

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN KOPERASI
(Studi Kasus pada Koperasi Insan Perikanan di TPI Paotere di Kota Makassar)**



SKRIPSI



UPT PERPUSTAKAAN UNW HASANUDDIN	
Tgl. Terima	11-12-2006
Asal Dari	file - Kelantan
Banyak	1(satu) ek
Harga	H
No. Inventaris	401 / 11-12-06
No. Klas	36.015

HADIJAH UMAR

**PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN PERIKANAN
FAKULTAS ILMU KELAUTAN DAN PERIKANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2006**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN KOPERASI
(Studi Kasus pada Koperasi Insan Perikanan di TPI Paotere di Kota Makassar)**

SKRIPSI

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk meraih Gelar Sarjana
Pada Jurusan Perikanan
Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan
Universitas Hasanuddin

**HADIJAH UMAR
L241 02 013**

**PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN PERIKANAN
FAKULTAS ILMU KELAUTAN DAN PERIKANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2006**

Judul : ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN KOPERASI (Studi Kasus pada Koperasi
Insan Perikanan di TPI Paotere di Kota Makassar).
Nama : HADIJAH UMAR
Stambuk : L241 02 013

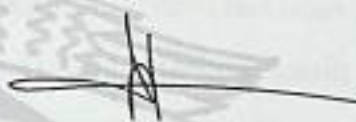
Telah Diperiksa dan Disetujui oleh
Komisi Pembimbing :

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota



Ir. M. Yunus Tamamma, M.Si.
NIP. 130 502 686



Ir. Amiluddin, M.Si.
NIP. 132 303 891

Mengetahui :

Pgs. Dekan
Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan

Ketua Program Studi
Sosial Ekonomi Perikanan



Dr. Ir. Dody Dh. Trijuno, M.App.sc
NIP. 131 846 404



Dr. Ir. Mardiana E. Fachry
NIP. 131 477 427

Tanggal pengesahan : Desember 2006

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT, Karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan, Jurusan Perikanan, Universitas Hasanuddin Makassar.

Selama pelaksanaan, penulisan, dan penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah yang diberikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini serta tak lupa pula kepada Kedua Orang Tua Tercinta terima kasih atas doa, dukungan, dan pengertiannya selama ini, Dan tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Ir.H. Sudirman, MP. selaku Dekan dan Bapak Dr.Ir.Dody Dh. Trijuno,M.App.Sc. selaku Pembantu Dekan 1 Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan.
2. Ibu Dr.Ir. Joharnani Tresnaty,DEA. selaku Ketua Jurusan Perikanan dan Ibu Dr.Ir. Mardiana E, Fachry. selaku Ketua Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan.
3. Bapak Ir. M. Yunus Tamamma M.Si. selaku pembimbing utama dan Bapak Ir. Amiluddin M,Si. selaku pembimbing anggota.
4. Bapak Ir. Djumran Yusuf selaku penasehat akademik terima kasih atas segala pengertian dan bimbingannya selama menjadi penasehat akademik.
5. Para Dosen – dosen Perikanan umumnya dan Sosek pada khususnya terima kasih atas segala bimbingannya.
6. Bapak Direktur Koperasi Insan Perikanan atas kesediaannya mengizinkan untuk melakukan penelitian di Koperasi Insan Perikanan.
7. Staf dan seluruh karyawan Koperasi Insan Perikanan atas waktu dan perhatian yang diberikan selama penelitian dilaksanakan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun.

Makassar, Desember 2006

Penulis

RINGKASAN

HADIJAH UMAR. L241 02 013. Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus pada Koperasi Insan Perikanan TPI Paotere di Kota Makassar). Dibawah Bimbingan Bapak Ir. M. Yunus Tamamma, M.Si sebagai Pembimbing Utama dan Ir. Amiluddin, M.Si sebagai Pembimbing Anggota.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan koperasi perikanan khususnya di Koperasi Insan Perikanan serta upaya yang dilakukan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Oktober 2006 di Koperasi Insan Perikanan. Metode Pengambilan datanya dilakukan dengan metode sensus dimana keseluruhan responden diambil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor umur berpengaruh negatif pada peningkatan pada kinerja karyawan. Sedangkan gaji, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data regresi berganda menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen kuat. Dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan besarnya derajat keceratan hubungan antara variabel independen dan dependen yang dapat di katakan bahwa besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel umur, gaji, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

ABSTRACT

Hadijah Umar, L241 02 013. Analysis Factor-factor the Influence of Kinerja Cooperation Functionary (Case Study in Cooperation Insan Perikanan TPI Paotere in Makassar city). By leading Mr. Ir. M. Yunus Tamamma M.Si. and Mr. Ir. Amiluddin M.Si.

The goal of the research is to know what factor who have influence for the functionary cooperation especially fishery, and what the manajer can do to step up the kinerja of cooperation functionary.

The Assessment was conducted in July – October 2006 at the cooperation Insan Perikanan TPI Paotere In Makassar city. This research method is case study, which colledt data, primary and secondary data. Primary data from respondent sample (used sensus method). Result of data analysis shown that factor of age, have negative influenceto the step up the kinerja of functionary cooperation, and age, studi, time of working, have positive influence to the step up the kinerja of functionary cooperation.

The result of data analysis shown that relation ship of the dependen variable and independent variable is stronger, that mind how much degree of the relation ship between independent variable and dependen variable.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
PENDAHULUAN	1
Latar belakang	1
Tujuan dan Kegunaan	3
TINJAUAN PUSTAKA	5
Koperasi	5
Pengertian Manajemen SDM	6
Pengertian Kinerja	8
Motivasi Kerja & Produktivitas Tenaga Kerja	10
Kerangka pemikiran	19
Hipotesis.....	22
METODOLOGI PENELITIAN	23
Waktu dan Tempat	23
Jenis Penelitian	23

Metode Pengambilan Sampel	23
Jenis & Sumber Data	24
Analisa Data	24
Konsep Operasional	26
KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN	28
Sejarah Berdirinya Koperasi	28
Struktur Organisasi	28
Manajemen Sumberdaya Manusia	34
Bidang Permodalan dan Keuangan	35
Sarana dan Prasarana	40
Unit Usaha Koperasi	42
Karakteristik Responden	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
Analisis Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	56
Upaya – Upaya manajer Dalam Meningkatkan Kinerja	63
KESIMPULAN DAN SARAN	66
Kesimpulan Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	71

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
1.	Skema Kerangka Pikir Penelitian.....	20
2.	Alur Proses Pembuatan Es Balok.....	43

DAFTAR TABEL

No	Teks	Halaman
1.	Sumber Modal Koperasi Insan Perikanan.....	29
2.	Volume usaha dan SHU Koperasi Insan Perikanan.....	30
3.	Sumber Keuangan modal sendiri Koperasi Insan Perikanan.....	35
4.	Ringkasan Laporan Rugi Laba 2004 – 2005 Koperasi Insan Perikanan.....	36
5.	Ringkasan Laporan Perubahan Modal Koperasi Insan Perikanan.....	37
6.	Ringkasan Neraca Koperasi Insan Perikanan.....	38
7.	Sarana dan Prasarana penunjang pada setiap unit kegiatan Koperasi Insan Perikanan Kota Makassar	40
8.	Jumlah anggota Koperasi Insan Perikanan Tahun 2004-2005.....	44
9.	Persentase Responden berdasarkan umur pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.....	49
10.	Persentase responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.....	50
11.	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerjanya pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.....	51
12.	Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatannya pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.....	53
13.	Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linear Berganda pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.....	55
14.	Upaya – upaya Manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Halaman
1.	Hasil Olah Data regresi Berganda.....	71
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	72
3.	Daftar Gaji.....	73
4.	Tabulasi Data Responden.....	74

RINGKASAN

HADIJAH UMAR. L241 02 013. Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus pada Koperasi Insan Perikanan TPI Paotere di Kota Makassar). Dibawah Bimbingan Bapak Ir. M. Yunus Tamamma, M.Si sebagai Pembimbing Utama dan Ir. Amiluddin, M.Si sebagai Pembimbing Anggota.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan koperasi perikanan khususnya di Koperasi Insan Perikanan serta upaya yang dilakukan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Oktober 2006 di Koperasi Insan Perikanan. Metode Pengambilan datanya dilakukan dengan metode sensus dimana keseluruhan responden diambil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor umur berpengaruh negatif pada peningkatan pada kinerja karyawan. Sedangkan gaji, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data regresi berganda menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen kuat. Dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan besarnya derajat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen yang dapat di katakan bahwa besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel umur, gaji, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Koperasi dikembangkan di Indonesia sebagai upaya untuk mewujudkan demokrasi ekonomi seperti yang terdapat dalam Undang - Undang nomor 25 tahun 1992 menyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi adalah badan usaha, ini berarti koperasi merupakan organisasi ekonomi bukan organisasi sosial. Pembangunan koperasi sebagai wadah kegiatan ekonomi diarahkan agar semakin memiliki kemampuan menjadi badan usaha yang efisien dan dapat membangun perekonomian nasional.

Sumberdaya manusia merupakan bagian dari faktor produksi, mempunyai peranan yang utama dalam menggerakkan dan mengembangkan suatu perusahaan, Peningkatan produktivitas dan kualitas produk dari suatu perusahaan adalah sesuatu yang sangat hal yang sangat penting dan selalu ditekankan oleh setiap perusahaan karena dengan peningkatan produktivitas dan perbaikan kualitas dari sebuah produk, perusahaan bisa tetap bersaing dengan perusahaan lain. Apalagi di era pasar bebas mendatang yang semua serba menuntut adanya kualitas tinggi dari produk.

Mengingat bahwa SDM merupakan unsur yang sangat penting maka pengelolaannya haruslah secara profesional. Hal ini dimaksudkan agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menjaga keseimbangan dalam artian memelihara hubungan yang baik secara terus menerus dan serasi diantara karyawan sangat berpengaruh untuk mencapai kerjasama yang efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat memikirkan agar supaya karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dengan semangat yang tinggi sehingga diharapkan kinerjanya akan selalu meningkat.

Oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan sesungguhnya mempunyai tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan yang diharapkan para karyawan. Permasalahan yang selalu ditemui adalah mengapa prestasi kerja karyawan setiap waktu dapat berubah dan bahkan kerap mengalami penurunan. Pertanyaan inilah sesungguhnya yang selalu muncul dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Sebagai konsekuensinya maka tugas manajemen makin kompleks karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja karyawan serta berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Abraham Maslow mengatakan bahwa manusia akan termotivasi cenderung karena keinginan-keinginan untuk memenuhi kebutuhannya dan Pemenuhan kebutuhan manajemen dilakukan secara berjenjang, ada lima jenjang kebutuhan manusia yakni kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Karena itu manajemen perusahaan perlu melakukan upaya agar memotivasi karyawan dalam rangka memperbaiki kinerjanya, upaya tersebut adalah bagaimana pihak perusahaan memahami tingkat kebutuhan karyawan sehingga setiap

karyawan dapat bekerja secara lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Martono, 1990)

Pada koperasi Insan Perikanan para karyawannya memiliki kinerja yang baik ,hal ini dapat dilihat dari keberhasilan koperasi selama ini dengan terus meningkatnya jumlah anggotanya dari tahun ke tahun. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dengan demikian kinerja merupakan output atau hasil pelaksanaan tugas ataupun pekerjaan. Kondisi kinerja karyawan koperasi Insan Perikanan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti umur, tingkat pendidikan, gaji, dan pengalaman kerja. Berdasarkan hal tersebut diatas maka diadakanlah penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Insan Perikanan (studi kasus di TPI Poetere Kota Makassar).

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan koperasi perikanan.
2. Bagaimana peranan manajer dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya.

1.3.Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Insan Perikanan
2. Upaya - upaya manajer dalam meningkatkan kinerja anggotanya.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan kepada pihak koperasi perikanan dalam menentukan kebijakan pengelolaan SDM dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya.
2. Sebagai bahan informasi kepada seluruh pihak dalam rangka pengembangan ilmu manajemen Sumberdaya Manusia terutama pada Koperasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Koperasi

Koperasi menurut UU nomor 25 tahun 1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi merupakan suatu bentuk badan kemasyarakatan dan sekaligus juga bentuk perusahaan yang berasal dari luar yang dasar-dasar usahanya sesuai dengan beberapa kegiatan tradisional masyarakat Indonesia. Ini terbukti setelah lahirnya sendi-sendi dasar koperasi di Indonesia yang di jadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan usaha koperasi yang bukan saja sebagai organisasi masyarakat tetapi juga berbentuk perusahaan yang keduanya dapat berjalan sekaligus dan saling mengisi, yang hidup dalam alam kekeluargaan dan kegotong royongan. Jadi apabila ada yang memandang koperasi sebagai badan kemasyarakatan saja atau sebagai perusahaan saja anggapan yang demikian adalah keliru (Siagian,1999).

Koperasi yang berhasil adalah koperasi yang mampu hidup terus dengan kekuatannya sendiri memberikan pelayanan kepada anggotanya secara kontinyu. Keberhasilan koperasi sangat bergantung pada faktor manajemennya. Manajemen koperasi tidak banyak berbeda dengan manajemen perusahaan pada umumnya. Perbedaan yang utama terletak pada tritunggal yang memegang tampuk kepemimpinan dalam koperasi, yang merupakan *manajemen team* yaitu *rapat anggota, pengurus, dan manajer* yang jelas batas wewenang dan tanggung jawabnya.

Lingkungan ekonomi yang mempengaruhi koperasi sebagai perusahaan sangat menentukan maju mundurnya usaha koperasi. Sebuah perusahaan yang berdiri dengan kekuatan ekonominya sendiri akan berbeda dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan yang ekonominya oligopolistik atau yang monopolistik.

