



Analisis Faktor-Faktor dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Maju Pirbun Pasaman Barat

Riyana Octavalia^{1*}, Fajar Budiman², Maisarah Leli³

^{1,2,3}STAI-YAPTIP Pasaman Barat, Indonesia

*Korespondensi penulis: riyanaoctavalia3009@gmail.com

Abstract. Every company, whether public or corporate, is established to achieve certain goals. To achieve success, the foundation of competence needs to be considered. Factors are useful to help organizations improve performance. To support the performance of an employee, employees are needed who have performance factors in accordance with the needs needed in a company. This study aims to determine the factors of employee performance seen from indicators of performance knowledge, motivation, organizational culture of the performance of employees of the advanced palm oil plantation cooperative Pirbun West Pasaman in carrying out their duties or work. The research motede used is a qualitative method, data collection techniques are interviews, observations, and document studies. The results of this study obtained the conclusion that the performance factors of employees in the advanced palm oil plantation cooperative (KPS) advanced pirbun pasaman barat are adequate. This can be seen based on indicators put forward by Spencer, namely performance knowledge, motivation, employee performance organizational culture. each of these indicators has been fulfilled in the employees of the advanced palm oil plantation cooperative (KPS) pirbun west pasaman.

Keywords: Performance, Cooperatives, Palm Oil.

Abstrak. Setiap perusahaan baik negeri maupun perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai kesuksesan makan landasan kopetensi perlu diperhatikan. Faktor-faktor berguna untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja. Untuk menunjang kinerja seorang karyawan diperlukan karyawan yang memiliki faktor-faktor kinerja sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor kinerja karyawan dilihat dari indikator pengetahuan kinerja, motivasi, budaya organisasi kinerja karyawan koperasi perkebunan sawit maju pirbun pasaman barat dalam menjalankan tugas atau perkerjaanya. Adapun motede penelitian digunakan adalah metode kualitatif, teknik pengumpulan data adalah wawancara,observsi, dan studi dokumen. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan faktor-faktor kinerja karyawan di koperasi perkebunan sawit maju (KPS) maju pirbun pasaman barat sudah memadai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh spencer yaitu pengetahuan kinerja, motivasi, budaya organisasi kinerja karyawan.pada masing-masing indikator tersebut telah dipenuhi pada diri karyawan koperasi perkebunan sawit (KPS) maju pirbun pasaman barat.

Kata kunci: Kinerja, Koperasi, Sawit.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan menginginkan kinerja karyawan terus meningkat. Kinerja sebagai bentuk perwujudan perilaku seorang karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan mencapai tujuan (Fatmawati, 2020),sebagai sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.maka dari itu jika tidak ada kinerja karyawan tentunya perusahaan tidak adanya memperoleh perkembangan perusahaan tersebut (Ambar & Rosidah, 2013).

Suatu perusahaan akan berhasil bila ada sumber daya manusia yang handal di perusahaan tersebut, perusahaan harus bisa memperkuat seluruh sumber daya manusianya

secara memadai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya (Kusmiarti, 2020; SAGALA & MEDAN, n.d.; Stevani et al., 2016). Salah satunya dengan perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan perkembangan karyawan. Suatu perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memahami cara setiap karyawan berkerja sesuai dengan prinsip tujuan perusahaan.

Terdapat berbagai faktor atau aspek yang pengaruhi kinerja karyawan, salah satu antara lain merupakan disiplin (Jeputra, n.d.; Suharno & Anggreini, 2016). Disiplin kerja merupakan sebuah kunci keberhasilan dalam mengapai tujuan (Mujiatun, 2014). Disiplin kerja merupakan suatu peraturan kerja yang telah diresmikan oleh perusahaan serta ditaati oleh karyawan dimana mereka berkerja. Sehingga jika karyawan disiplinnya baik, maka hasil kinerja yang hendak raih akan mudah.

Disiplin kerja yang berada di koperasi perkebunan sawit maju pirbun pasaman barat secara totalitas belum maksimal,terdapat perkerja yang melanggar dan mengabaikan peraturan kedisiplinan kerja yang diterapkan perusahaan. antara lain dilihat dari karyawan yang tidak menaati ketentuan waktu, dilihat dari ada beberapa karyawan yang sering masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan serta masi banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan (Kismono, 2010).

