

**ANALISIS MOTIVASI PENYEBAB PEGAWAI TETAP
BEKERJA PADA LEMBAGA KEUANGAN NON-SYARIAH
(Studi Kasus: Lembaga Keuangan Rejang Lebong)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
Dalam Perbankan Syariah



OLEH:

ANDRI SEPTIAN
NIM. 15631004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2022**



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM PROGRAM
STUDI PERBANKAN SYARIAH**

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

Hal : Pengajuan Permohonan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Rektor IAIN Curup

Di

C u r u p

Assalamualaikum Wr. Wb

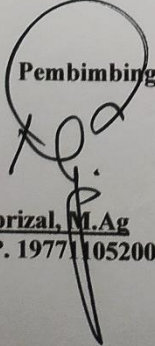
Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Andri Septian Mahasiswa IAIN yang berjudul: *ANALISIS MOTIVASI PENYEBAB PEGAWAI TETAP BEKERJA PADA LEMBAGA KEUANGAN NON-SYARIAH (STUDI KASUS DI LEMBAGA KEUANGAN REJANG LEBONG)* sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

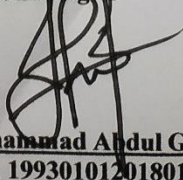
Wassalam

Curup, 6 Juni 2022

Pembimbing I


Noprizal, M.Ag
NIP. 197711052009011007

Pembimbing II


Muhammad Abdul Ghoni, M.Ak
NIP. 199301012018011004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andri Septian

Nomor Induk Mahasiswa : 15631004

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 10 Desember 2021
Penulis,


10000
METER
TEMPER
5R296AJX219574403
Andri Septian
NIM.15631004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Dr. Ak Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 2101102179 Fax 21010 Kode Pos 39119
Website/Facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup. Email: fakultassyariahekonomiislam@gamil.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: 012 /In.34/FS/I/PP.00.9/07/2022

Nama : Andri Septian
NIM : 15631004
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis Motivasi Pegawai Tetap Bekerja Pada Lembaga Keuangan Non-Syariah (Studi Kasus: Lembaga Keuangan Rejang Lebong)

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup pada:

Hari/ Tanggal : Senin, 06 Juni 2022
Pukul : 09.30-11.00.Wib
Tempat : Gedung Munaqasyah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Ruang 1

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Oloan Muda Hasim Harahap, Lc.,MA
NIP. 19750409 200901 1 004

Sekretaris,

David Aprizon, M.H
NIP. 19900405 201903 1 013

Penguji I,

Hendrianto, MA
NIDN. 202168701

Penguji II,

Andriko, M.E.Sy
NIP. 19890101 201903 1 019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam



Dr. Yusufri, M. Ag.

NIP. 19700202 1999803 1 007

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah maha kuasa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat Menyusun karya tulis ini. Kemudian juga tak lupa pula penulis ucapkan shalawat beserta salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya karena berkat beliaulah pada saat ini kita berada di zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adapun skripsi ini di susun dalam rangkai memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi tingkat sarjana (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Perbankan Syariah (PS).

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka tidaklah mungkin peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini izinkan peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangsi menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Bapak Khairul Umam Khudori, M.E.I Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Noprizal, M.Ag dan Bapak Muhammad Abdul Ghoni, M.Ak selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, Yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Mhd. Sholihin, M.Si selaku Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi dan memberikan petunjuk kepada peneliti.

7. Seluruh Pegawai Lembaga Keuangan Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank di Kabupaten Rejang Lebong tempat peneliti melaksanakan penelitian yang telah berpartisipasi selama peneliti melaksanakan penelitian.

Semoga Allah SWT memberikan balasan dan menjadi amal yang soleh disisi-Nya, diakhiratnya. Peneliti sebagai insan biasa masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dalam penulisan Skripsi ini, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, Semoga skripsi ini bermanfaat bagi ita semua. Amin. Wassalam.