Koperasi sebagai badan usaha berlainan dengan berbagai bentuk perusahaan lainnya. Hal ini harus diperhatikan sebab jika koperasi sudah melupakan semangat dan cita-citanya hanya memperhatikan aspek perusahaannya saja ia akan terseret ke dalam pola hidup *manusia mengabdikan uang* sehingga lupa dengan tujuan utamanya yaitu *manusia berkumpul untuk kesejahteraannya, uang hanya sekedar alat bagi manusia*. Apabila koperasi melakukan hal ini berarti telah terjadi penyimpangan karena pada awal pertumbuhannya sebagai organisasi adalah akibat protes atas ketidakadilan dibidang ekonomi dan ingin memperhatikan unsur manusia dengan memperbaiki nasib manusia. Jadi koperasi harus memperhatikan berbagai faktor itu secara seimbang (Djati,1999).

2.2.Pengertian Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas SDM pada suatu perusahaan diperlukan langkah-langkah tertentu dalam pengaturan SDM ini memerlukan serangkaian kegiatan tertentu guna mendapatkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Serangkaian kegiatan tersebut terdiri atas perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan

dan pengembangan penilaian prestasi kerja dan pemberian kompensasi (Batinggi, et.al 1998).

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur SDM adalah tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumberdaya manusia dikelompokkan menjadi tiga fungsi yaitu fungsi manajerial, operasional, dan kedudukan manajemen sumberdaya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001).

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan. Dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Basir, 1999).

Manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan Sumber Daya Manusia agar produktivitasnya tinggi baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen, untuk itu manajemen SDM harus membantu, Manajemen bidang lainnya dalam menegakkan disiplin kerja, meningkatkan motivasi kerja, menemukan dan mengembangkan metode kerja yang efektif (Hadari, 2001).

As'ad (2000) mengemukakan bahwa makin besar suatu organisasi dan makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya makin besar timbulnya permasalahan manusiawi olehnya itu pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan

perkembangan yang terjadi, maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan karyawan yang telah dilaksanakan oleh karyawan.

Menurut Siagian (1995), Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama yang harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah - langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan

2.3.Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dengan demikian kinerja merupakan output (hasil) pelaksanaan tugas atau pekerjaan (Stone, 1986)

Kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan disini sangat di pengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman.(Gibson et.al, 1991).

Selanjutnya Umar (1998) mengatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) dimana manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka, dimana hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kinerja hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu atau pemimpin (organisasi/unit kerja) yakni:

- Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
- Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terjadi.

Berdasarkan pengertian tersebut berarti setiap pegawai harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan suatu hasil, jadi kinerja itu dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas pekerjaan pada waktu tertentu.

Kinerja itu dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan sasaran organisasi. Setelah seseorang diterima ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka.

Manajemen kinerja adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (sebagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur organisasi dengan cara yang tepat dapat meningkatkan tercapainya tujuan tersebut (Hartle dalam Ananto et al 2001)

Pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dari sistem pengukuran kinerja yang terdiri atas:

1. perencanaan dan penetapan tujuan.
2. pengembangan ukuran yang relevan.
3. pelaporan formal atas hasil.

4. penggunaan informasi.

2.4. Motivasi Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Motivasi merupakan proses internal dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilakunya sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan tertentu. Jadi pada dasarnya motivasi muncul pada diri seseorang karena adanya kesadaran mengenai kebutuhan yang harus dipenuhinya, kebutuhan tersebut mendorong diri untuk berperilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Achmad dkk, 1998).

Ada beberapa ahli yang mendefenisikan motivasi, salah satunya adalah Wayne F. Cascio dalam Umar (2001) yang mendefenisikan sebagai "*a force that result from individual's desire to satisfy there needs (e.g.hunger, thirts and social approval)*" artinya motivasi sebagai sebuah kekuatan yang dihasilkan dari maksud individu untuk memuaskan kebutuhan – kebutuhan seperti rasa lapar, haus, dan kebutuhan sosial lainnya.

Emil (2000) mengemukakan bahwa motivation atau motivasi berasal dari kata latin yang artinya "menggerakkan" kata motivation sama juga maksudnya dengan actuation. Menurut kamus Webster, kata actuating berarti mengerakkan supaya bertindak atau bekerja; menggerakkan atau memberi ilham supaya melakukan kegiatan. Dari sudut pengertian manajemen kata actuating atau motivating dimaksudkan untuk menggerakkan atau menuntun orang supaya bekerja. Menuntun merupakan proses untuk mempengaruhi sekelompok orang supaya mereka berusaha mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja menurut Martoyo (1998) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, Imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Gito Sudarmo dan Sudita (1997) mengemukakan bahwa teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori yaitu kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya, Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagian motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu di gerakkan, Oleh Umar (2001) mengemukakan tentang kedua teori motivasi tersebut yaitu :

a. Teori Motivasi Kepuasan.

Teori ini mendasarkan pada faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, Jadi mengacu kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang di inginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Teori kepuasan (*content theory*) ini yang dikenal antara lain:

- Teori Motivasi Klasik dari Taylor.

Menurut teori ini motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

- Teori hierarki Kebutuhan (Need Hierarchi) dari Abraham Maslow.

Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun non materil. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, Alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Urutan jenjang terendah sampai pada jenjang tertinggi adalah kebutuhan fisik (fisiologis), rasa aman, sosialisme, penghargaan, dan aktualisasi diri.

- Teori Dua Faktor (Two Factors) dari Frederick Herzberg.

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Faktor – Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Faktor*).

Merupakan faktor – faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus seperti misalnya makan, kenyang, lapar, Dalam bekerja kebutuhan ini misalnya gaji kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik. Jadi faktor – faktor ini bukanlah sebagai motivator tapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2. Faktor – faktor Motivasi (*Motivation Factors*).

Faktor – faktor ini merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya. Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep Higiene yang mencakup :

- Isi pekerjaan yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.
- Factor Higiene yang terdiri dari gaji dan upah, Kondisi kerja kebijakan dan administrasi perusahaan. Hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Dalam konsep Higiene dapat diketahui bahwa dalam perencanaan perkaraan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor tersebut

b. Teori Motivasi Proses.

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya begitu pula sebaliknya. Ada tiga macam Teori Motivasi Proses yang terkenal yaitu :

- Teori Harapan (*Expectancy theory*).

Teori ini dikemukakan oleh Victor H.Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan – harapannya dari pekerjaan itu.

Teori ini didasarkan pada tiga komponen yaitu :

” Harapan adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.

” Nilai (*Valence*) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.

” Pertautan (*Instrumentality*), yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya.

● Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat.

● Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*).

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa ada lima teori motivasi kerja yang populer saat ini, yaitu :

■ Teori Kebutuhan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

♥ Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

♥ Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

♥ Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

♥ Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.

♥ Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi, Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa (karyawan bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologis, 70% rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, Dengan demikian jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi pimpinan akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan.

Abraham Maslow mengatakan bahwa manusia akan termotivasi cenderung karena keinginan – keinginan untuk memenuhi kebutuhannya dan pemenuhan kebutuhan manajemen dilakukan secara berjenjang, ada lima jenjang kebutuhan manusia yakni kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, serta kebutuhan

aktualisasi diri. Karena itu manajemen perusahaan perlu melakukan upaya agar memotivasi karyawan dalam rangka memperbaiki kinerjanya, upaya tersebut adalah bagaimana pihak perusahaan memahami tingkat kebutuhan karyawan sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tentunya usaha apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, tidak terlepas dari usaha peningkatan produktivitas, dan produktivitas ini bukan merupakan variabel bebas yang tergantung pada unsur apapun namun pergerakannya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Nawawi dan Martono.(1990) mengemukakan bahwa produktivitas individu atau kelompok tergambar dalam ketekunan disiplin, ketepatan penggunaan metode dan cara kerja, sehingga semakin tinggi keterampilan atau keahlian seseorang maka akan semakin tinggi pula produktivitas atau kinerja personal secara individu dan sebaliknya.

Dari segi tenaga kerja yang menjalin hubungan kerja dengan perusahaan adalah balas jasa yang merupakan sumber utama guna memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu walaupun tidak berdiri sendiri upah merupakan faktor utama yang menumbuh kembangkan motivasi seseorang untuk berprestasi melalui perbaikan - perbaikan pengupahan yang harus terlebih dahulu diantisipasi sehingga mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat dicapai dengan melalui perbaikan tingkat upah yang berorientasi pada sasaran produktif.

Sedangkan menurut Tjiptoherjanto (1989), upah adalah penerimaan imbalan dari penerimaan imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau perundang - undangan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan.

Namun demikian sistem pengupahan yang ada di perusahaan tidak seragam (berbeda) proporsinya baik upah lembur maupun tunjangan, dimana perbedaan disebabkan oleh pasar kerja yang terpisah, presentase biaya tenaga kerja terhadap seluruh biaya produksi, proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualan, peranan pengusaha dalam menentukan harga, besar kecilnya perusahaan.

Mardianto dan Syafaat (1998) menghubungkan antara kualitas tenaga kerja dan tingkat pendidikan dan umur, dimana tingkat pendidikan akan mempengaruhi produktivitas dalam menghadapi teknik kerja atau teknologi, sedangkan umur akan mempengaruhi kemampuan produktivitas melalui kemampuan fisik dalam menghasilkan kuantitas output pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode tertentu.

Untuk meningkatkan dan menjamin produktivitas kerja semakin meningkat, maka diperlukan pengembangan kualitas hidup melalui proses pendidikan dan latihan dengan beberapa tahap yaitu:

- a. Tahap pendidikan melalui jalur pendidikan formal.
- b. Tahap terlatih dan mampu bekerja terampil, produktif sebagai tenaga profesional.
- c. Tahap pengembangan diri melalalui jalur kemampuan manajerial.

d. Tahap pengembangan kemampuan kreatif dan inovasi.

Suatu pekerjaan dikatakan produktif jika penggunaan material atau bahan baku tidak terlalu banyak terbuang dan harganya tidak mahal tanpa mengurangi hasil yang dicapai (Nawawi, 1990). Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk mengukur tingkat kualifikasi tenaga kerja wanita maka harus meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja atau masa kerja, lamanya seseorang bekerja dibidang yang sama secara terus menerus menjadikan seseorang terampil dan terlatih.
2. Umur, batas umur minimal dan maksimal akan menentukan kondisi dan fisik seseorang terhadap pekerjaannya. Pada tingkat umur tertentu jumlah produksi akan mengalami penurunan, sehingga produktivitas akan rendah.
3. Pendidikan, dengan mengetahui jenis dan tingkat pendidikan tenaga kerja dapat mengetahui berapa lama pendidikan yang pernah dan telah diikuti oleh seseorang. Pendidikan ini dikaitkan dengan penempatan pekerjaan yang cocok dan tepat guna memperoleh produktivitas yang tinggi..

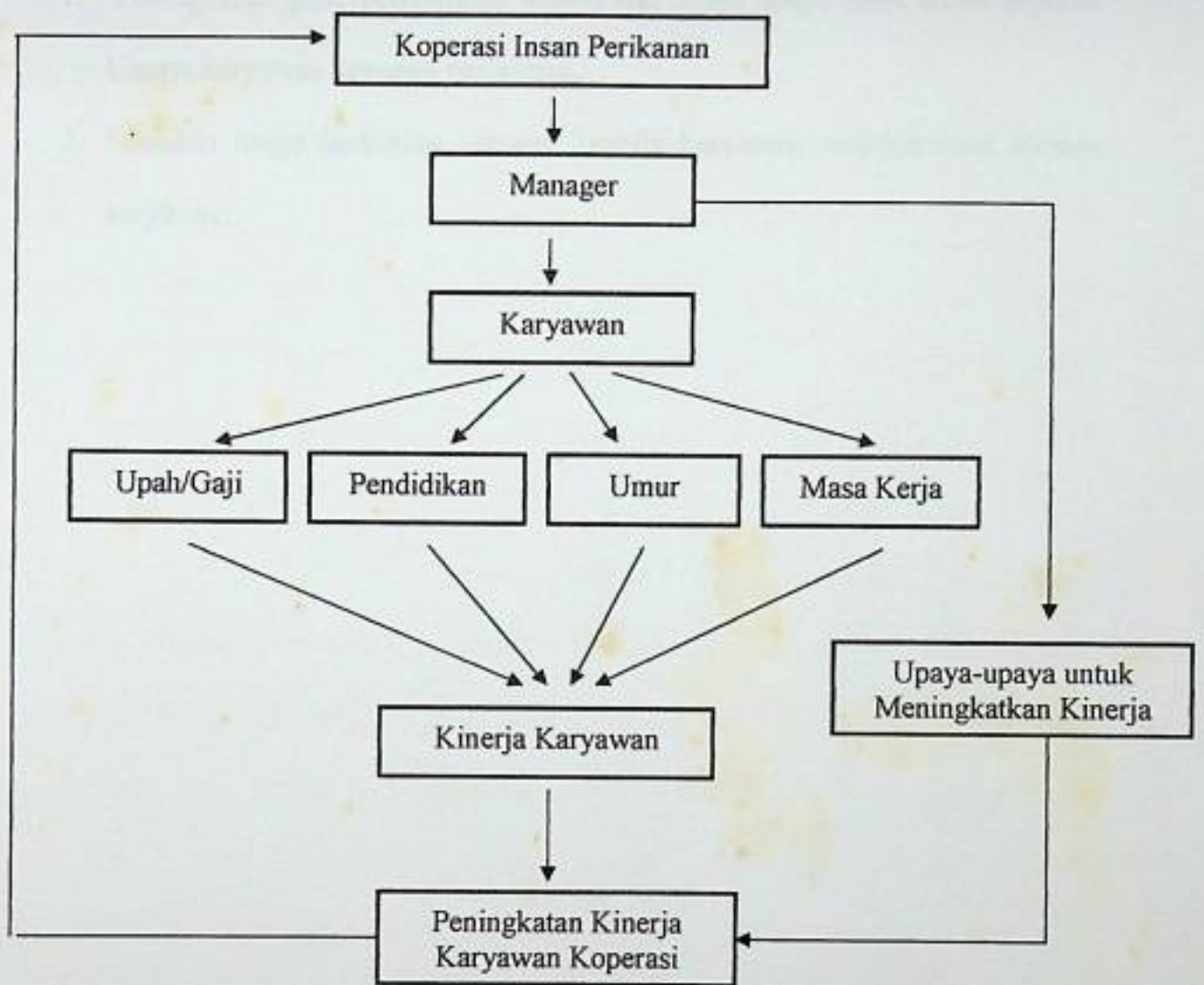
2.5.Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor umur, tingkat pendidikan, besarnya gaji/upah. Kinerja karyawan berkaitan dengan faktor diatas yakni pendidikan sebagai landasan utama meraih profesionalisme kemudian pengalaman kerja yang pernah dilakukan, serta sarana dan prasarana guna mendukung keberhasilan tugas-tugasnya (FC Gomes, 1997).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan baik apabila karyawan tersebut didukung dengan kemampuan yang menyangkut pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan. Masing-masing variabel memberikan kontribusi yang berbeda terhadap keberhasilan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja yang baik apabila mempunyai dukungan secara internal, artinya kemampuan yang bisa dilakukan dengan didukung oleh pendidikan, pengalaman kerja, besarnya gaji, dan umur.