Disiplin kerja karyawan yang terjadi pada koperasi perkebunan sawit maju pirbun pasaman barat adalah pada saat karyawan masuk kerja, istirahat serta pada saat pulang berkerja, masih terdapat saja karyawan tidak taat pada aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan misalnya saat karyawan diharuskan masuk jam 8 pagi akan tetapi yang terjadi masih saja terdapat beberapa karyawan yang terlambat, untuk masuk dan terkesan menjadi kebiasaan (NANA, 2023). Begitupun pada jam istirahat, karyawan pada koperasi perkebunan sawit maju pirbun pasaman barat beberapa orang masih dating terlambat masuk dan tampaknya mengabaikan waktu istirahat yang ditentukan oleh perusahaan yaitu jam istirahat mulai dari pukul 12.00 dan masuk pada pukul 13.00 (selain hari jumat masuk jam 13.30) dan selanjutnya adalah jam pulang karyawan yang ditetapkan perusahaan, yakni pukul 16.00, tetapi masih ada karyawan yang pulang lebih awal. Selain itu juga terdapat pelanggaran terhadap ketidak adilan karyawan koperasi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja seorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seorang dalam melakukan tugas perkerjaanya. Kinerja karyawan di artikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam berkerja harus sesuai dengan program dalam berkeja harus

dsesuai dengan program kerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Hakim, 2012).

Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan, karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam pembangunan koperasi perkebunan sawit maju ophir pasaman barat.

Sumber daya manusia sebagai peroses penarikan, seleksi dan pengembangan serta pemeliharaan SDM agar tercapai tujuan yang diinginkan (Kismono, 2010). Artinya sumber daya manusia harus dikelola dengan baik secara optimal melalui fungsi manajemen yang terarah dan terorganisasi dengan baik, dimana subyek yang dikelola memiliki nilai yang penting bagi masyarakat. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam berkerja.

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja. Untuk mengetahui itu perlu dilakukan penilain kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu peroses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sarana dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Masalah ini yang sangat menjadi tantangan bagi kinerja karyawan koperasi perkebunan sawit maju yang harus segera ditangani kerana sumber daya manusia merupakan bagian sangat strategis yang penting dalam perkembangan dimasa yang akan dating dan menyatakan bahwa kinerja karyawan masi kurang, kemudian karyawan datang terlambat dalam berkerja, jam istirahat lebih awal dan masuk kembali berkerja lebih lama, serta kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan oleh koperasi simpan pinjam perkebunan sawit maju, sehinga melibatkan mengakibatkan kinerja karywan menurun yang disebabkan oleh motivasi kinerja yang menurun, kemudian adanya pengurangan karyawan semejak adanya replanting atau

disebut dengan pindah tanam atau tanam ulang kebun sawit dan disitulah disebut dengan masalahnya.

Berdasarkan permasalahan diatas sesuai hasil observasi yang penulis lakukan dan fenomenal yang terjadi di lapangan, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan menulis skripsi yang berjudul:

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “ Bagaimana Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Maju Pasaman Barat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan fenomena secara jelas dan terperinci melalui kata-kata, bukan angka (Sugiyono, 2013). Penelitian kualitatif bertujuan memecahkan masalah berdasarkan data empiris. Penelitian ini bersifat lapangan, menggabungkan studi pustaka untuk mengumpulkan data dan informasi dari literatur, seperti buku dan artikel ilmiah, dengan membaca, mencatat, mengamati, dan memahami isi kandungannya (Creswell, 1999). Selain itu, penelitian juga melibatkan pencarian data langsung dari lapangan, khususnya informasi terkait analisis kinerja pada objek yang diteliti. Lokasi Penelitian Lokasi penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Plasma IV, yang berlokasi di Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis kinerja keuangan koperasi, yang merupakan bagian penting dari pemahaman terhadap efisiensi dan efektivitas manajemen keuangan di koperasi tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Paparan data yang peneliti peroleh dari lapangan adalah data hasil observasi dan wawancara. Dalam hal ini, peneliti tiding kengalami kendala yang berarti untuk menggali informasi. Dalam hal ini mencari informasi yang berkaitan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi perkebunan sawit maju. Data dari hasil penelitian dikumpulkan dan dicatat dengan sebenar-benarnya. Penelitian ditujukan pada karyawan koperasi perkebunan sawit maju dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai kompetensi yang ada pada diri karyawan koperasi perkebunan sawit maju. Selain melakukan observasi secara langsung peneliti juga melakukan wawancara kepada ketua KPS dan juga salah satu karyawan yang menjabat sebagai kasir mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi perkebunan sawit maju.