Curup, 6 Juni.....2022

Penulis



ANDRI SEPTIAN

NIM. 15631004

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI PENYEBAB PEGAWAI TETAP BEKERJA PADA LEMBAGA KEUANGAN NON-SYARIAH

(Studi Kasus: Lembaga Keuangan Rejang Lebong)

Oleh:

Andri Septian

15631004

Abstrak: Lembaga keuangan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi lembaga keuangan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan salah satunya oleh kinerja individu yang baik. Pegawai Lembaga keuangan memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian perekonomian suatu negara yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi penyebab pegawai tetap bekerja di lembaga keuangan non syariah dan untuk menganalisis dampak positif dan negatif yang diterima oleh pegawai jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka sebagai pegawai lembaga keuangan non syariah.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kepustakaan, dan wawancara terstruktur kepada informan yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai masalah yang diteliti. Dalam menganalisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data, yaitu *data primer*, adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber atau informan yang diwawancarai. dan *data sekunder* adalah semua informasi berupa dokumentasi atau literatur-literatur penunjang, buku-buku lembaga keuangan dan ekonomi, pendapat para tokoh, dan sebagainya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendorong seseorang yang tetap bekerja pada Lembaga keuangan non Syariah adalah bagian vital yaitu kebutuhan, kebutuhan setiap para pegawai tersebut adalah: Kebutuhan fisiologis dasar makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya, Kebutuhan akan rasa aman, lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain, Kebutuhan untuk dihargai seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu, Kebutuhan aktualisasi diri seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Kata Kunci: Motivasi, Pegawai, Lembaga Keuangan

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kajian Literatur	9
G. Penjelasan Judul	11
H. Metode Penelitian	14
BAB II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Tinjauan Teori Hierarki Kebutuhan	
1. Teori Perilaku Lawrence Green	23
2. Teori Hierarki Kebutuhan	24
3. Manfaat Teori Hierarki Kebutuhan	25
B. Tinjauan Analisis	
1. Pengertian Analisis	25
C. Tinjauan Pegawai	
1. Pengertian Pegawai	26
D. Tinjauan Bekerja	
1. Pengertian Bekerja	29
2. Makna Bekerja	30
3. Hakikat Bekerja	32
4. Minat Bekerja	32
5. Motivasi Bekerja	34
6. Semangat Bekerja	35

7. Analisis Pekerjaan	36
8. Macam-Macam Pekerjaan.....	37
9. Pekerjaan dan Bisnis yang Dilarang	38
E. Tinjauan Lembaga Non-Syariah	
1. Pengertian Lembaga Keuangan.....	41
2. Macam-Macam Lembaga Keuangan.....	44
F. Tinjauan Kerangka Berpikir	
1. Pengertian Kerangka Berpikir	49

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Keadaan Umum	
1. BRI.....	52
a. Sejarah BRI	54
b. Letak Geografis BRI Unit Pat Petulai	54
c. Aspek Kegiatan Instansi Bri Unit Pat Petulai	55
d. Struktur Organisasi BRI Unit Pat Petulai	58
e. Visi dan Misi BRI Unit Pat Petulai	60
2. BPR	61
a. Sejarah BPR	61
b. Letak Geografis BPR Maroba Ite.....	62
c. Aspek Kegiatan Instansi BPR Maroba Ite	63
d. Struktur Organisasi BPR Maroba Ite.....	64
e. Visi dan Misi BPR Maroba Ite.....	66
3. Pegadaian	67
a. Sejarah Pegadaian.....	67
b. Letak Geografis Pegadaian KCP Curup	68
c. Aspek Kegiatan Instansi Pegadaian KCP Curup.....	69
d. Struktur Organisasi Pegadaian KCP Curup	72
e. Visi dan Misi Pegadaian KCP Curup	74
4. Asuransi	75
a. Sejarah Pegadaian.....	75
b. Letak Geografis Asuransi BumiPutera 1912	76
c. Aspek Kegiatan Instansi Asuransi BumiPutera 1912	77
d. Struktur Organisasi Asuransi BumiPutera 1912	79
e. Visi dan Misi Asuransi BumiPutera 1912	80
5. Leasing.....	81
a. Sejarah Leasing	81
b. Letak Geografis Mandala Multifinance	82
c. Aspek Kegiatan Instansi Mandala Multifinance	83
d. Struktur Organisasi Mandala Multifinance.....	84
e. Visi dan Misi Mandala Multifinance.....	85

BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN	
	A. Hasil Penelitian	86
	B. Analisis	100
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	102
	B. Saran-Saran	104
	DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