Dalam penelitian ini kami akan mencoba mengidentifikasi pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel manakah paling besar memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dikoperasi insan perikanan hal ini penting untuk diketahui, terutama untuk menetapkan sasaran-sasaran prioritas yang diperlukan dalam setiap aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja, meskipun dalam penelitian ini masih terbatas pada variabel diatas yang selama itu dianggap berpengaruh dalam memberikan kontribusi peningkatan kinerja.

Berikut kerangka pikirannya:



Skema Kerangka Fikir

2.6.Hipotesis

1. Peningkatan gaji, pendidikan, umur, dan masa kerja akan meningkatkan kinerja karyawan koperasi perikanan..
2. Semakin tinggi perhatian manajer kepada karyawan semakin baik kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2006 di Koperasi Insan Perikanan yang berlokasi di Tempat Pelelangan Ikan Potere Kota Makassar. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja dengan alasan bahwa Koperasi Insan Perikanan adalah usaha koperasi yang bergerak khusus dibidang perikanan dan sudah cukup lama beroperasi.

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu suatu metode penelitian dimana hasil kesimpulan hanya berlaku pada perusahaan kasus. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan koperasi insan perikanan, kemudian data hasil wawancara yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif dengan berpedoman pada kuisisioner

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Insan Perikanan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus, dimana seluruh responden diambil. Hal ini dilakukan karena di lokasi penelitian jumlah tenaga kerjanya terbatas. Adapun jumlah responden secara keseluruhan berjumlah 34 orang, 2 diantaranya adalah tenaga honorer.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka, data ini meliputi mengenai biaya yang digunakan produksi, output tenaga kerja dan lain-lain.
- b. Data kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk informasi bukan angka melainkan data deskripsi atau uraian. Data ini meliputi mengenai sejarah perusahaan, sumberdaya manusia dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Sumber data yang digunakan adalah:

1. Data primer diperoleh secara langsung dilapangan dengan cara observasi dan wawancara langsung dilapangan dengan responden karyawan/tenaga kerja pada koperasi.
2. Data sekunder diperoleh dari instansi atau perusahaan yang erat kaitannya dengan data yang diperlukan untuk melengkapi data primer.

3.5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel seperti faktor besarnya gaji, tingkat pendidikan, umur, dan masa kerja maka digunakan analisis Regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + U$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan(%)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = besarnya gaji (Rp)

X_2 = pendidikan (thn)

X_3 = umur (Thn)

X_4 = pengalaman kerja (bulan)

U = Standar error (Ananta,1997)

2. Analisis deskriptif.

Mendesripsikan atau menjelaskan tentang upaya - upaya yang dilakukan oleh manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Insan Perikanan.

3.6.Konsep Operasional

1. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.
2. Koperasi Insan Perikanan adalah salah satu koperasi yang bergerak pada bidang perikanan yang memiliki unit usaha simpan pinjam, unit BBM solar, unit waserda, unit pabrik es,
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dinilai oleh atasannya. Dan juga merupakan prestasi kerja karyawan koperasi insan perikanan atas kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur dengan presentase pencapaian (%)
4. Manajemen adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (sebagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur organisasi dengan cara yang tepat untuk mencapai tujuan.
5. Manajemen Sumberdaya Manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
6. Umur karyawan adalah usia karyawan yang juga sebagai faktor penentuan berpengaruh dalam etos kerja karyawan. pekerja yang sudah berumur maka kemampuan fisiknya cenderung menurun jika dibandingkan dengan usia yang tergolong masih produktif, yang diukur dengan satuan tahun.

7. Tingkat pendidikan, adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dilalui atau ditamatkan oleh responden (karyawan Koperasi Insan Perikanan) yakni jenjang SD, SMP, SMU, dan Perguruan Tinggi dengan satuan tahun.
8. Pengalaman kerja adalah lamanya waktu kerja yang dihitung sejak karyawan mulai diterima bekerja di Koperasi Insan Perikanan sampai dengan tahun 2006 dengan satuan tahun.
9. Upah adalah merupakan imbalan jasa bagi karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya yang diukur dengan nilai rupiah (Rp).
10. Upaya – upaya adalah usaha – usaha atau tindakan – tindakan yang dijalankan oleh manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB IV

KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Berdirinya Koperasi Insan Perikanan

Koperasi Insan Perikanan Tempat Pelelangan Ikan Paotere Makassar tepatnya terletak di jalan Sabutung no. 3 Kompleks 3 Makassar. Koperasi ini pada awalnya ditahun 1992 bernama "Beringin Andalan" Tempat Pelelangan Ikan Paotere dan menjadi Unit Otonom KUD Mina Bakti dan diresmikan keberadaannya pada tahun 1992 dan pada tahun 1999, Koperasi ini berubah nama menjadi koperasi "Insan Perikanan" TPI Paotere Makassar dan diresmikan keberadaannya pada tanggal 23 Februari 1999 oleh kepala Dinas Koperasi PK&M Kota Makassar dan menerbitkan Badan Hukum kepada Koperasi Insan Perikanan TPI Paotere Makassar no. 74 / BH / KDK.20.22 / IV /1999, tanggal 05 April 1999.

Jumlah anggota saat ini 1.257 orang. Prestasi terbaik yang pernah dicapai Koperasi Insan Perikanan TPI Paotere Mks adalah pada tahun 2005 sebagai koperasi berprestasi yang diberikan oleh Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah serta dari Gubernur Sulawesi - Selatan dan sebagai Koperasi Sangat Baik dengan Klasifikasi Kelas A, dan Tahun 2004 mendapat Piagam Penghargaan Pengelola SPD oleh Bapak Menteri Kelautan dan Perikanan. Dan pada tanggal 22 Februari 2006 dikunjungi oleh Bapak Presiden RI Susilo Bambang Yudoyono dalam rangka kunjungan ke koperasi yang berprestasi.

Kegiatan - kegiatan sosial yang di lakukan oleh koperasi ini adalah sumbangan pendidikan pada anggota koperasi yang membutuhkan, Jaminan kesehatan untuk pengurus, karyawan dan anggota, serta memberikan pinjaman

kepada anggota yang sangat membutuhkan atau sedang mendapatkan musibah dengan tanpa dikenakan bunga. Filosofi Koperasi Insan Perikanan adalah Koperasi di landasi kemandirian di mana eksistensi posisi dan peranan Koperasi seperti di harapkan dapat menjadi wadah / pelaku ekonomi yang di isyaratkan pasal 33 UUD 1945 yang menganut prinsip gotong royong serta nilai moral sosial masyarakat Indonesia maka dengan idealisme koperasi diharapkan dapat menjadi alat perjuangan masyarakat ekonomi lemah.

Unit usaha dari Koperasi Insan Perikanan adalah unit Pabrik Es, penyaluran BBM, Penyaluran air, simpan pinjam, jasa retribusi, Tambat labuh kapal, Cool Box, Pemeliharaan Ikan hidup, Waserda. Jumlah anggota pada tahun 2004 adalah 1.185 orang dan anggotanya pada tahun 2005 adalah 1.257 orang.

Modal sudah tentu memiliki peranan yang cukup besar dalam setiap usaha ataupun koperasi, sebab dengan adanya modal yang cukup diharapkan dapat menunjang kelancaran segala pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan.

Aspek permodalan yang dikembangkan oleh Koperasi Insan Perikanan ini berbeda dengan koperasi – koperasi yang lainnya. Hal ini adalah suatu kebijakan yang diambil oleh para pengurus, Yakni permodalan yang dikembangkan untuk periode ini adalah permodalan dari dalam sendiri yaitu : simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan sukarela sesama anggota serta modal yang diperoleh dari luar. Adapun sumber modal Koperasi Insan Perikanan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Sumber Modal Koperasi Insan Perikanan.

No	Tahun	Modal		Jumlah (Rp)
		Sendiri (Rp)	Dari luar (Rp)	
1	2004	810.300.252,-	409.150.178,-	1.219.450.430,-
2	2005	1.102.421.182,-	341.796.718,-	1.444.217.900,-

Sumber : Koperasi Insan Perikanan, 2006

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa modal koperasi Insan Perikanan bersumber dari modal sendiri yakni dari simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan sukarela para anggota, Sedangkan untuk modal dari luar diperoleh dan bantuan pemerintah ataupun pihak – pihak tertentu. Dari tabel dilihat terjadinya peningkatan modal pada tahun 2005 jika dibandingkan tahun 2004 sebesar Rp. 224.767.470,-

Koperasi Insan Perikanan, kegiatan tahun ini tetap dapat memberikan keuntungan pada koperasi untuk meningkatkan taraf hidup anggotanya serta mempertahankan kegiatan yang ada dan tidak menutup kemungkinan membuka unit usaha baru lagi dengan berdasarkan SIUP, SITU, & NPWP Koperasi secara umum kegiatan pada job unit usaha terbagi atas : unit usaha distribusi yang terdiri dari penyaluran unit usaha es, penyaluran unit BBM, penyaluran usaha air bersih, unit pertokoan;serta unit usaha jasa dan perkreditan yang terdiri dari jasa anggota rukun nelayan, jasa cold box, jasa simpan pinjam, jasa grosir dan kegiatan umum. Berikut adalah tabel perbandingan volume usaha dan Sisa Hasil Usaha.

Tabel 2. Volume usaha dan SHU Koperasi Insan Perikanan.

No	Tahun	Volume Usaha (Rp)	SHU (Rp)
1	2004	3.867.218.435,-	65.520.045,-
2	2005	4.980.378.000,-	67.412.416,-

Sumber : Koperasi Insan Perikanan, 2006

Dari tabel dapat dilihat volume usahanya juga meningkat dari tahun 2005 di bandingkan tahun 2004 sebesar Rp.1.113.159.565,- Sedangkan untuk Sisa Hasil Usahanya sendiri mengalami peningkatan tahun 2005 di bandingkan tahun 2004 sebesar Rp. 1.892.371,-

Koperasi Insan Perikanan juga pernah menerima bantuan dana dari pemerintah maupun lembaga – lembaga mitranya. Adapun sumber bantuan dana/modal adalah sebagai berikut :

1. Dana bantuan Prof. Dr. H.M.Amin Rais . Rp. 20.000.000.-
2. Dana dari Bapak Walikota Makassar. Rp. 1.200.000.-
3. Donasi Modal Tetap (Inventaris). Rp. 4.005.450.-

Dan kerjasama Kemitraannya adalah :

- | | |
|---------------------------|---------------------------------|
| a. PPI Paotere Makassar | e. Bank Mandiri |
| b. Pertamina | f. Pabrik Es Agura |
| c. Bank Muamalat | g. Pabrik Es Tirta Sari Perkasa |
| d. Bank Rakyat Inadonesia | |

Dana bantuan tersebut diatas seperti halnya yang diterima dari Bapak Prof. Dr. H. M. Amin Rais, diberikan bukan atas nama pribadi namun sebagai Ketua Majelis Permusyawaratan Rakyat dengan kata lain bisa dikatakan atas nama

pemerintah RI, Dana ini diberikan dalam rangka usaha meningkatkan loyalitas dan peranan koperasi sebagai lembaga kemasyarakatan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Demikian halnya bantuan dana dari Bapak Walikota Makassar yang diberikan oleh pemerintah kota Makassar.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan diantara bidang kerja maupun orang-orang sesuai dengan kedudukan, wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan profesinya. Selain itu dengan adanya struktur organisasi akan dapat mendorong etos kerja yang lebih baik.

Susunan struktur organisasi koperasi Insan Perikanan adalah sebagai berikut:

1. Susunan Pengurus terbentuk sebagai berikut :

- Ketua : H. Abdul Rakhman Baddu.
- Wakil Ketua : H. Abdul Hafid.
- Sekretaris : Andi Mulkuswadi Baso Lewa.
- Bendahara : Hj. Hatijah HS. A. SE
- Wakil Bendahara : Mustafa MH

2. Badan Pengawas

Struktur badan pengawas sesuai dengan akte Kepengurusan terdiri dari 3 (tiga) orang yang berjalan sesuai Keputusan Rapat Anggota Tahunan (RAT), Hal ini mengacu pada Undang – Undang Perkoperasian no. 25 tahun 1992.