Dari data-data yang diperoleh dan telah dikumpul dari hasil wawancara dan dokumentasi di lapangan, kemudian akan dibahas sesuai dengan focus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Ada 3 fokus penelitian yang akan dibahas yaitu kinerja karyawan dalam kelompok atau perorangan, motivasi kinerja karyawan pada koperasi diperkebunan sawit maju, perkembangan kinerja karyawan. Berikut pemaparan penulis mengenai hasil wawancara yang telah dilakukan :

1) Kinerja Karyawan dalam Kelompok atau Perorangan

Kinerja kelompok adalah menggambarkan sampai seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi. Sedangkan Kinerja individual adalah pencapaian serangkaian tugas oleh pemakai teknologi sistem informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas. Seorang karyawan harus bertanggung jawab dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah dan menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama ketua koperasi perkebunan sawit yang menyatakan bahwa :

Setiap karyawan yang bekerja disini telah memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Jika terjadi masalah dalam pekerjaan mereka pasti bisa menganalisis masalah baik dengan kelompok maupun individu yang terkait dengan tugas atau pekerjaannya. Jika nantinya ada kendala-kendala, saya sebagai ketua siap untuk membantu.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat pengetahuan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan KPS karena adanya pengetahuan yang baik tentunya kendala-kendalayang ditemui karyawab KPS dalam melaksanakan tugasnya dapat diselesaikan dengan cepat. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik akan merubah sikap mental dan perilaku serta membentuk kepribadian karyawan (Sutopo, 2024).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannyadengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi adalah

campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi umum sebuah organisasi yang diyakini oleh para anggota organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai dan norma organisasi, sadar akan jajaran tingkatannya dan merasa terikat kepadanya maka akan menjadikan budaya organisasi yang kuat. Peneliti melakukan wawancara pada dimensi pengetahuan yang terdiri dari indikator yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhatikan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan orang menekankan dipertahankan status quo dari pada pertumbuhan.

Seorang karyawan harus bertanggung jawab dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah dan menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama ketua KPS yang menyatakan bahwa :

Setiap karyawan yang bekerja disini telah memahami karakteristik dan bekerja sama secara tim-tim bukannya individu-individu. Mereka dapat menyelesaikan segala beban kerja dengan seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi didalam pekerjaan dapat teratasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa dimensi pengetahuan yang terdiri dari indikator kemampuan karyawan dan menganalisis masalah yang mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Selain itu akan mampu membawa perubahan kearah efektivitas dan efisiensi bagi koperasi perkebunan maju.

2) **Motivasi Kinerja Karyawan pada Koperasi diperkebunan Sawit Maju**

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan memberikan prestasi sebaik karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi adalah tindakan proaktif, sedangkan mengawasi atau mengatur biasa suatu tindakan yang reaktif. Pemimpin yang efektif akan memotivasi karyawan, sebelum mereka jenuh atau bingung dengan kerjanya. Dan jika sudah bosan, karyawan tersebut akan menjadi malas atau lalai, sehingga harus diawasi atau diatur kinerjanya. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap manusia dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat.

Kerja karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Organisasi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi karyawan akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri karyawan bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Dengan hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama ketua KPS yang menyatakan bahwa :

Motivasi setiap karyawan disini pasti ada, mereka selalu bersemangat dan memiliki inisiatif dalam menjalankan tugasnya. Tetapi saya selalu mengawasi perkerjaan mereka, karena bukan berarti kita boleh asal bertindak dari kegiatan yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan dan wewenang KPS (Sutopo, 2024).

