesaikan tugas sudah baik. Jadi dapat dilihat wawancara informan petugas penyuluh koperasi lapangan

“keberhasilan petugas penyuluh disini ada semacam motivasi yang diberikan oleh pembina PPKL kalau misalnya ada tugas yang diberikan oleh pembina kita mengerjakan sesuai apa yang di perintahkan (Hasil wawancara Ms, tanggal 14 maret 2018)

Jadi dapat disimpulkan dari hasil wawancara diatas bahwa motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan dilakukan dalam bentuk Tim semua petugas penyuluh dalam melakukan tugasnya ada kekompakan antara penyuluh satu dengan penyuluh lainnya jadi tugas yang diberikan dalam penyuluhan cepat

selesai dan kemandirian dalam melakukan penyuluhan setiap melakukan penyuluhan masing ada tugas yang diberikan oleh tim 1 dan tim 2 dan seterusnya jadi mandiri dalam mengerjakan tugas dalam keberhasilan petugas penyuluh koperasi lapangan

2. Penghargaan

Penghargaan yang termotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan mendapatkan penghargaan . dan memberikan penghargaan dan memberikan apresiasi kepada mereka yang berprestasi yang menunjukkan bahwa mereka peduli dengan apa yang telah mereka dedikasikan jadi bila ada suatu penyuluh yang mendapatkan penghargaan maka petugas lainnya akan ikut termotivasi untuk mendapatkan hal yang sama adapun hasil wawancara beberapa informan (a) pujian (b) uang

2.a. sertifikat/ penghargaan

Sertifikat penghargaan n adalah bisa menyuntikkan semangat dan motivasi untuk bekerja karna pujian merupakan salah satu bentuk pengakuan terhadap apa yang sudah karyawan lakukan. Melihat dari hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

“ada penghargaan dalam bentuk motivasi ada semacam insentif atau pujian kepada PPKL sebagai dalam bentuk motivasi juga jadi kita sudah memberikan semacam wejangan wejangan untuk melakukan kegiatannya tidak semata mata kita meberikan dalam konsep atau materi tetapi juga memberikan materi pemahaman bekal sebagai motivasi. (hasil wawancara Hm tanggal 14 maret 2018)

Hasil wawancara tersebut dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan

UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

Penghargaan yang memotivasi kinerja belum ada sampai sekarang saya belum melakukan sementara juga saya program (Hasil wawancara ys, tanggal 14 april 2018)

Hasil wawancara tersebut bahwa penghargaan belum ada sampai sekarang didukung dengan informan selaku kepala bidang koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

“... di berikan oleh dinas koperasi untuk penghargaan itu mungkin istilahnya ini kita berikan semacam insentif kepada ppkl sebagai dalam bentuk motivasi juga jadi kita sudah memberikan semacam wejangan wejangan untuk melakukan kegiatannya tidak semata mata kita meberikan dalam konsep atau materi tetapi juga memberikan materi pemahaman bekal sebagai motivasi diakhir juga kita memberikan sesuatu yang sifatnya lebih mendorong ppkl untuk bersemangat melakukan kegiatannya . jadi insyaallah kemungkinan hari akan diangkat jadi PNS. Pns disini tenaga kontrak satu han kemudian kalau memang ada wejakan lagi diperpanjang dan kemungkinan bisa menambah ppkl yang baru yang dianggap artinya kita menambah personil kembali jadi kalau masalah sertifikat ada juga di kasihkan (Yn wawancara 14 maret 2018)

2.b uang

Uang merupakan suatu bentuk penghargaan dari perusahaan yang paling ditunggu-tunggu karyawan baik itu dalam bentuk gaji, bonus maupun THR dan lain lainnya berdasarkan dari hasil wawancara diatas bah berdasarkan hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi

“ Iya masalah penghargaan ada semacam gaji honorer (Hasil wawancara Am tanggal 14 maret 2018)

Jadi wawancara diatas bahwa ada penghargaan yang diberikan oleh kementerian semacam gaji honorer berdasarkan hasil wancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

“misalnya kalau kita turun penyuluhan ada uang jalan yang diberikan kemudian penyuluh yang aktif diberikan penghargaan uang tambahan (Hasil wawancara Ak, tanggal 14 maret 2014)