- Ketua : Marzuki Timbang BSc.

- Sekretaris : Andi Makkulau Pasarai.

- Anggota : H. Baso Jafar.

Pengurus dan Badan Pengawas tersebut sama – sama dilantik langsung oleh Kepala Dinas Koperasi PK & M kota Makassar, Drs.H.Bachtiar Alisastro/Drs.H.Abdurazak Patsan.

3. Dewan / Badan Pembina.

- Kepala Dinas Koperasi PK&M Kota Makassar.

- Kepala UPTD TPI Paotere Kota Makassar.

- Tim Pembina Tecknis Diskan & Kelautan Propinsi Sul – Sel.

- Tripika Kecamatan Ujung Tanah Kota Makassar.

4. Karyawan.

Karyawan pada Koperasi Insan Perikanan berjumlah 34 orang dengan 1 orang manajer utama yaitu : H. Abdul Rahim.

- Manajer Utama : 01 orang.

- Manajer Unit Simpan Pinjam : 01 orang.

- Karyawan Staf : 05 orang.

- Karyawan Lapangan : 19 orang.

- Karyawan Pabrik Es : 08 orang.

Karyawan yang ada di tempatkan di masing – masing unit usaha sesuai tingkat efektifitas dan efisiensi unit / job tersebut diatas, dengan setiap unit mempunyai seorang manajer unit.

5. Anggota.

Anggota Koperasi Insan Perikanan terus bertambah seiring dengan mulai tumbuhnya kesadaran mereka untuk berkoperasi lewat motivasi para pengurus total jumlah anggotanya sampai dengan 2005 adalah sebanyak 1.257 orang.

4.3. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manusia merupakan sumberdaya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumberdaya manusia ini akan menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam setiap perusahaan. Tenaga kerja tersebut baik terlibat langsung maupun tidak langsung merupakan satu kesatuan komoditas yang saling membutuhkan dalam segala aktivitas kegiatan suatu agrosistem suatu usaha. Sumberdaya manusia merupakan orang-orang yang berada atau bekerja pada perusahaan baik berupa tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja tidak tetap.

Tenaga kerja perusahaan adalah tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu sedangkan tenaga kerja tidak tetap adalah tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu, yang termasuk dalam tenaga kerja tetap adalah karyawan staf atau karyawan bulanan tetap. Untuk tenaga kerja tidak tetap termasuk tenaga kerja yang dipekerjakan harian atau jangka waktu tertentu dan karyawan yang bekerja atas premi atau borongan, (Soekartawi,2001).

Koperasi Insan Perikanan memiliki jumlah karyawan sampai saat ini yakni 34 orang, tenaga kerja tetap sebanyak 32 orang dan 2 orang sebagai tenaga kerja

honorar, tenaga kerja wanitanya 6 orang selebihnya laki-laki. untuk karyawan pabrik es jumlahnya 9 orang, untuk waserda 2 orang, untuk SPBN 5 orang, untuk simpan pinjam 3 orang dan selebihnya pada unit lain. Lamanya jam kerja untuk koperasi hanya 5 jam saja masuk 07.30 pagi dan selesai kantor pukul 12.00 siang, sedangkan untuk pabrik es 24 jam nonstop jadi terdapat dua shift dimana shift pertama mulai jam 8 pagi maka selesai juga jam 8 malam, kemudian di lanjutkan dengan shift yang kedua. Setiap shift terdapat 6 karyawan dimana sudah terdapat operator, teknisi, pengawas.

4.4 Bidang Permodalan dan Keuangan

Aspek permodalan yang dikembangkan saat ini dalam Koperasi Insan Perikanan TPI Paotere berbeda dengan koperasi-koperasi lainnya. Hal ini merupakan kebijakan yang diambil oleh para pengurus bahwa permodalan yang kita kembangkan untuk periode ini adalah permodalan dari dalam sendiri yaitu : simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela sesama anggota dan sampai sekarang ini Koperasi Insan Perikanan sejak berdirinya belum pernah menerima bantuan dari luar, hanya yang kita harapkan sebenarnya modal dalam bentuk donasi / investasi ataupun dalam bentuk dana kerjasama patungan yang saling menguntungkan.

Memanfaatkan sarana yang ada di TPI paotere yang selama ini dipercayakan pengelolaanya pada koperasi Insan Perikanan dan memanfaatkannya dengan sebaik – baiknya serta seefisien mungkin dalam rangka mensejahterakan anggota koperasi dan masyarakat nelayan pada umumnya.

Kegiatan koperasi ini berkembang dengan pesatnya, karena fasilitas yang diberikan koperasi pengelolaanya oleh TPI, namun disepakati biaya pemeliharaan

sarana diminta toleransi koperasi sesuai dengan kemampuan yang ada sehingga oleh pengurus setiap tahunnya menprogramkan biaya – biaya pemeliharaan aset TPI Paotere. Hal ini dilakukan sambil menunggu ketentuan yang lebih lanjut.

Aspek keuangan bersumber dari sebagai berikut :

Tabel 3. Sumber Keuangan modal sendiri Koperasi Insan Perikanan.

No	Tahun	Modal		Jumlah (Rp)
		Simpanan (Rp)	Penyisihan SHU (Rp)	
1.	2004	136.129.381,-	275.511.592,-	411.640.973,-
2.	2005	231.902.282,-	225.835.774,-	457.738.056,-

Sumber : Koperasi Insan Perikanan, 2006.

Dari tabel di atas diketahui bahwa modal sendiri dari Koperasi Insan Perikanan itu bersumber dari modal simpanan dan modal penyisihan SHU dimana modal simpanan itu sendiri bersumber dari ; simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan sukarela. Dari tabel juga dapat dilihat bahwa modal mengalami peningkatan dari tahun 2004 ke tahun 2005 sebesar Rp. 46.097.083,- Simpanan – simpanan ini diusahakan dikelola dan dimanfaatkan seefisien mungkin berdasarkan Program Kerja yang telah disusun, Agar sekiranya permodalan yang ada diusahakan menerobos peluang usaha kerja sama dan bantuan lunak lainnya mengingat perkembangan TPI Paotere, guna memperkuat struktur modal yang dirasa sangat kecil.

Dalam setiap usaha laporan keuangan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan sebab menyangkut dengan pemutaran uang atau modal usaha sehingga dengan pengaturan keuangan yang benar maka kelangsungan usaha

usaha sehingga dengan pengaturan keuangan yang benar maka kelangsungan usaha bisa dipertahankan. Berikut adalah laporan rugi laba tahun 2004 sampai 2005.

Tabel 4. Ringkasan Laporan Rugi Laba 2004 – 2005 Koperasi Insan Perikanan

Uraian	2004	2005
Pendapatan	Rp. 1.091.582.685,-	Rp. 1.317.008.750,-
Biaya – Biaya	<u>Rp. 1.017.441.456,-</u>	<u>Rp. 1.240.641.134,-</u>
Laba	Rp. 74.141.229,-	Rp. 76.367.616,-

Sumber : Koperasi Insan Perikanan setelah diolah, 2006.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendapatan yang dikeluarkan oleh koperasi pada tahun 2005 meningkat sebesar Rp. 225.426.065,- dan untuk biaya – biaya yang dikeluarkan oleh koperasi juga mengalami peningkatan pada tahun 2005 sebesar Rp. 223.199.678,- dan untuk laba yang diperoleh oleh Koperasi Insan Perikanan juga mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni sebesar Rp. 2.226.387,-

Salah satu faktor yang memegang peranan yang penting pada koperasi Insan Perikanan sehingga masih bisa berkembang sampai saat ini adalah pengelolaan modalnya. Sebab dengan pengelolaan modal yang baik akan menjadi penunjang kelancaran usaha yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel ringkasan laporan perubahan modal Koperasi Insan Perikanan.

Tabel 5. Ringkasan Laporan Perubahan Modal Koperasi Insan Perikanan.

Uraian	2004	2005
- Modal awal	Rp. 25.205.450,-	Rp. 25.205.450,-
- Modal yang diterima s/d 31 Desember 2004/2005.	Rp. 136.129.381,-	Rp. 231.902.282,-
- Modal dari SHU.	Rp. 275.511.592,-	Rp. 225.835.774,-
- Modal Penyertaan	<u>Rp. 525.000.000,- +</u>	<u>Rp. 780.000.000,- +</u>
Modal Akhir.	Rp. 961.846.423,-	Rp. 1.262.943.506,-

Sumber : Koperasi Insan Perikanan, 2006.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan modal akhir pada tahun 2005 sebesar Rp. 301.097.083,- Hal ini disebabkan karena terjadi peningkatan yang cukup besar pada penerimaan modal sampai dengan 31 Desember 2005, Adapun modal – modal ini diperoleh dari simpanan – simpanan para anggota koperasi baik itu simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan sukarela. Hal ini juga dikarenakan hampir tiap tahunnya jumlah anggota koperasi Insan Perikanan ini bertambah.

Dalam setiap laporan keuangan suatu perusahaan ataupun usaha terdapat neraca, Neraca ini penting sebab memuat aktiva – aktiva hutang, modal dan sebagainya sehingga diharapkan lebih mudah dalam melihat perubahan keuangan yang terjadi pada setiap usaha, Berikut adalah ringkasan neraca dari Koperasi Insan Perikanan 2004 – 2005.

Tabel 6. Ringkasan Neraca Koperasi Insan Perikanan

Uraian	2004 (Rp)	2005 (Rp)
Ativa :		
- Aktiva Lancar	467.856.070,-	725.932.420,-
- Ativa Tetap	<u>751.594.360,- +</u>	<u>718.285.480,- +</u>
Total aktiva	1.219.450.430,-	1.444.217.900,-
Passiva lancar	234.150.178,-	241.796.718,-
Hutang Jangka panjang	175.000.000,-	100.000.000,-
Modal Sendiri	<u>810.300.252,- +</u>	<u>1.102.421.182,- +</u>
Total	1.219.450.430,-	1.444.217.900,-

Sumber : Koperasi Insan Perikanan setelah diolah, 2006.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan aktiva jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp. 224.767.470,- Berbeda halnya pada hutang jangka panjang pada hutang ini terjadi penurunan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar Rp. 75.000.000,- hal ini dikarenakan pada tahun sebelumnya koperasi telah membayar sebagian hutangnya kepada yang bersangkutan sehingga terjadilah penurunan. Dan untuk modal sendiri juga terjadi peningkatan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni sebesar Rp. 224.767.470,-.Hal ini dikarenakan jumlah simpanan para anggota yang makin bertambah tiap tahunnya seiring dengan bertambahnya anggota koperasi tiap tahunnya.

4.5 Sarana Dan Prasarana

Koperasi Insan Perikanan memiliki sarana dan prasarana seperti bangunan kantor, pabrik, pos jaga, tempat parkir, dan lain - lain, untuk kelancaran semua proses maka perlu ditunjang dengan berbagai peralatan dan perlengkapan pada setiap unit usaha.

Adapun beberapa manfaat dan kegunaan dari alat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hoisi digunakan sebagai alat pengangkat tabung yang isinya es balok untuk selanjutnya disimpan ditempat penyimpanan.
2. Bak collin tower sebagai tempat penyimpanan air yang nantinya digunakan untuk mesin.
3. Pipa sebagai tempat mengalirkan air untuk dibekukan dan juga sebagai tempat mengalirkan amonia untuk masuk kedalam bak pendingin.
4. Mesin penggilingan es digunakan untuk menggiling atau menghancurkan es balok selanjutnya digunakan oleh nelayan.
5. Bak penampungan es adalah tempat menyimpan es balok yang telah siap untuk dijual.
6. Bak air penampungan sebagi tempat penampung air yang nantinya akan menjadi es.
7. Panel listrik sebagai sumber energi listrik.

Jenis dan Jumlah unit Sarana dan Prasarana dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Sarana dan Prasarana penunjang pada setiap unit kegiatan Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.

Sarana dan prasarana	ket	Sarana dan prasarana	Ket
Fasilitas kantor :			
Bangunan kantor	1 unit	Hoisi (pengangkat tabung)	1 unit
Komputer	2 unit	Bak collin tower	1 unit
Meja kantor	10 unit	Pipa	
Kursi kantor	10 unit	Mesin penggilingan es	2 unit
Kursi tamu	1 unit	Bak penampungan es	2 unit
Meja kursi rapat	1 unit	Televisi	1 unit
Lemari arsip	3 unit	Dispenser	1 unit
Lemari brankas	1 unit	Fasilitas Waserda:	
Televisi	1 unit	Lemari barang	3 unit
Radio	1 unit	Kulkas	1 unit
Dispenser	1 unit	Fasilitas BBM:	
Fasilitas Pabrik:			
Panel listrik 2 unit :		Mesin	1 unit
2 panel pabrik	1 unit	Bak penampungan	1 unit
3 panel PLN	1 unit	Liter	
Mesin	1 unit	pipa	
Tabung amonia (NH ₃)	1 unit	Ruang umum:	
Tabung air pengisian	1 unit	Pos penjagaan	1 unit
Bak air penampung	1 unit	WC	1 unit

Sumber : Koperasi Insan Perikanan Makassar, 2006

4.6. Unit Usaha Koperasi.

1. Unit Pabrik Es

Unit penyaluran es ini tetap menjadi primadona andalan bagi koperasi karena bahan ini merupakan kebutuhan vital untuk mempertahankan kualitas hasil tangkapan para nelayan, kita lihat pada akhir tahun 2005 omset penyaluran es sebanyak 144.394 balok dengan harga total penjualan selama per 31 Desember 2005 sebesar Rp. 1.081.702.500,-

Namun kendala pada unit ini ada 2 yakni :

- Tingginya nilai pembelian dari pabrik sehingga harga penjualan tidak bisa ditekan lagi.
- Sektor Non Koperasi sengaja membuat iklim penjualan yang lebih rendah dari koperasi, maka omset penjualan dari koperasi berkurang dan tidak mampu bersaing, pihak koperasi tetap memberikan kesempatan membayar setelah melaut 1x trip dengan jaminan ketua kelompoknya.

Proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana yang ada. Adapun tahapan dalam proses produksi es balok oleh koperasi insan perikanan adalah sebagai berikut:

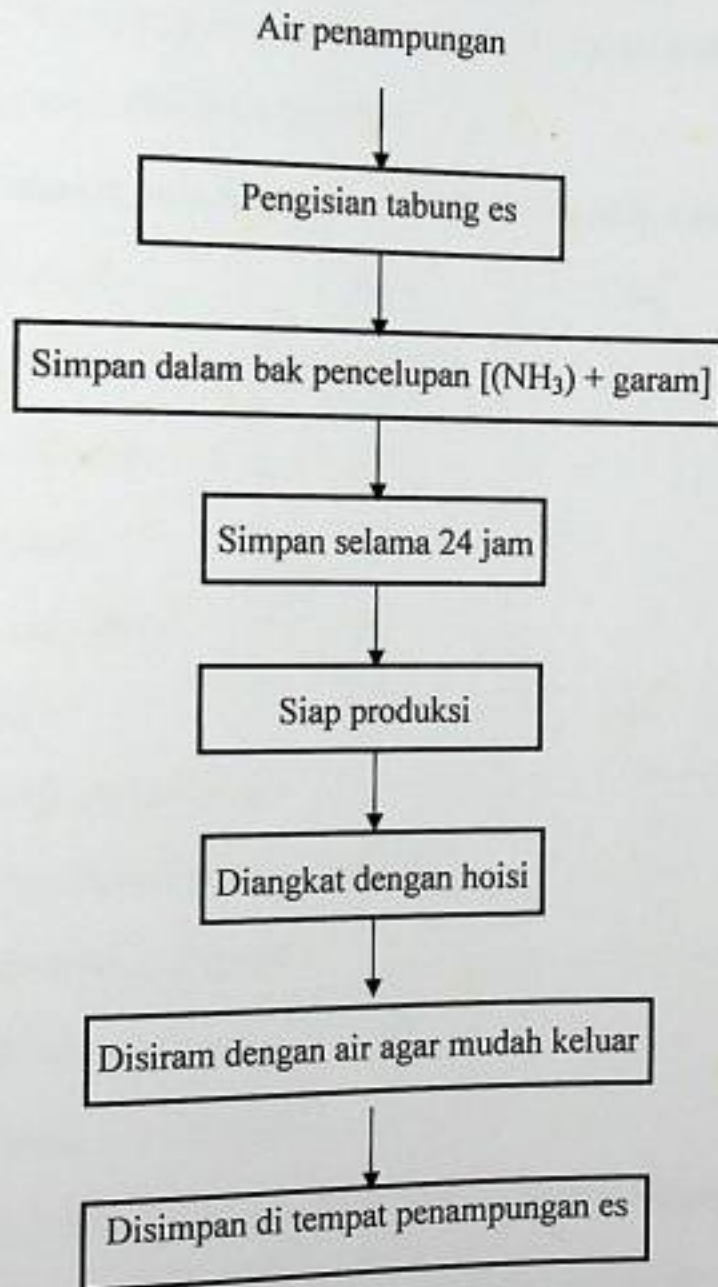
1. Air dari bak penampungan untuk produksi dialirkan melalui pipa ke dalam tabung yang menyerupai tiang-tiang besi
2. selanjutnya air dari tabung tersebut dialirkan seperti air mancur kedalam wadah pengisian yang berbentuk persegi panjang yang panjangnya $\pm 1,5$ m,

setelah semua wadah terisi penuh selanjutnya disimpan dalam tempat pembekuan. atau bak pencelupan

3. pada bak pencelupan ini terdapat campuran amonia dan garam masing-masing disuplai oleh tabung yang berbeda. yang mana campuran ini di pakai untuk membekukan es tersebut
4. setelah 24 jam didalam bak pencelupan maka es siap angkat, dalam hal ini proses pengangkatan tergantung dari banyaknya stok yang ada didalam bak penampungan apabila masih terdapat stok maka bisa saja waktu pengambilan atau pelepasan es dari wadah diundur.
5. pada proses pelepasan es pada wadahnya, untuk mengangkat es dari bak pencelupan digunakan hoisi yang semacam katrol untuk mengangkat es tersebut, kemudian es tersebut yang dalam posisi tegak disiram dengan air dengan maksud agar es tersebut mudah lepas atau keluar dari wadahnya setelah es tersebut terlepas maka selanjutnya es akan meluncur melewati luncuran yang memang dipakai agar manusia tidak perlu mengangkatnya dengan tangan karena cukup berat, selanjutnya es akan jatuh tepat didepan bak penampungan maka selanjutnya es tersebut akan disusun dalam bak dengan rapi.

Adapun diagram alur untuk proses pembuatan es balok pada koperasi insan perikanan ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Alur proses pembuatan es balok



Gambar 2. Alur Proses Pembuatan Es Balok

2. Unit Simpan Pinjam

Anggota Koperasi Insan Perikanan TPI Paotere umumnya terkait dari anggota kerukunan nelayan Beringin Andalan termasuk nelayan – nelayan penggarap, Hal ini terus bertambah seiring dengan mulai tumbuhnya kesadaran mereka untuk niat berkoperasi lewat motivasi para pengurus yang ada tak henti – hentinya memberikan arahan – arahan akan pentingnya berkoperasi.

Tabel 8. Jumlah anggota Koperasi Insan Perikanan Tahun 2004-2005

No	Anggota	2003	2004	Jumlah
1	Anggota penuh	760	15	775
2	Anggota Dilayani	298	-	298
3	Calon anggota	110	-	110
4	Anggota Luar Biasa	02	-	02
Total		1.170	15	1.185

Sumber : Koperasi Insan Perikanan 2006

Dari total tersebut telah berkurang karena :

- Meninggal dunia : 42 orang

- Non aktif/keluar : 93 orang

Jumlah : 135 orang

Sehingga jumlah sebenarnya sisa 1.050 orang, Rekrutmen anggota dipakai sistem mempararelkan dengan registrasi anggota kerukunan nelayan sebagai organisasi yang melembaga serta membina anggota nelayan dengan cara memberikan kartu anggota nelayan yang didapat lewat kerja sama dengan Dinas Perikanan Daerah Tingkat II Kota Makassar hal ini dimaksudkan sebagai penertiban para anggota

kelompok yang melakukan kegiatan bongkar muat hasil tangkapan nelayan ke pelabuhan penjualan.

Tahun buku 2004 minat para nelayan masuk sebagai anggota koperasi sangat besar dan ingin mendapatkan kredit berupa uang tunai untuk permodalan melaut sehingga hal ini ditempuh dengan cara yakni :

- Meminjamkan modal berupa barang lalu ketua kelompok menanggungnya.
- Masalah uang tunai dipercayakan kepada ketua kelompoknya agar usaha kelompok tetap berjalan lancar.

Koperasi memberikan bantuan modal kerjanya sepanjang modal persediaan masih ada dan mencukupi, sehingga dengan masalah ini koperasi terus menambah permodalan dengan bantuan – bantuan dari BUMN atau pemerintah terkait.

Unit jasa simpan pinjam ini selalu memberikan jalan terbaik kepada anggota karena keberadaannya yang dinantikan dalam rangka membantu krisis permodalan yang terkadang melilit, unit simpan pinjam ini ditangani langsung khusus seorang manajer unit yang meberikan kredit kepada anggota yang membutuhkan, Jasa ini berhasil diperoleh koperasi sampai akhir tahun 2005 sebesar Rp. 44.380.000,-

3. Unit Pertokoan/ Waserda

Pengelolaan unit pertokoan ini diserahkan kepada anggota koperasi untuk mengelolanya dengan ikatan perjanjian kontrak dan pihak pengurus memberikan kepercayaan penuh kepada anggota tersebut. Dengan demikian didalam isi surat kontrak yang menyatakan bahwa pihak pengelola hanya memberikan jasa kepada koperasi untuk setiap bulannya, dan pihak pengelola pertokoan telah memberikan omset jasa pengelolaan kepada koperasi dengan total jasa tersebut selama per 31 desember 2005 sebesar Rp. 2.400.000,-

3. Unit Usaha BBM (Solar)

Penyaluran unit usaha BBM sama halnya penyaluran es termasuk bahan logistik nelayan, serta penyaluran BBM/solar kepada nelayan dan masyarakat Perikanan TPI Paotere berjalan lancar, setelah pada tanggal 31 Desember 2003 diresmikannya Solar Packed Dealer Nelayan (SPDN) oleh Bapak Dirjen Perikanan Tangkap dari Jakarta dan dihadiri juga oleh Bapak Wakil Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan serta pihak Pertamina UMPS VII dan Instansi Terkait, serta pihak nelayan menyambut baik usaha pengurus karena disamping harga BBM yang sesuai berdasarkan pemerintah yaitu harga Rp. 1.650,- dan selalu siap dilokasi kapan saja nelayan membutuhkannya, serta kualitas yang terjamin (BBM murni). Dan pada tahun buku 2005 ini pihak Koperasi berhasil mensuplai BBM solar sebanyak 1.060.245 liter dengan total harga jual selama per 31 Desember 2005 sebesar Rp. 2.776.904.500,-



4. Unit Usaha Air Bersih (PAM).

Unit usah ini tidak mengalami perkembangan dikarenakan oleh saluran PDAM yang mengalami kerusakan, dan juga nelayan yang merapat kedermaga dengan sangat terpaksa tidak memanfaatkan sarana yang ada, sehingga omset penjualan tidak memperlihatkan adanya perkembangan ditahun buku 2005 dan pihak pengurus sedang mengantisipasi mencari jalan keluar bagaimana agar unit ini dapat berfungsi kembali sediakala dan dapat dimanfaatkan oleh semua nelayan yang sedang merapat didermaga.

5. Unit Usaha Cold Box (peti pendingin).

Kalau pada tahun sebelumnya jasa ini kurang memperlihatkan peningkatan omset untuk koperasi itu dikarenakan fasilitas cold box masih sangat terbatas dan pada tahun buku 1998 pihak koperasi mengambil inisiatif dalam hal penanggulangan akan pemakaian cold box yang dibutuhkan oleh anggota guna menyimpan ikannya apabila tidak habis terjual, dengan demikian pihak pengurus menambah cold box yang terbuat dari kayu sebanyak 14 buah, maka pada tahun ini jasa yang diserap melalui cold box sangat memperlihatkan kemajuan yang begitu memuaskan bagi pengurus koperasi dan akhirnya selama per 31 Desember 2004 total jasa yang diperoleh oleh koperasi sebesar Rp. 860.000., dan pada tahun ini sampai akhir tahun per 31 Desember 2005 fasilitas ini tidak berjalan (tidak aktif).

6. Unit Jasa Grosir dan Kegiatan Umum.

Unit yang dimaksud adalah penyaluran perabot rumah tangga, barang elektronik, mesin – mesin kapal, Unit ini merupakan kerjasama dengan salah satu toko konveksi yang ada di kota ini, dan pada tahun sebelumnya dicoba menyalurkan 5 buah mesin kapal kepada 5 orang anggota dan peminat unit ini banyak hanya saja modal kerja koperasi masih sangat terbatas.

Selain itu sesuai dengan janji Kepala Dinas Kelautan & Perikanan Kota Makassar mengenai paket Wilkom I & II sudah di drop ke Koperasi Insan Perikanan TPI Paotere berupa dana modal Kerja & Becak dingin bagi pedagang bakul keliling, dan unit ini sudah direalisasikan pada tahun kerja 1997.

Namun para pengurus telah mengambil keputusan tindak lanjut bagi anggota yang menunggak kredit dan tidak tepat waktu serta hal ini masih perlu kita pikirkan lagi bersama.

4.7.Karakteristik Responden

4.7.1. Umur

Salah satu faktor penentu bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya adalah umur. Masalah umur sangatlah berpengaruh dalam etos kerja maupun produktivitas. Pekerja yang sudah berumur 40 tahun keatas, maka kemampuan fisiknya cenderung sudah menurun dan terkadang sudah kesulitan dalam meningkatkan produktivitasnya. Berbeda dengan umur dibawah 40 tahun, dimana pada usia tersebut tergolong dalam usia yang masih produktif dan masih bisa meningkatkan produktivitasnya.

Pada Koperasi Insan Perikanan, umur para pekerjanya masih banyak yang berada pada usia-usia yang masih produktif. Umur mereka bervariasi untuk umur termuda yakni 24 tahun hingga yang paling tua yakni umur 71 tahun, namun karyawan pada koperasi ini paling banyak yang berumur pada kisaran 30 sampai dengan 40 tahun. Untuk lebih jelasnya mengenai umur responden maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 9. Persentase Responden berdasarkan umur pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.