2.1	Skema Kerang Berpikir	50
3.1	Letak Geografis Bank BRI Unit Pat Petulai	55
3.2	Struktur Organisasi Bank BRI Unit Pat Petulai Curup Tengah Kabupaten Rejang Lebong Masa Bakti Tahun 2020/2021	59
3.3	Letak Geografis Bank BPR Maroba Ite.....	63
3.4	Struktur Organisasi Bank BPR Maroba Ite Curup Kabupaten Rejang Lebong Masa Bakti Tahun 2020/2021	65
3.5	Letak Geografis Pegadaian KCP Curup	69
3.6	Struktur Organisasi Pegadaian KCP Curup Kabupaten Rejang Lebong Masa Bakti Tahun 2020/2021	73
3.7	Letak Geografis Asuransi BumiPutera AJB 1912 Curup.....	76
3.8	Struktur Organisasi Asuransi BumiPutera AJB 1912 Curup Tengah Kabupaten Rejang Lebong Masa Bakti Tahun 2020/2021	79
3.9	Letak Geografis Mandala Multifinance Curup.....	82
4.0	Struktur Organisasi Mandala Multifinance Curup Tengah Kabupaten Rejang Lebong Masa Bakti Tahun 2020/2021	84

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia diwajibkan agar berusaha untuk mendapatkan rezeki guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia dapat bekerja apa saja yang penting tidak melanggar garis-garis yang telah ditentukan-Nya dengan melakukan aktivitas produksi maupun aktivitas distribusi.¹

Salah satu bentuk usaha manusia yaitu membangun atau membentuk Lembaga keuangan, Lembaga keuangan memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian suatu Negara. Lembaga ini merupakan semua perusahaan ataupun institusi keuangan yang kegiatan utamanya adalah meminjamkan sejumlah uang yang disimpan pada mereka, badan-badan ini mendorong membuat masyarakat untuk membuat simpanan atau tabungan dan kemudian tabungan yang dikumpulkan tersebut dipinjamkan kembali kepada individu-individu dan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Sebagian lagi digunakan untuk membeli saham-saham berbagai perusahaan.²

Lembaga keuangan sudah sangat dikenal dengan masyarakat Indonesia, karena kegiatan kredit sudah sangat biasa dilakukan oleh masyarakat Indonesia dalam setiap sendi kehidupan masyarakat. Lembaga keuangan tersebut adalah

¹ Siamat Dahlan, *Manajemen Lembaga Keuangan Kebijakan Moneter dan Perbankan*, (Jakarta: FEUI, 2005), 275.

² Sukirno, *Pengantar Makro Ekonomi: Edisi II*, (Jakarta: Grafindo persada, 2001), 199.

setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya.³

Lembaga Keuangan yang beroperasi dibidang keuangan yang umum dijadikan salah satu aktivitas perekonomian adalah Bank, Bank memainkan peranan yang sangat penting dalam melakukan pendapatan suatu negara, tetapi terjadi masalahnya kebanyakan bank-bank masih memakai sistem bunga dalam pengoperasian bank tersebut, Keuntungan utama dari bisnis perbankan dengan sistem konvensional diperoleh dari selisih Bunga simpanan yang diberikan kepada penyimpan, dengan bunga pinjaman kredit yang disalurkan.⁴

Pada dasarnya bunga itu sama dengan riba dan riba dalam Agama Islam hukumnya haram. Pertanyaannya adalah bagaimana nasib seorang umat Islam yang bekerja dibank yang berbasis konvensional, pedoman umum tentang masalah kerja, yaitu Islam tidak membolehkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja mencari uang dengan sesuka hatinya dan dengan jalan apapun yang dimaksud. Tetapi Islam memberikan kepada mereka suatu garis pemisah antara yang boleh dan yang tidak boleh dalam mencari perbekalan hidup, dengan menitik beratkan juga pada masalah kemaslahatan umum.

Dalam hal ini, riba dalam Islam sangat dilarang karena di dalam Alquran sudah dijelaskan dalam ayat :

³ Kasmir, *Bank dan Lembaga keuangan Lainnya Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 2.

⁴ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), 25.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan.” (QS. Ali Imran: 130)

Standar operasional prosedur atau yang dikenal dengan SOP adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada didalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi yang adalah anggota-anggota organisasi berjalan secara efektif (dan efisien), konsisten, standar dan sistematis.⁵

Sesuai prosedurnya bekerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Tidak bisa dipungkiri jika mencari pekerjaan dengan penghasilan lebih dari cukup dewasa ini menjadi hal yang langka. Untuk mendapatkan itu semua harus melalui proses seleksi yang panjang dan persaingan yang sangat ketat supaya mendapatkan kedudukan yang lebih baik berdasarkan keinginan, Bekerja dalam Islam dapat diartikan seluruh perbuatan atau usaha manusia baik yang dapat ditujukan untuk dunianya maupun yang ditujukan untuk akhiratnya. Baik dilakukan perseorangan maupun dilakukan secara bersama-sama. Bahkan dalam konteks tertentu bekerja yang dilakukan secara bersama-sama lebih baik dibanding dengan bekerja secara perseorangan, bekerja merupakan tuntutan setiap manusia yang mulai beranjak dewasa. Pada era yang semakin modern saat ini.⁶

⁵ Rudi M. Tambunan, *Standar Operating Procedures (SOP)*, (Jakarta, 2008), 79.