Jadi kesimpulan dari motivasi dalam penghargaan ada semacam wejangan-wejangan dalam bentuk motivasi tersendiri jadi kurang penghargaan yang diberikan dalam melakukan penyuluhan dan melakukan kegiatannya

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri ialah sebagai keadaan dimana penyuluh menemukan tugas-tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dan kesempatan itu untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya adapun hasil wawancara oleh beberapa informan adapun sub dimensi pekerjaan itu sendiri (a) hasrat (b) menyenangkan

3.a Hasrat

Hasrat adalah kunci motivasi proses memotivasi karyawan agar menghasilkan produktivitas kinerja yang terbaik hasrat kebutuhan terdalam yang dinilai penting oleh karyawan memiliki ukuran yang beragam. Berdasarkan hasil wawancara informan

kinerjanya disini petugas penyuluh koperasi lapangan menunjukkan bahwa ada motivasi atau hasrat tersendiri dalam pekerjaan dan setiap penyuluh dalam berkerja atau turun lapangan dalam melakukan penyuluhan. Dan akan bertambah wawasan (Hasil wawancara Hm tanggal 14 maret 2018)

dari hasil wawancara diatas ada hasrat tersendiri dalam memotivasi

kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan Hasil wawancara tersebut

didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di

kabupaten Bone Mengenai penyuluhan

”Motivasi tersendiri dalam pekerjaannya mereka juga menambah wawasan kemudian dia punya mengenal bidan-bidan selama ini kan kita jadi ppkl harus tau bidan kemudian di masyarakat mengenal banyak karakter jadi seperti apa itu karakter mereka tau oo karakter orang sini keras jadi harus dilembutkan begini jadi penyuluhnya harus juga lembut kalau orang keras tidak perlu kita bagaimanakan jadi itu motivasi tersendiri sebagai penyuluh kalau penyuluh itu memang harus ditrmpah model-model orang ini orang itu sesuai dengan karakter masing-masing jadi sebelum dia terjun dia sudah mempelajari watak wataknya masyarakat (Hasil wawancara ys, tanggal 14 2018)

Dari wawancara diatas ada hasrat atau karakter yang dapat menambah wawasan dan menilai karakter dari penyuluh yang dapat memotivasi PPKL dalam melakukan penyuluhan di dinas koperasi dan UMKM Kabupaten bone

3.b Menyenangkan

adalah melihat bagaimana pekerjaan itu sendiri dapat diselesaikan membuat semua anggota timdalam penyuluhan koperasi bersemangat untuk berkinerja dilihat dari hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

“ Pekerjaan yang saya lakukan yang saya inginkan tergantung dari apa yang diberikan kalau misalnya di tugaskan di lapangan iya dilapangan (Hasil wawancara Am, tanggal 14 maret 2018)

Dari wawancara diatas bahwa pekerjaan itu sendiri PPKL senang dengan apa yang diberikan kepada pembina dalam melakukan penyuluhan Di dinas koperasi dilihat dari wawancara informan petugas penyuluh koperasi lapangan

“Jadi begini dek kita semua petugas penyuluh disini kami fokus dengan apa yang diberikan oleh pembina kalau misalnya di suruhki adakan penyuluhan Alhamdulillah kami senang karna itu semua kewajiban kami seorang penyuluh kita harus bertanggung jawab dengan pekerjaan jadi senang tidak senangnya kita kasi senang saja (Hasil wawancara Ak, tanggal 14 maret 2018)

Jadi kesimpulan dari wawancara diatas bahwa pekerjaan itu sendiri mereka menambah wawasan yang luas dalam melakukan penyuluhan dan menyuluh disini mengenal karakter masing- masing dari dari anggota koperasi dan mereka senang dalam melakukan pekerjaanya