Kelompok umur (thn)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 30	2	5.89
31 – 40	21	61.77
41 – 50	6	17.65
51 keatas	5	14.71
Total	34	100

Sumber : Hasil olahan Data Primer, 2006

Dari tabel diatas tersebut diatas terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan umur antara 20-30 tahun sebanyak 2 orang atau 5.89 %. Pada kelompok umur ini walaupun mereka tergolong masih muda namun mereka sangat terampil pada bidangnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan mereka masuk bekerja pada koperasi ini dimulai sejak koperasi ini membuka pabrik esnya mereka bekerja pada bagian penjualan atau kasnya. Sedangkan pada kelompok umur 30-40 tahun sebanyak 21 orang atau 61.77 % dan merupakan kelompok umur terbanyak dan rata mereka sudah lama bekerja pada koperasi ini, untuk kelompok umur 40-50 tahun sebanyak 6 orang atau 17.65 % serta umur 50 keatas sebanyak 5 orang atau 14.71 % kedua

kisaran umur ini umumnya ditempati oleh para pengurus koperasi yang terdiri dari ketua, wakil, bendahara, badan pengawas dimana mereka bekerja sudah cukup lama di koperasi ini bahkan sejak koperasi ini didirikan.

Dari hal yang tersebut diatas ini mengindikasikan bahwa dari jumlah keseluruhan responden masih didominasi oleh usia produktif sehingga kemampuan fisik dan etos kerjanya masih besar, hal ini juga berdampak pada produksi nantinya.

4.7.2. Tingkat Pendidikan

Pada koperasi insan perikanan tingkat pendidikan responden bervariasi mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai dengan Strata satu. Tingkat pendidikan ini sangat berpengaruh pada peningkatan produksi usaha, baik itu pendidikan formal ataupun nono formal dengan adanya tingkat pendidikan yang mereka miliki maka akan memberikan kemudahan bagi mereka dalam mengerjakan pekerjaannya.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gambaran tingkat pendidikan para responden maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Persentase Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.

Tingkat Pendidikan (thn)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	1	2.95
SMP	4	11.77
SMU	23	67.65
D ₃	3	8,83
S1	3	8.83
Total	34	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2006

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat SMU dengan jumlah 23 orang atau 67.65 % dan untuk tingkat SD

hanya 1 orang atau 2.95 %, sedangkan untuk D₃ dan S1 masing berjumlah 3 orang atau 8.83 % dari keseluruhan responden. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa sebagian besar mereka yang tamat SMU umumnya bekerja pada pabrik es sedangkan untuk yang strata satu bekerja sebagai pengurus yakni bendahara, badan pengawas dan sebagai kasir dan untuk diplamanya bekerja pada bagian pengurus, pada bagian pembukuan dan kepala seksi penjualan pada pabrik es. dan untuk mereka yang hanya tingkat pendidikan sampai sekolah dasar dan sekolah menengah pertama bekerja pada bagian BBM, tambat labu, kebersihan dan keamanan

4.7.3 Masa kerja

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan peningkatan kinerja karyawan adalah masa kerja atau pengalaman kerjanya, karena dengan masa kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dilihat dari lamanya seseorang melakukan pekerjaannya maka semakin bisa mengatasi masalah-masalah yang timbul sehubungan dengan pekerjaannya. Semakin lama mereka bekerja pada bidangnya maka mereka akan semakin menguasai bidang pekerjaannya karena makin banyak pengalaman yang diperolehnya. dengan pengalaman yang cukup maka seorang karyawan akan makin cepat mengerjakan pekerjaannya karena telah terbiasa melakukannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai masalah masa kerja para karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Persentase Responden Berdasarkan masa kerjanya pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar.

Masa Kerja (thn)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1 - 3	21	61.77
4 - 6	5	14.71
7 - 9	1	2.95
10 - 15	7	20.59
Total	34	100

Sumber : Hasil olahan Data Primer, 2006

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa yang paling lama masa kerjanya adalah pada masa kerja 3 tahun, dari hasil wawancara sebagian besar dari mereka bekerja pada bagian pabrik es dimana pabrik es ini memang baru dibuka kurang lebih tiga tahun yang lalu, sedangkan untuk mereka yang bekerja mulai dari 6 tahun sampai dengan 14 tahun adalah mereka yang sebagian besar adalah pengurus koperasi dan badan pengawasnya, mereka bekerja sejak diresmikannya koperasi atau semenjak berdirinya koperasi.

4.7.4 Upah atau Gaji

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa hal dasar yang menyebabkan sehingga kebanyakan orang bekerja adalah untuk mencari nafkah, dalam artian bahwa mereka ingin mendapatkan imbalan jasa (gaji) yang dinilai dengan uang. Pentingnya imbalan jasa bagi pekerja tidak lagi dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan material akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia, sebaliknya

perusahaan melihat sebagainya sebagai biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka upaya pencapaian tujuan perusahaan. hal ini berarti bahwa penerapan suatu sistem balas jasa dan perlu memperhatikan kepentingan perusahaan dan para karyawannya.

Tabel 12. Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan pada Koperasi Insan Perikana di Kota Makassar.

Pendapatan (Rp)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
100.000-300.000	5	14.70
310.000-500.000	1	2.94
510.000-700.000	21	61.76
710.000-900.000	4	11.76
910.000-2.500.000	3	8.82
Total	34	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2006

Dari tabel dapat dilihat bahwa pendapatan yang diperoleh oleh para karyawan bervariasi, untuk yang menerima kisaran gaji pada 910.000 – 2.500.000 adalah yang menjabat ketua umum koperasi, manager dan Koordinator pabrik es. sedangkan yang paling rendah adalah 100.000 – 300.000 sebanyak 11.77 % yakni mereka yang bekerja pada bagian Keamanan/polisi dan sebagai pengawas pabrik es, mereka ini hanya melakukannya sebagai pekerjaan sampingan saja sebab mereka pada dasarnya berpenghasilan atau berprofesi sebagai polisi sedangkan untuk kebersihannya tidak hanya bekerja untuk koperasi saja namun juga pada kantor lain yang terletak satu gedung dengan koperasi Insan Perikana itu sendiri. Dan untuk kisaran 310.000 – 500.000 diberikan pada Sie. Tambat labuh yitu hanya 1 orang dan memperoleh gaji

diberikan kepada mereka yang bekerja pada Bagian pabrik es dan Sie BBM juga termasuk sekretaris, anggota BP, dan kasir. Adapun jam kerja pada koperasi ini sendiri bervariasi, pada koperasi sendiri jam kerjanya cuman 6 jam perhari, sedangkan pada bagian pabrik 24 jam dimana dibagi dalm dua shift. dari hasil wawancara diperoleh bahwa ada juga beberapa orang yang memperoleh tunjangan jabatan yakni berkisar dari 250.000-750.000 yang ditujukan bagi ketua, wakil, manajer, bendahara, wakil bendahara, penasehat dan sekretaris.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi insan perikanan digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen atau faktor determinan (X_i) mempengaruhi kinerja karyawan atau variabel dependen (Y).

Pada analisis ini faktor determinan adalah gaji (X_1), tingkat pendidikan (X_2), umur (X_3), dan pengalaman kerja (X_4) yang merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis ini menggunakan *Statistical for Package for Social Sciences* (SPSS) versi 11.0.

Adapun hasil analisis regresi dan uji signifikannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13. Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linear Berganda pada Koperasi Insan Perikanan di Kota Makassar

Variabel Bebas	B	t_{hit}	Sig
Gaji (X_1)	0,339	1.849	0.075
Pendidikan (X_2)	2,183	1.725	0.095
Umur (X_3)	-0,851	-2.195	0.036
Masa kerja (X_4)	0.0000046	1.245	0.223
Kostanta	70,687	5.443	0.000

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2006

Keterangan :

N (jumlah data)	= 34
R	= 0,553
R square	= 0,506
Adjusted R square	= 0,210
T tabel ($\alpha = 0,1$)	= 1,701
F hitung	= 2,578
F tabel ($\alpha = 0.05$)	= 2,56.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0.553, hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel independen (X_i) dan variabel dependen (Y) cukup kuat. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.506, yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan variabel independen (X_i) dan menjelaskan variabel dependen (Y) atau dapat dikatakan bahwa besarnya variasi naik turunnya variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel gaji, tingkat pendidikan, umur, pengalaman kerja adalah sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Untuk melihat hubungan antara variabel independen dapat dilakukan dengan melalui 2 pengujian yaitu uji F dan uji t. Uji F dilakukan untuk melihat uji signifikansi model yaitu secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji t dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 2.578 yang mana lebih besar dari F tabel yaitu 2.56. Ini menunjukkan bahwa semua independen secara bersama – sama berpengaruh nyata terhadap variabel independen pada taraf kepercayaan 95%.

Adapun persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 70.687 + 0.339 X_1^* + 2.183 X_2^* - 0.851 X_3^* + 0.0000046 X_4$$

T hit. (10.300) (1.849) (1.725) (-2.195) (1.245)

Ket : *)Signifikan pada taraf kepercayaan 90% ($\alpha = 0.1$)

Untuk menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan uji t. Berdasarkan uji t tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- *Variabel upah/gaji (X_1)*. Gaji atau upah merupakan suatu kompensasi jasa karyawan kepada perusahaan, gaji itu adalah kewajiban perusahaan kepada para karyawannya, Makin besar beban gaji yang dikeluarkan perusahaan disesuaikan dengan besarnya produktivitas dan kontribusi karyawan kepada perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa hal dasar yang menyebabkan sehingga kebanyakan orang bekerja untuk mencari nafkah, dalam artian bahwa mereka ingin mendapatkan imbalan jasa yang dinilai dengan uang. Pentingnya imbalan jasa bagi pekerja tidak lagi dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan material akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat para karyawan sebagai manusia. Sebaliknya perusahaan melihat sebagai biaya yang memang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti penerapan suatu sistem balas jasa dan perlu memperhatikan kepentingan perusahaan dan para karyawannya. Dalam pembayaran gaji karyawan juga diperhatikan banyaknya jam kerja yang dimiliki. Pada koperasi Insan Perikanan ini jumlah gaji yang terbesar adalah

Rp. 2.350.000 yaitu bagian Ketua Umum Koperasi sedangkan yang paling rendah adalah sebesar Rp. 100.000 yang umumnya bekerja pada bagian kebersihan dan keamanan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,339 yang artinya bahwa setiap penambahan 1% gaji dari para karyawan akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,339%. Hal tersebut menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi gaji yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Martono (2000) yang mengemukakan bahwa sifat dasar dalam sistem pengupahan salah satunya adalah pemberian tunjangan yang di terima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja tenaga kerja sehingga output dan efisiensi kerjanya juga meningkat. Selanjutnya uji signifikansi antara upah dengan kinerja karyawan secara parsial menunjukkan nilai t hitung 1,849 dan t tabel sebesar 1,701, pada taraf nilai kritis 90% dengan demikian H_0 ditolak karena t hitung $>$ t tabel ($1,849 > 1,701$), ini berarti bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- *Variabel Tingkat pendidikan (X_2)* merupakan salah satu variabel penting yang perlu diperhatikan dalam merekrut atau menerima seorang karyawan, sebab apabila karyawan tidak memiliki suatu dasar ilmu pendidikan yang cukup hal ini bisa saja menjadi salah satu faktor penghambat perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaannya. Pada Koperasi Insan Perikanan tingkat pendidikan karyawannya beragam di mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai dengan tingkat Strata Satu. Tingkat pendidikan ini sangat berpengaruh pada

peningkatan produksi usaha, baik formal ataupun non formal dengan adanya dasar pendidikan yang mereka miliki maka akan memberikan kemudahan bagi mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 2,183, artinya setiap penambahan 1% tingkat pendidikan maka menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 2,183%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka makin tinggi pula kinerjanya, Sesungguhnya secara teoritis tidak ada hubungan antara pendidikan dan kinerja karyawan utamanya jika sistem pendidikan berfungsi sebagai filter tentang kemampuan peserta didik. ini disebabkan oleh rata-rata tingkat pendidikan tenaga kerja koperasi insan perikanan adalah tingkat menengah atas (SMA) dimana fungsi filter pendidikan memang lebih hebat hanya pada tingkat pendidikan tinggi. Selanjutnya uji signifikansi antara faktor pendidikan dengan tingkat kinerja karyawan secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,725 dan nilai t tabel sebesar 1,701 pada taraf kritis 90% dengan demikian H_0 ditolak yaitu karena t hitung $>$ t tabel ($1,725 > 1,701$), ini berarti bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

- *Variabel umur (X_3)*. Salah satu faktor penentu bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya adalah umur. Umur sangatlah berpengaruh dalam etos kerja maupun produktivitas. Pekerja yang sudah berumur 40 tahun keatas maka kemampuan fisiknya cenderung sudah menurun dan terkadang sudah kesulitan dalam meningkatkan produktivitasnya. Berbeda dengan umur yang

masih muda atau dibawah 40 tahun pada usia tersebut tergolong dalam usia yang masih produktif dan masih bisa meningkatkan produktivitasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar $-0,851$. Artinya setiap penambahan 1% umur dari karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar $-0,851\%$. Hal tersebut menunjukkan bahwa umur berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin muda umur karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (1990) yang menyatakan bahwa batas umur minimal dan maksimal akan menentukan kondisi fisik seseorang terhadap kesehatan (dalam mendukung kinerja karyawan). Selanjutnya uji signifikansi antara umur dengan kinerja karyawan secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $-2,195$ jika diabaikan mutlakkan $2,195$ dan t tabel sebesar $1,701$ pada taraf nilai kritis 90% dengan demikian H_0 ditolak karena t hitung $>$ t tabel ($2,195 > 1,701$), ini berarti bahwa variabel umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat peningkatan kinerja karyawan.