Karyawan yang memiliki inisiatif adalah karyawan yang tidak pasif yang diam menunggu perintah dari atasan sikap inisiatif sangat dikuai dalam bidang apaun karena hasil pekerjaan mereka melebihi dari yang diharapkan. Inisiatif dapat timbul dari mana saja, yang tercipta karena adanya dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama ketua KPS yang menyatakan bahwa :

Motivasi selalu dan tetap diberikan kepada karyawan disini. Seperti dalam kegiatan briefing pagi, saya menyempatkan waktu untuk memberikan motivasi kepada mereka.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada karyawan itu sangat penting supaya karyawan tidak bosan dalam meningkatkan kinerja karyawan KPS. Semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Jadi untuk memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik maka diperlukan suatu keterampilan yang baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendiring seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Peneliti melakukan penelitian pada dimensi motivasi yang terdiri dari 3 indikator yaitu :

- a. Penghargaan diri, seseorang yang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
- b. Kekuasaan, seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
- c. Kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan untuk mendapatkan
- d. jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Dalam hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama ketua KPS yang menyatakan bahwa :

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja memiliki tanggung jawab yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk mewujudkannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko.

Contoh pemberian motivasi yang dilakukan atasan kepada karyawan yang disampaikan oleh ketua KPS yang menyatakan bahwa : Saya selalu memberikan *reward* kepada karyawan, misalnya bonus berbasis kinerja, intensif, hadiah, apa pun yang bernilai bagi mereka. Karyawan yang dihargai akan lebih termotivasi dibanding mereka yang tidak.

Seorang karyawan dalam motivasi kinerja mempunyai konsep manajemen sumber daya manusia yaitu motivasi, motivasi merupakan pemberian gaya penguat yang menciptakan kegairahan seorang berkerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, penyalurkan dan mendukung perilaku upaya manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Supaya tujuan dapat terwujud maka pimpinan harus memberikan perhatian yang serius terhadap karyawan serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

3) Perkembangan Kinerja Karyawan

Pengembangan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan guna mencapai performa kerja yang lebih baik. Hal ini dilakukan melalui berbagai strategi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, motivasi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Indikator pengembangan kinerja karyawan adalah parameter atau metrik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mengalami peningkatan dalam kompetensi, keterampilan, dan kualitas kinerja mereka. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam mengevaluasi efektivitas program pengembangan karyawan dan menentukan sejauh mana tujuan pengembangan tercapai. Berikut adalah beberapa indikator yang umum digunakan:

- a. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan : Mengukur apakah karyawan telah meningkatkan keterampilan teknis atau pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Indikator ini dapat mencakup penilaian hasil pelatihan, sertifikasi yang diperoleh, atau peningkatan dalam pemahaman mereka tentang konsep atau proses tertentu.

- b. Peningkatan Kualitas Kerja: Mengukur perubahan dalam kualitas kinerja karyawan. Ini dapat mencakup peningkatan dalam efisiensi kerja, peningkatan akurasi atau kualitas hasil kerja, atau peningkatan dalam kemampuan menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah.
- c. Peningkatan Kinerja *Key Performance Indicators* (KPIs): Mengukur apakah karyawan telah mencapai target KPI yang ditetapkan atau berhasil meningkatkan performa mereka dalam area yang ditentukan. Indikator ini dapat meliputi peningkatan penjualan, peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan pelanggan, atau peningkatan efisiensi operasional.
- d. Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah: Mengukur apakah karyawan telah meningkatkan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah di lingkungan kerja. Indikator ini dapat mencakup kemampuan dalam menghadapi tantangan yang kompleks, mengambil keputusan yang tepat, atau menemukan solusi kreatif untuk masalah yang muncul.
- e. Peningkatan Keterlibatan dan Retensi Karyawan: Mengukur apakah program pengembangan karyawan telah berdampak pada tingkat keterlibatan dan retensi karyawan. Indikator ini dapat mencakup tingkat kepuasan kerja, tingkat partisipasi dalam program pengembangan, atau tingkat tinggalkan karyawan yang meningkat.
- f. Peningkatan Pengakuan dan Peningkatan Karir: Mengukur apakah karyawan telah mengalami peningkatan dalam pengakuan atau promosi karir sebagai hasil dari pengembangan kinerja. Indikator ini dapat mencakup kenaikan pangkat, peningkatan tanggung jawab, atau penghargaan yang diterima. Setiap organisasi dapat menentukan indikator pengembangan kinerja karyawan yang paling relevan dengan tujuan dan kebutuhan mereka. Penting untuk mengukur dan melacak indikator-indikator ini secara teratur untuk mengevaluasi keberhasilan program pengembangan karyawan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Disiplin ialah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerjea merupakan salah satu faktor yang dapat menurunya peningkatan kerja. Kurang kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efektif dan efisien. Disiplin kerja terbagi 3 yaitu :