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan seorang penyuluh koperasi lapangan harus bertanggung jawab apa yang diberikan oleh kementrian dinas koperasi dan melaksanakan tugasnya dan akan termotivasi apabila diberikan kebebasan penuh dan terarah dalam

melaksanakan kebijakan terhadap tugas yang diberikan hal ini menunjukkan bahwa status yang jelas bagi seorang penyuluh dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kebebasan bagi penyuluh untuk mengambil keputusan sesuai yang dirasakan dan dibutuhkan . seorang penyuluh dalam melakukan pekerjaan dan memberikan kebebasan bagi penyuluh untuk mengambil keputusan sesuai sesuai yang dibutuhkan. Seorang penyuluh akan merasa terhalang melakukan pekerjaannya apabila tidak memiliki kewenangan yang penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk harus menunggu kepuasan dari orang lain . dimensi tanggung jawab (a) tanggung jawab diri sendiri (b). tanggung jawab kepada tugas

4.a. tanggung jawab terhadap diri sendiri

Tanggung jawab kepada diri sendiri adalah semua apa yang dikerjakan tanggung jawab pada diri sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi bertanggung jawab dalam melakukan melakukan penyuluhan dilokasi lapangan karna setiap tugas diberikan penyuluh harus menyelesaikan. Atau dipertanggung jawabkan di hasil evaluasi. Hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

“motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan bahwa ada tanggung jawab dalam melakukan penyuluhan bahwa setiap melakukan penyuluhan melaporkan dan memahami kembali. (Hasil wawancara Am, tanggal 14 maret 2018)

Melihat dari diatas tanggung jawab terhadap diri sendiri sudah optimal karna mereka mempertanggung jawabkan apa yang diberikan oleh pembina penyuluh. Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala bidang koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

”Tanggung jawab sehingga dapat memotivasi ppkl disini setelah diatur disana melaporkan dan memantau kembali hasil penyuluhanya apakah sudah berhasil atau tidak dan di evaluasi kembali kemudian ppkl itu harus bermasyarakat (Hasil wawancara Yn, tanggal 14 maret 2018)

Hasil wawancara tersebut bahwa ada tanggung jawab dari petugas penyuluh sudah bagus dan optimal kemudian didukung dengan informan selaku kepala dinas k operasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluha

Jadi tanggung jawab yang memotivasi kinerja seseorang dengan tanggung jawab koperasi yang diberikan dan tanggung jawab melihat perkembangan ini dua orang wilayah barat tidak ada melihat perkembangan koperasi tersebut sehingga apabila ada peningkatan dalam bentuk koperasi aktif atau apa sesuai dengan laporan yang masuk dia yang bertanggung jawab disitu (Hasil wawancara Ys, tanggal 14 maret 2018)

Dari kesimpulan diatas bahwa tanggung jawab dari setiap penyuluh dalam melakukan pekerjaan mereka bukan hanya mengharapkan tetapi melaporkan hasil penyuluhannya berhasil atau tidaknya dalam melakukan penyuluhan dan apabila melakukan penyuluhan hasil yang didapat dilapangan akan dipertanggung jawabkan

5. Kemungkinan untuk mengembangkan diri

Kemungkinan untuk mengembangkan diri adalah mendorong seseorang untuk mengembangkan dirinya keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara cara namun cara yang dilakukan itu termasuk dalam bekerja apabila keinginan untuk berkuasa menjadi pemimpin itu dalam arti positif. Adapun dimensi kemungkinan untuk mengembangkan diri (a). jenjang karir (b.)promosi

5.a jenjang karir

Jenjang karir adalah perkembangan petugas penyulu koperasi lapangan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir seseorang individu dalam melalui pengalaman . melihat hasil wawancara oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan

kemungkinan untuk mengembangkan diri itu tergantung dari ilmu masing-masing apabila ilmu nya kurang iya mungkin sampai disitu kemampuannya dalam berkinerja atau melakukan penyuluhan dan penyuluh disini mendapatkan materi yang bersifat secara rasional (Hasil wawancara Ak, tanggal 14 maret 2014)

Hasil wawancara tersebut bahwa jenjang karir tergantung dari ilmu masing-masing didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

Pengembangan diri motifasi disini contohnya pendidikan tergantung dari individunya masing masing kalau merasa ilmunya masih kurang apa kita silahkan saja yang penting tidak digagnggu pelaksanaan tugasnya sebagai PPKL jenjang karir cukup bagus (Hasil wawancara Ys, tanggal 14 april 2018)