- *Variabel pengalaman kerja (X_4)*. Pengalaman kerja atau masa kerja karyawan juga sangatlah menunjang peningkatan kinerja karyawan karena dengan masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dilihat dari lamanya seseorang melakukan pekerjaannya maka diharapkan ia akan semakin bisa mengatasi masalah – masalah yang timbul sehubungan dengan pekerjaannya. Dengan anggapan bahwa semakin lama mereka bekerja pada bidangnya maka mereka akan makin menguasai bidang pekerjaannya karena dianggap telah banyak pengalaman yang diperolehnya sehingga dengan pengalaman tersebut

ia akan makin terbiasa dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,0000046. Artinya setiap penambahan 1% masa kerja dari karyawan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,0000046%. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya, hal ini sejalan dengan teori bahwa semakin lama bekerja maka semakin terampil karyawan tersebut sehingga kinerjanya diharapkan semakin tinggi. Selanjutnya uji signifikansi antara masa kerja dengan kinerja karyawan secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,245 dan t tabel 1,701 pada taraf kritis 90% dengan demikian H_0 diterima karena t hitung $<$ t tabel ($1,245 < 1,701$), ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Upaya-upaya Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Manajer merupakan salah satu bagian penting dari perusahaan, oleh karena keberhasilan suatu usaha juga ditunjang oleh kecakapan manajer didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, adapun tugas- tugas dari seorang manajer adalah sebagai berikut:

- Memimpin semua divisi secara keseluruhan.
- Mengawasi kelancaran tugas dan pekerjaan seluruh divisi yang terkait.
- Melaporkan setiap perkembangan dan permasalahan setiap divisi kepada direktur.

- Membantu direktur dalam menyusun rencana, serta memberi saran terhadap kemungkinan pelaksanaan suatu perencanaan.

Jadi peranan manajer dalam keberhasilan suatu usaha sangatlah besar dan penuh dengan tanggung jawab yang besar. Pada suatu usaha manajer juga berperan dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawannya dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan (Barthos,1999). Upaya merupakan serangkaian kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan sehingga tercapainya gambaran keadaan yang diinginkan pada masa yang akan datang. Agar upaya tersebut mampu mewujudkan keadaan yang diinginkan, maka diperlukan beberapa langkah antara lain :

a. Identifikasi Masalah

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Koperasi Insan Perikanan, tingkat keberhasilan yang telah dicapai sekarang ke tingkat kinerja yang diinginkan pada masa yang akan datang yaitu meningkatnya kinerja karyawan Koperasi Perikanan, maka hasil identifikasi masalah baik dari pihak koperasi tentunya terkait dengan masalah yang dihadapi oleh koperasi itu sendiri khususnya dalam hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawannya. Identifikasi masalah itu sendiri antara lain

- Kurangnya penertiban dan pengawasan kepada karyawan .
- Kurangnya pemberian bonus dan promosi jabatan.
- Kurangnya pemberian tunjangan.
- Kurangnya pemberian sanksi bagi yang melanggar.

Hal tersebut menjadi masalah dalam koperasi sebab dari hasil pengamatan dilokasi didapatkan bahwa pada jam kerja masih ada saja karyawan yang meninggalkan lokasi kerja untuk melakukan kegiatan lain hal ini di karenakan

kurangnya disiplin dan pengawasan dari atasan. Dan untuk pemberian tunjangan itu sendiri hanya diberikan kepada para pengurus koperasi saja, sedangkan untuk promosi jabatan pada koperasi ini tidak dilakukan hanya pada saat RAT maka jika akan diadakan perubahan jabatan maka pada RAT inilah hal tersebut dibicarakan.

b. Rencana Tindakan (Upaya).

Dari kedua strategi yang telah dirumuskan tersebut di atas selanjutnya dijabarkan menjadi beberapa program dalam langkah – langkah kegiatan pada tabel delapan sebagai berikut:

Tabel 14. Upaya – upaya Manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah Karyawan	Strategi/Upaya
1. Kurang tertib dan pengawasan yang lemah.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memberikan sanksi bagi yang melanggar. ▪ Meningkatkan pengawasan terhadap karyawan. ▪ Memeriksa absensi.
2. Kurang promosi jabatan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemberian promosi jabatan bagi yang berprestasi. ▪ Dimasukkan dalam Rencana Program Kerja Tahunan.
3. Kurangnya pemberian Bonus.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemberian bonus bagi yang tidak melanggar dan bagi mereka yang rajin. ▪ Diberikan pada waktu – waktu tertentu. ▪ Dimasukkan dalam Rencana Program Kerja Tahunan.
4. Kurangnya Tunjangan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemberian jaminan keselamatan kerja. ▪ Pemberian makan siang bagi karyawan setiap harinya. ▪ Dimasukkan dalam Rencana Program Kerja Tahunan.



c. Pelaksanaan.

Dalam setiap upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran diharapkan nantinya merupakan kegiatan yang akan diaplikasikan di nantinya. Agar kegiatan yang dimaksud, dapat berjalan sesuai dengan rencana, maka ditetapkan penanggung jawab setiap kegiatan, jadwal pelaksanaan serta dukungan biaya, monitoring dan evaluasi diharapkan sudah berjalan dengan lancar seiring pelaksanaan kegiatan fisik sebagai upaya pengendalian dan antisipasi dalam meredam berbagai kemungkinan yang bisa saja menghambat

Akan tetapi dari langkah-langkah kegiatan di atas, sampai saat ini masih ada yang belum terealisasi dengan baik namun ada pula yang tengah berjalan, berikut adalah penjabarannya :

- Melakukan pengawasan kepada karyawan secara intensif.

Kegiatan ini juga tengah dilakukan, namun sampai saat ini belum terlaksana dengan baik, sebab belum dilakukan secara rutin dan faktor lain yang juga menghambat yakni pengawasan langsung dari atasan yang masih kurang

- Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin atau meninggalkan lokasi kerja.

Hal ini juga sudah dilakukan namun masih ada saja pelanggaran yang dilakukan dan belum begitu memberikan hasil. Upaya ini belum memberikan hasil yang begitu baik sebab masih saja ada pelanggaran yang dilakukan dan belum adanya sanksi yang jelas bagi mereka yang melanggar, sehingga hal ini cenderung berlarut – larut.

- Pemberian Bonus.

Hal ini biasa dilakukan namun biasanya hanya ditujukan kepada para pengurus inti saja, jadi para karyawan biasanya diberikan pada hari tertentu saja misalnya pada hari raya, sedangkan untuk bonus dalam bentuk lainnya misalnya bagi yang lembur tidak ada karena selain sudah ada pembagian shift yang jelas juga tidak adanya aturan yang jelas tentang bonus ini.

- Promosi jabatan.

Kegiatan ini belum dilakukan sebab biasanya jika ada penggantian jabatan seseorang akan ditentukan sesuai dengan kedudukan mereka sebelumnya atau jika ada pergantian jabatan maka akan dilakukan pada saat Rapat Anggota Tahunan dan biasanya diberikan hanya kepada mereka yang berpengalaman memang berada pada garis jabatan tersebut.

- Pemberian Tunjangan.

Hal ini juga biasa dilakukan hanya saja biasanya dilakukan pada saat hari raya besar seperti halnya idul fitri maka seluruh karyawan akan memperoleh tunjangan sebesar gaji mereka, Namun bagi para pengurus selain pada hari raya mereka juga memiliki tunjangan tersendiri yang dibayarkan oleh koperasi. Dan untuk para karyawan pabrik diberikan pula tunjangan makan siang di kantor setiap harinya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor gaji, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan umur berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Upaya – upaya manajer dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah : meningkatkan penertiban dan pengawasan, Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin, Memberikan bonus bagi yang tidak melanggar, Pemberian jaminan keselamatan kerja, Pengadaan promosi jabatan bagi yang berprestasi, Pemberian tunjangan bagi para karyawan tidak hanya pada hari raya besar, penghargaan bagi yang berprestasi, Melakukan pemeriksaan absensi.

6.2. Saran.

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya Koperasi lebih memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan para karyawannya yang bekerja pada bidang kebersihan dan keamanan agar lebih meningkat kinerjanya..

2. Bagi yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini agar hendaknya lebih selektif menentukan variabel apa yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan dapat mengembangkan model analisis sehingga diperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta aris, 1997. *Statistik*. LP3ES. Jakarta.
- Agus, T. Et. al. 1992. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pt. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.
- Basir Barthos, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan makro*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Batinggi Achmad, Drs. MPA. Dkk. *Modul Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIMIK Dipanegara. Makassar.
- Djati, F. 1999. *Manajemen Umum*. Penerbit BPEF. Yogyakarta.
- Emil, H.T. 2000. *Sukses Dalam Manajemen Dan Kepemimpinan*. Indo Publishing House. Bandung.
- Gito Sudarmo dan Sudita. 1999. *Prilaku Keorganisasian*, edisi pertama. BPEF. Yogyakarta.
- Gibson, et al, 2000. *Oganisasi Perilaku, struktur dan proses*. Edisi 8 terjemahan. PT. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hadari, N. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Gajah Mada University press. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPEF. Yogyakarta.
- Martoyo, S. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. BPEF. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Maslow, A.H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian. Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia. Cetakan Kedua (Edisi Terjemahan)*. PT. Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Nawawi dan Martono. 1999. *Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. CV. Haji Masagung. Jakarta.

- Siagian, S. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stone. 1999. *Terjemahan Edisi Kedua*. BPEF. Yogyakarta.
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi dan Perluasan. PT. Gramedia Pustaka Umum.

faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

	Y (%)	Umur	Ting pend	Masa Kerja	Upah/gaji
	99	71	3	14	2,350,000
	90	35	2	3	520,000
	80	31	3	3	1,040,000
	95	34	3	3	700,000
	90	35	3	3	650,000
	90	45	3	3	520,000
	90	39	3	3	520,000
	90	42	3	3	520,000
	90	31	3	3	520,000
	65	32	3	3	300,000
	85	45	5	14	950,000
	75	38	3	5	200,000
	85	25	4	2	720,000
	90	24	3	3	520,000
	95	32	5	2	720,000
	85	50	3	14	800,000
	50	31	2	5	100,000
	95	48	3	14	660,000
	90	38	3	3	520,000
	90	39	3	3	520,000
	90	31	3	3	520,000
	95	34	4	4	750,000
	75	35	2	3	450,000
	95	34	4	3	520,000
	95	53	5	8	900,000
	95	56	3	14	1,375,000
	85	37	2	3	570,000
	95	47	3	3	520,000
	95	33	3	3	520,000
	95	36	3	5	600,000
	90	36	3	14	875,000
	95	61	3	5	250,000
	80	35	3	14	770,000
	85	59	1	3	520,000
	95	32	3	3	520,000

Regression K

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X2, X3, X1		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	.553 ^a	.506	.210	5.69162	.506	3.190		df1	df2	Sig. F Change
								4	29	.027

- a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 413,294	4	103,324	3,190	.027 ^a
	Residual 939,441	29	32,395		
	Total 1352,735	33			

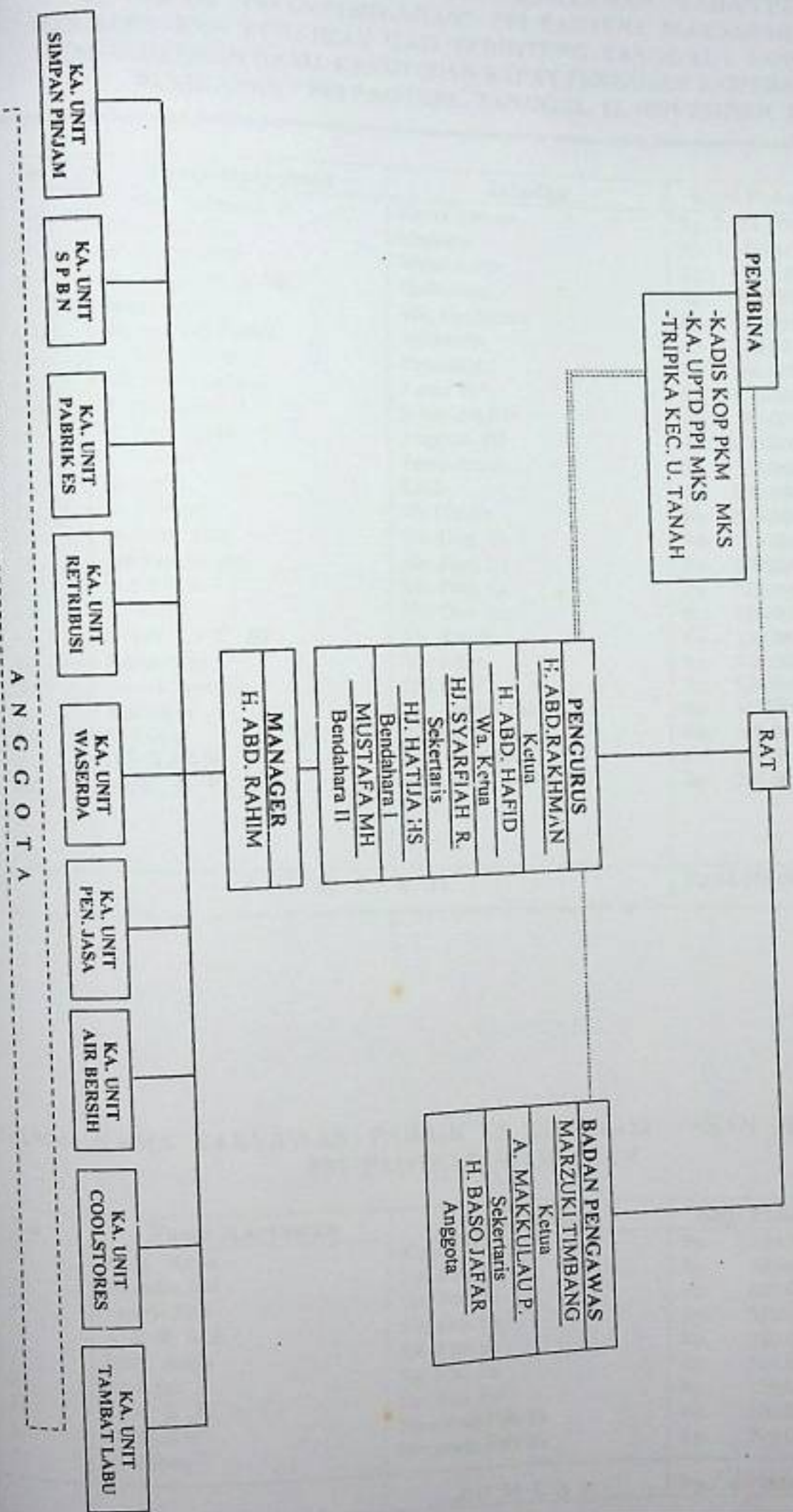
- a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1
- b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	70,587	6,863			10,300	.030
X1	.339	.103	.563		1,819	.075
X2	2,183	1,266	.283		1,725	.095
X3	-.851	.388	-.594		-2,195	.036
X4	4,558E-06	.000	.274		1,245	.223

a. Dependent Variable: Y

STRUKTUR ORGANISASI KOPERASI "INSAN PERIKANAN" PPI PAOTERE MAKASSAR



KETERANGAN: PEMBINAAN KONSULTASI

A N G G O T A

**DAFTAR NAMA - NAMA PENGURUS / KARYAWAN / BADAN PENGAWAS
KOPERASI "INSAN PERIKANAN" PPI PAOTERE MAKASSAR YANG
MENDAPATKAN KENAIKAN GAJI TERHITUNG TANGGAL 1 JANUARI 2006,
SESUAI DENGAN HASIL KEPUTUSAN RAPAT PENGURUS KOPERASI "INSAN
PERIKANAN " PPI PAOTERE TANGGAL 12 NOVEMBER 2005**