- a. Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

- b. Disiplin Korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa satu bentuk hukuman dan disebut tindakan disiplin.
- c. Disiplin progresif yaitu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin ini agar karyawan untuk mengambil tindakan sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

Dalam hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama ibu kinerja sebagai jabatan kasir yang menyatakan bahwa:

Setiap karyawan disiplin kerja sudah berjalan dengan baik semenjak absen menggunakan mesin finger print, jadi tingkat kesadaran karyawan lebih bisa termonitoring/terkontrol. Jika ada karyawan yang melanggar aturan. Maka saya sebagai karyawan yang berkerja disini akan menegur, jika tidak bisa ditegur maka saya akan melaporkan keatasan untuk tindakan lebih lanjut yaitu pemberian sanksi kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kinerja itu sangat perlu dalam suatu perusahaan supaya adanya peningkatan kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Perkebunan Sawit Maju, Pasaman Barat, dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap staf serta rendahnya disiplin kerja mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal. Kedua, kinerja karyawan dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu kelompok dan individu, di mana kinerja kelompok mencerminkan sejauh mana tugas-tugas pokok institusi dapat tercapai, sedangkan kinerja individu melibatkan efisiensi, efektivitas, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ketiga, pengembangan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan menjadi strategi penting untuk mencapai performa kerja yang optimal, dengan indikator berupa kompetensi, kualitas kinerja, dan efektivitas program pengembangan. Terakhir, motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi yang lebih baik akan

meningkatkan kinerja, sementara motivasi yang rendah berpengaruh sebaliknya. Hal-hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas kerja di koperasi tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Ambar, & Rosidah. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Creswell, J. W. (1999). Mixed-method research. In *Handbook of educational policy* (pp. 455–472). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012174698-8/50045-X>
- Fatmawati, F. F. (2020). *Manajemen dan ekonomi*.
- Hakim. (2012). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Jeputra, A. (n.d.). Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pekerja kelapa sawit di Ladang Kosma (Koperasi).
Repository UIN Jakarta
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/81014>
- Kismono, G. (2010). *Bisnis pengantar*. BPFE Fakultas Ekonomi UGM.
- Kusmiarti, P. (2020). Analisis SWOT pada koperasi karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro.
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/90>
- Mujiatun, S. (2014). Kebijakan moneter dan fiskal dalam Islam. *Jurnal Ekonomikawan*, 14(1), 73–81.
- Nana, S. P. P. (2023). Pengaruh kompetensi, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Mulia di Kabupaten Gianyar. *Eprints UNMAS*.
<http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5171/>
- Sagala, R. Y., & Medan, P. P. P. (n.d.). Kinerja pengurus dalam menjalankan Koperasi Unit Desa Rahmat Tani di Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat. *Polbangtan Medan*.
https://www.polbangtanmedan.ac.id/upload/upload/ebook/ROYAN_YOSEPHA_SAGALA.pdf
- Stevani, E., Kurniawati, F., & Kifli, F. W. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (Studi kasus di PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat, Kabupaten Kuantan Singingi). *Jurnal Masepi*.
<http://journal.instiperjogja.ac.id/index.php/JMI/article/view/871>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suharno, Y. A. D., & Anggreini, T. (2016). Studi tentang koperasi perkebunan kelapa sawit rakyat berprestasi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Kehutanan*. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/aev/article/download/122/128>
- Sutopo, E. (2024). Kasir perkebunan sawit Maju Pasaman Barat.