5.b promosi

Promosi adalah pemindahan karyawan dari suatu jabata ke jabatan lain yang tanggung jawab lebih tinggi promosi memiliki nilai yang sangat berarti karna pengakuan atas hasil dan prestasi kerja karyawan yang penting bagi karyawan. Promosi dapat menambah karyawan didalam bekerja sehingga karyawan akan termotivasi. Hasil wawancara tersebut oleh informan kepala bidang petugas penyuluh koperasi lapangan

“jadi PPKL disini tidak ada promosi karna mereka semua adalah honorer pegawai kontrak jadi Pengembangan diri nya itu selain mendapatkan dilapangan dia juga mereka selalu menmdapatkan materi mteri persiapan dilapangan jadi mereka juga melihat dimedia disitu juga dia bisa mengembangkan diri dengan metode metode yang baru untuk dikembangkan dan dilaksanakan dilapangan sebagai status ppkl kemudian juga ppkl ini ini sifatnya rasional mereka saling shering antara ppkl atau dari kabupaten lain. (Hasil wawancara Yn, tanggal 14 maret 2018)

Dari hasil wawancara diatas bahwa tidak ada promosi dalam kinerja pendamping karna sistem pegawai kontrak di dukung oleh informan petugas penyuluh koperasi lapangan kemudian didukung oleh wawancara informan petugas penyuluh koperasi lapanga

“kita disini ndi bekerja dengan tugasnya masing jadi sampai sekarang belum ada promosi (Hasil wawancara Am, tanggal 14 maret 2018)

Kesimpulan dari wawancara diatas bahwa ada jenjang karir yang baik dan promosi tidak ada sampai sekarang motivasi pengembangan diri itu tergantung dari individunya masing misalkan penyuluh turun dilapangan akan mendapatkan materi-materi dan mengembangkan metode baru jadi ada pengembangan diri dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi

6. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju dalam memotivasi petugas penyuluhan koperasi lapangan sejauh mana pekerjaan yang dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dan karier dimasa yang akan datang berfokus pada karier . adapun dimensi sub (a). kesempatan untuk berkembang (b). kesempatan untuk berkarier

6.a kesempatan untuk berkembang

Kesempatan untuk berkembang adalah melihat bagaimana perkembangan petugas penyuluh koperasi lapangan dalam melakukan penyuluhan adapun hasil wawancara petugas penyuluh koperasi lapangan

kesempatan untuk maju dimana pemerintah memberikan kepercayaan yang dipegang oleh petugas penyuluh dan begitupun penyuluh mengontrol masyarakat atau anggota anggota koperasi dalam melakukan penyuluhan, jadi ada kesempatan untuk maju dan mereka berkembang dengan baik(Hasil wawancara Ak, tanggal 14 april 2018)

Hasil wawancara tersebut didukung dengan informan selaku kepala dinas koperasi dan UMKM di kabupaten bone Mengenai penyuluhan

“.... kesempatan untuk maju disini ppkl karna Semua ppkl disini honorer n dan kontrak setiap tahun selama bersangkutan masih bisa masih dibutuhkan tenaganya dan terutama dia masih mau dan kita teruskan untuk di usulkan kembali menjadi ppkl berikutnya satu tahun jankanya jadi itulah laporan ya tadi mengenai keberhasilan dari

kinerjanya jadi ada(wawancara (Hasil wawancara Ys, tanggal 14 maret 2018)

Hasil wawancara tersebut diatas bahwa petugas penyuluh koperasi ada kesempatan untuk berkembang karna mereka temotivasi dengan pekerjaan mereka dalam melakukan penyuluhan di dinas koperasi dan UMKM

6.b kesempatan untuk berkariri

Kesempatan untuk berkari adalah untuk memberikan kontribusi dari hasil wawancara informan kepala bidang petugas penyuluh koperasi lapangan

kesempatan untuk maju dan begitupun kesempatan untuk berkarir penyuluh disini sudah mempunyai pengalaman-pengalaman . PPKL untuk memotivasi disini dalam hal berkinerja dia pasti melakukan itu. Jadi setiap manusia atau insan pasti akan maju dia tidak mau menjadi ppkl selamanya pasti akan maju (Hasil wawancara Yn tanggal 14 maret 2018)

melihat dari hasil wawancara oleh informan diatas bahwa kesempatan untuk berkar ada dalam kesempatan maju karna petugas ini pengalaman-pengalaman dalam berkinerja kemudian disinalah dapat termotivasi petugas penyuluh koperasi lapangan. Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut petugas penyuluh koperasi lapangan