No	Nama Karyawan	Jabatan	Gaji Pokok	Ket
1.	H. Abd. Rakhman B.	Ketua Umum	Rp. 2.350.000	I N D U K
2.	H. Abd. Rahim	Manager	Rp. 1.275.000	
3.	H. Abd. Hafied	Wakil Ketua	Rp. 875.000	
4.	Hj. Hatija HS. A. SE,	Bendahara	Rp. 900.000	
5.	Mustafa MH	Wk. Bendahara	Rp. 800.000	
6.	Hj. Syartiah Rahim	Sekertaris	Rp. 670.000	
7.	H. Djufri Tebbe	Penasehat	Rp. 560.000	
8.	Marzuki Timbang	Ketua BP	Rp. 950.000	
9.	A. Makkulau P.	Sekertaris BP	Rp. 250.000	
10.	H. Baso Djafar	Anggota BP	Rp. 600.000	
11.	L O I N A	Pembukuan	Rp. 750.000	
12.	Hastuti	Kasir	Rp. 670.000	
13.	M. Syukur	Sie Umum	Rp. 520.000	
14.	Makmur HM	Sie. Dist. Es	Rp. 520.000	
15.	Jamaluddin AJ	Sie. Penj. Es	Rp. 520.000	
16.	D A S R I	Sie. Penj. Es	Rp. 520.000	
17.	R I Z A L	Sie. Dist. Es	Rp. 520.000	
18.	R A H A Y U HR.	Sie. Retribusi	Rp. 520.000	
19.	Daharuddin	Sie. BBM	Rp. 520.000	
20.	Ruslan Haruna	Sie. BBM	Rp. 520.000	
21.	Mursalim	Sie. Tambat Labu	Rp. 450.000	
22.	P. Atong	Sie. Kebersihan	Rp. 520.000	
23.	H U S A I N	Sie. Keamanan	Rp. 100.000	
24.	Mela. N. P.	Keamanan / Polisi	Rp. 200.000	
J U M L A H			Rp.16.080.000	

**NAMA -NAMA KARYAWAN PABRIK ES KOPERASI "INSAN PERIKANAN"
PPI PAOTERE MAKASSAR**

No	Nama Karyawan	Jabatan	Gaji Pokok	Ket	
25.	Muh. Natsir	Koord. Pab. Es	Rp. 1.040.000	P A B R I K	
26.	Iskandar SM	Sie. Pab. Es	Rp. 700.000		
27.	Syarifuddin	Sie. Pab. Es	Rp. 650.000		
28.	A K B A R	Sie. Pab. Es	Rp. 520.000		
29.	Muh. Amin	Sie. Pab. Es	Rp. 520.000		
30.	Rachmat	Sie. Pab. Es	Rp. 520.000		
31.	Z A E N A L	Sie. Pab. Es	Rp. 520.000		
32.	M. Syukur	Pengawas Pab. Es	Rp. 300.000		
	P. Atong	Pengawas Pab. Es	Rp. 200.000		
J U M L A H			Rp. 4.970.000		

**DAFTAR GAJI PENGURUS DARI PABRIK ES KOPERASI "INSAN PERIKANAN"
PPI PAOTERE MAKASSAR**

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Gaji Pokok	Ket
1.	H. Abd. Rakhman Baddu	Ketua Umum	Rp. 750.000	P
2.	H. Abd. Hafied	Wk. Ketua	Rp. 520.000	A
3.	H. Abd. Rahim	Manager	Rp. 650.000	B
4.	Hj. Hatija HS. A. SE,	Bendahara	Rp. 350.000	R
5.	Mustafa MH.	Wk. Bendahara	Rp. 300.000	I
6.	H. M. Djufri Tebbe	Penasehat	Rp. 200.000	K
7.	Hj. Svarfiah Rahim	Sekretaris	Rp. 250.000	
J U M L A H			Rp. 3.020.000	



**DAFTAR GAJI KARYAWAN HONORER KOLEKTOR RETRIBUSI
KOPERASI "INSAN PERIKANAN" PPI PAOTERE MAKASSAR**

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Gaji	Ket
1.	Nurdin Jabir	Kolek. Retribusi	Rp. 520.000	RET- RIBU- SI
2.	Hammado Baji	Kolek. Retribusi	Rp. 520.000	
J U M L A H			Rp. 1.040.000	

**Pengurus Koperasi "Insan Perikanan"
PPI Paotere Makassar.**

Ketua Umum

H. Abd. Rakhman Baddu

Sekretaris

Hj. Svarfiah Rahim

Bendahara

Hj. Hatijah HS. A. SE,

**DAFTAR NAMA - NAMA PENGURUS / KARYAWAN / BADAN PENGAWAS
KOPERASI "INSAN PERIKANAN" PPI PAOTERE MAKASSAR YANG
MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA (THR) SESUAI DENGAN HASIL
KEPUTUSAN RAPAT PENGURUS KOPERASI "INSAN PERIKANAN" PPI PAOTERE
TANGGAL 07 OKTOBER 2005**

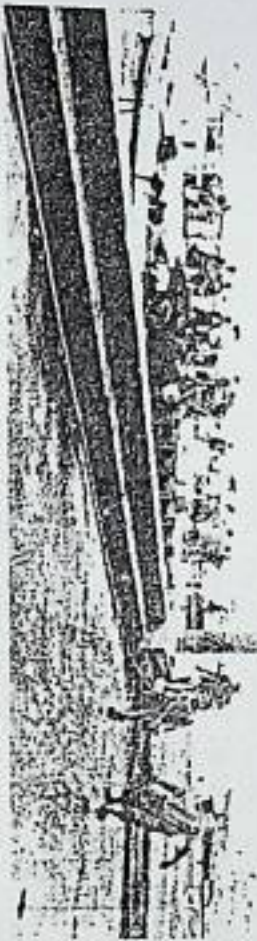
No	Nama Karyawan	Jabatan	Gaji Pokok	Paraf
1.	H. Abd. Rakhman D.	Ketua Umum	Rp. 2.350.000	1.
2.	H. Abd. Rahim	Manager	Rp. 1.275.000	2.
3.	H. Abd. Hafied	Wakil Ketua	Rp. 875.000	3.
4.	Hj. Hatija HS. A. SE,	Bendahara	Rp. 900.000	4.
5.	Mustafa MH	Wk. Bendahara	Rp. 800.000	5.
6.	Hj. Syarfiah Rahim	Sekretaris	Rp. 670.000	6.
7.	H. Djufri Tebbe	Penasihat	Rp. 560.000	7.
8.	Marzuki Timbang	Ketua BP	Rp. 950.000	8.
9.	A. Makkulau P.	Sekretaris BP	Rp. 250.000	9.
10.	H. Baso Djafar	Anggota BP	Rp. 600.000	10.
11.	L O I N A	Pembukuan	Rp. 750.000	11.
12.	Hastuti	Kasir	Rp. 670.000	12.
13.	M. Syukur	Sie Umum	Rp. 520.000	13.
14.	Makmur HM	Sie. Dist. Es	Rp. 520.000	14.
15.	Jamaluddin AJ	Sie. Penj. Es	Rp. 520.000	15.
16.	D A S R I	Sie. Penj. Es	Rp. 520.000	16.
17.	R I Z A L	Sie. Dist. Es	Rp. 520.000	17.
18.	R A H A Y U HR.	Sie. Retribusi	Rp. 520.000	18.
19.	Daharuddin	Sie. BBM	Rp. 520.000	19.
20.	Ruslan Haruna	Sie. BBM	Rp. 520.000	20.
21.	Mursalim	Sie. Tambat Labu	Rp. 450.000	21.
22.	P. Atong	Sie. Kebersihan	Rp. 520.000	22.
23.	H U S A I N	Sie. Keamanan	Rp. 100.000	23.
24.	M. Ali HR	Sie. Retribusi	Rp. 520.000	24.
J U M L A H			Rp.16.080.000	

PROFILE KOPERASI INSAN PERIKANAN PPI PAOTERE MAKASSAR



- 1. Nama Koperasi : Insan Perikanan PPI Paotere
Makassar.
- 2. Alamat : Jl. Sabutung No. 3 Kompleks PPI 3
Makassar
- 3. Badan Hukum : NO. 74 / BH / KDK.2022 / IV / 1999
- 4. Tempat / Tanggal Peresmian : Makassar, 23 February 1999
- 5. Jenis Usaha : Primer Serba Usaha

6. Unit Usaha : Unit Pabrik Es, Penyaluran BBM, Penyaluran Air, Simpan Pinjam, Jasa Retribusi, Tambat Labu Kapal, Cool Box, Pemeliharaan Ikan Hidup, Jasa Mobil, Waserda, Dan Pendapatan Lain - lain.



9.	Volume Usaha	:	(2004) Rp. 3.867.218.435,-
			(2005) Rp. 4.980.378.000,-
10.	Kekayaan	:	(2004) Rp. 1.219.450.430,-
			(2005) Rp. 1.444.217.900,-
11.	SHU	:	(2004) Rp. 65.520.045,-
			(2005) Rp. 67.412.416,-

7. Jumlah Anggota : (2004) : 1.185 Orang
(2005) : 1.257 Orang

8. Modal

a. Modal Sendiri : (2004) Rp. 810.300.252,-
(2005) Rp. 1.102.421.182,-

b. Modal Luar : (2004) Rp. 409.150.178,-
(2005) Rp. 341.796.718,-



12. Bantuan / Donasi

Yang Pernah Diterima :

1. Dana Bantuan Prof. Dr. H. M. Amin Rais Rp. 20.000.000,-
2. Dana dari Bapak Walikota Makassar Rp. 1.200.000,-
3. Donasi Modal Tetap Inventaris Rp. 4.005.450,-

13. Kerjasama Kemitraan :

1. PPI Paotere Makassar
2. Pertamina
3. Bank Muamalat
4. Bank Rakyat Indonesia
5. Bank Mandiri
6. Pabrik Es Agura
7. Pabrik Es Tirta Sari Perkasa

14. Filosofi Koperasi

: Koperasi di landasi Kemendirian dimana Eksistensi posisi dan peranan Koperasi seperti diharapkan dapat menjadi wadah / pelaku ekonomi yang diisyaratkan pasal 33 UUD 1945 yang menganut prinsip gotong royong serta nilai moral social masyarakat Indonesia maka dengan idealisme koperasi diharapkan dapat menjadi alat perjuangan masyarakat ekonomi lemah.

15. Sejarah Singkat

Koperasi

: Pada Tahun 1992 Koperasi ini bernama "Beringin Andalan" PPI Paotere dan menjadi Unit Otonom KUD Mina Bakti dan diresmikan keberadaannya pada tahun 1992 dan Pada Tahun

1999 Koperasi ini berubah nama menjadi Koperasi "Insan Perikanan" PPI Paotere Makassar dan diresmikan keberadaannya pada tanggal 23 Februari 1999 oleh Kepala Dinas Koperasi P K & M Kota Makassar dan menerbitkan Badan Hukum kepada Koperasi " Insan Perikanan " PPI Paotere Makassar No. 74 / BH/ KDK.20.22 / IV / 1999, tanggal 05 April 1999. Jumlah anggota saat ini sebanyak 1.257 Orang. Prestasi terbaik yang pernah dicapai Koperasi Insan Perikanan PPI Paotere Makassar adalah Tahun 2005 sebagai Koperasi Berprestasi yang diberikan Oleh Menteri Negara Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah serta dari Gubernur Sulawesi Selatan dan Sebagai Koperasi Sangat Baik dengan Klasifikasi Kelas A, Dan tahun 2004 mendapat Piagam Penghargaan Pengelola SPD oleh Bapak Menteri Kelautan Dan Perikanan.

16. Kegiatan - Kegiatan

Sosial

: Sumbangan Pendidikan Pada Anggota Koperasi yang membutuhkan, Jaminan Kesehatan untuk Pengurus, Karyawan dan Anggota, memberikan Pinjaman kepada anggota yang sangat membutuhkan / sedang mendapatkan musibah dengan tanpa mengenakan bunga.