‘kami diberikan untuk kesempatan berkarir dan menuangkan ilmu yang kami miliki dilapangan (Hasol wawancara Ak, tanggal 14 maret 2018)

dari hasil wawancara diatas bahwa kesempatan untuk berkarir

Jadi kesimpulan dari wawancara diatas bahwa kesempatan untuk maju dalam memotivasi kinerja ada karna adanya gaji yang cukup tinggi dan kinerjanya baik dan masih dibutuhkan tenaga kerjanya karna penyuluh disini sistem kontrak

selama dua tahun kalau kinerja baik akan di naikkan gaji nya oleh kementrian koperasi. Dan begitupun dengan kesempatan untuk berkembang jadi prtugas disini tidak akan menyerah dan kesempatan berkariri sangat optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya bahwa peneliti berfokus pada analisis motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan

- 1. Faktor intrinsik** dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) di dinas koperasi dan UMKM Kabupaten bone (a) kondisi kerja petugas penyuluh menjalankan tugas nya dengan baik karna nmereka termotivasi adanya rasa aman nyaman dalam melakukan pekerjaan (b). hubungan antara pribadi petugas penyuluh menjadi erat antara dengan hubungan persaudaan. dan persaudaaraan lebih kuat (c) Perasaan aman dalam bekerja , penyuluh tidak pernah ditekan dalam melakukan tugasnya dan saling mempercayai dengan penyuluh satu dengan penyuluh lainnya (d). teknik pengawasannya penytuluh bertanggung jawab atas apa yang diberikan oleh kementrian ada pengawasan langsung dan tidak langsung
- 2. Faktor ekstrinsik** dalam memotivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan (PPKL) di dinas koperasi dan UMKM kabupaten Bone. (a)Keberhasilan menyelesaikan tugas dalam memotivasi petugas penyuluh koperasi lapangan dalam melakukan tugasnya ada kekompakan persatuan dan kemandirian (b) penghargaan disini ada semacam uang atau gadi yang diberikan setiap penyuluhan dan sertifikat (c).pengembangan diri itu tergantung dari individunya masing misalkan penyuluh turun dilapangan akan

mendapatkan materi-materi dan mengembangkan metode baru jadi ada pengembangan diri dalam memotivasi penyuluh disini mengenal karakter masing- masing dari anggota koperasi (d) tanggung jawab bertanggung jawab sesuai apa yang diberikan oleh atasan (e) kemungkinan untuk mengembangkan diri adanya jenjang karir dan promosi (f) kesempatan untuk maju dalam memotivasi kinerja ada karna adanya gaji yang cukup tinggi dan kinerjanya baik dan masih dibutuhkan tenaga kerjanya karna penyuluh disini sistem kontrak selama dua tahun kalau kinerja baik akan di naikkan gajinya oleh kementrian koperasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kinerja petugas penyuluh koperasi lapangan belum optimal karna kurangnya tenaga penyuluh sedangkan koperasi di kabupaten bone 484 sedangkan petugas penyuluh koperasi hanya 8 orang jadi tidak sebanding dengan penyuluh dengan koperasi

B. SARAN

1. Jumlah petugas penyuluh koperasi lapangan tidak sebanding dengan koperasi yang ada di Kabupaten Bone
2. Banyak nya koperasi yang tidak aktif yang ada di desa-desa
3. Sebaiknya Dinas koperasi UMKM melakukan pendekatan kepada anggota koperasi atau masyarakat berkoperasi
4. Kurangnya petugas penyuluh koperasi lapangan
5. Kondisi kerja petugas penyuluh koperasi lapangan belum maksimal

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aida, Hubeish.V.S. Kumumah amiruddin.S, 1994. *Perekonomian Indonesi*.Edisi Revisi Bumi aksara: Jakarta
- Bengen D.G.2001.*sinopsis ekosistem dan sumberdaya alam pesisir dan laut*.insitut pertanian bogor
- Djama'an satori, 2014. *metodologi penelitian kualitatif,alfabeta bandung*.
- Edy sutrisno, 2014. *Manajemen sumber daya manusia manusia*.Edisi revisi bumi aksara:Jakarta.
- Ibrahim , 2015. *Metodologi penelitian kualitatif*, bandung: alfabeta
- Mangkunegara. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Pasolong, herbani, 2016. *Metode penelitian administrasi publik*, Bandung: alfabeta
- Ruky, Achmad 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Edisi Pertama, Gramedia Pustaka Utama.
- Setiana, 2005. *Perkoperasian: Sejarah, Teori, dan Praktek*.Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sukamdiyo, 1997. *Manajemen Koperasi : Pasca UU No. 25 Tahun 1992*. Jakarta : Erlangga.
- Sudarmanto.2005. *kinerja dan pengembangan kompotensi sumber daya manusia*. Pustaka pelajar: Yogyakarta
- Surya dharmas , 2005, *Manajemen kinerja*. Pustaka pelajar: yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Widodo, . 2006. *Perencanaan Pembangunan*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Dokumen:

Departemen Koperasi. 2013. *Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Tahun 2013*

Dokumen Undang-Undang Perkoperasian Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian

No		Saran/perbaikan	Hal	Hasil perbaikan	Hal
1	Dr H. Mappamiring, M.Si	<ol style="list-style-type: none"> 1. Edit semua kesalahan teknis termasuk format pengetikan yang salah 2. Buat kata kunci pada abstrak 3. Perbaiki sub judul pada halaman 46 4. Perbaiki tabel data penduduk 	<p>Bab 1-V</p> <p>Hal IV Bab IV hal 46 Bab IV hal 40</p>	<p>Edit semua kesalahan teknis termasuk format pengetikan yang salah</p> <p>Buat kata kunci pada abstrak Perbaiki sub judul npada halaman 46 Perbaiki tabel data penduduk</p>	<p>Bab 1-V</p> <p>Hal IV BAB IV hal 46 BAB IV hal 40</p>
2	Dra.Hj. Musliha Karim, M.Si	<ol style="list-style-type: none"> 1. Halaman 27 Narasi Kerangka pikir dengan bagan yang berbeda yang ideal harus seiring 2. Deskripsi fokus berbeda yang mau diteliti sesuai apa yang tertera di bagan 3. Tanda Panah bagan di perbaiki 4. Teknik pengumpulan data di perbaiki 5. Deskripsi lokasi penelitian perlu dipangkas 6. Suara informan perlu ditambah 7. Kesimpulan dibenahi sesuai dengan hasil penelitian 	<p>Bab II hal 27</p> <p>Bab II hal 29</p> <p>Bab II hal 28 Bab III hal 34</p> <p>Bab IV hal 38-45 Bab IV hal 46-62 Bab V Hal 63</p>	<p>Halaman 27 Narasi Kerangka pikir dengan bagan yang berbeda yang ideal harus seiring</p> <p>Deskripsi fokus berbeda yang mau diteliti sesuai apa yang tertera di bagan</p> <p>Tanda Panah bagan di perbaiki Teknik pengumpulan data di perbaiki</p> <p>Deskripsi lokasi penelitian perlu dipangkas</p> <p>Suara informan perlu ditambah</p> <p>Kesimpulan dibenahi sesuai dengan hasil penelitian</p>	<p>Bab II hal 27</p> <p>Bab II hal 29</p> <p>Bab II hal 28 Bab III hal 34</p> <p>Bab IV hal 38-45 Bab IV hal 47-62 Bab V Hal 63</p>
3	Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki bagian tujuan pustaka tambah teori HEZBERG sebagai pendukung teori dalam penelitian 2. Perbaiki hasil penelitian 3. Perbaiki teknik penelitian 	<p>Bab II hal 10</p> <p>Bab IV hal 46 Bab III hal 34</p>	<p>Perbaikibagian tujuan pustaka tambah teori HEZBERG sebagai pendukung teori dalam penelitian</p> <p>Perbaiki hasil penelitian</p> <p>Perbaiki teknik penelitian</p>	<p>Bab II hal 10</p> <p>Bab IV hal 46 Bab III hal 34</p>
4	Dr Muhammad Tahir, M.Si				