⁶ Kisdarto Atmosoeparto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2001), 1.

Makna bekerja bagi seorang muslim seharusnya adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya, untuk itu setiap muslim bolehkan bekerja, baik dengan jalan bercocok-tanam, berdagang, mendirikan pabrik, pekerjaan apapun atau menjadi pegawai, selama pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan haram, atau membantu perbuatan haram atau bersekutu dengan haram.⁷

Masih banyak pekerjaan yang tidak diperbolehkan oleh ajaran Agama Islam atau profesi yang mendukung kegiatan yang terlarang menurut Syariah Agama Islam. Kita pun harus berhati-hati dengan apa yang selama ini kita kerjakan untuk memperoleh penghasilan. Pekerjaan yang haram akan menghasilkan uang yang haram yang akan berdampak buruk bagi kita dan keluarga, cepat maupun lambat.⁸

Pegawai sebagai bagian dari pelaku kegiatan utama perbankan. Oleh karenanya idealnya Pegawai harus terlihat langsung dalam proses perencanaan kegiatan perbankan, pelaksanaan kegiatan perbankan dan evaluasi monitoring kegiatan perbankan. Sumber daya insani merupakan sumber daya paling penting memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 25.

⁸ Qairunisa Khamsa, *Bisnis Tanpa Rugi Ala Rosulullah*, (Makassar: Arus Timur, 2011), 20.

seluruh sistem yang di rancang, metode yang ditetapkan dan teknologi yang digunakan.⁹

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pegawai bekerja di lembaga non-syariah diantaranya adalah penelitian dari Meilin Ansar Noor tahun 2016, Menemukan bahwa pandangan Islam bekerja di Bank Konvensional yaitu ada yang berpendapat boleh dengan alasan dalam keadaan terdesak karena tidak ada pekerjaan lain lagi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga memaksanya bekerja di bank konvensional. Selain itu, menurut penelitian Meilin Ansar Noor, motivasi kerja sarjana ekonomi syariah bekerja pada bank konvensional dipengaruhi oleh faktor fisiologis, sosial, aktualisasi diri dan penghargaan.¹⁰

Jika ditelusuri dari asal domisili pegawai, banyak pegawai yang berasal dari luar Kabupaten Rejang Lebong. Berdasarkan Wawancara yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan data bahwa pegawai di Rejang Lebong banyak yang merupakan warga yang berdomisili dari luar Kabupaten Rejang Lebong, artinya untuk sebuah pekerjaan, mereka rela untuk mencari pekerjaan hingga menempuh jarak tempuh yang jauh demi mencari keuntungan finansial.¹¹

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, ada beberapa pegawai di Kabupaten Rejang Lebong, ada beberapa pegawai yang mengikuti Pengajian di Masjid Rejang Lebong. Jika ditinjau dari segi Keagamaan mereka sebenarnya sudah mengetahui tentang larangan adanya Riba, bahwa dosa Riba itu setara dengan *“Memakan 1 dirham = berzina dengan Ibu Kandung sendiri”* artinya

⁹ Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 131.

¹⁰ Meilin A.N, *“Motivasi Sarjana Ekonomi Syariah Bekerja Pada Bank Konvensional di Palangka Raya.”* Skripsi. (Palangka Raya: IAIN Palangka Raya, 2016), 5.

¹¹ Narasumber 1, Wawancara, 9 Desember 2019

beberapa pegawai di Kabupaten Rejang Lebong sudah mengetahui adanya Riba tetapi mereka tetap saja bertahan dan bekerja seperti tidak ada dosa yang mereka lakukan.

Beberapa Ulama mengatakan, kondisi darurat membolehkan perkara Haram yaitu berdasarkan Al-Qur`an Surah Al-Baqarah ayat 173: “*Barang siapa terpaksa serta tidak berlebihan, maka tiada dosa baginya*”. Artinya kondisi itu diperuntukan bagi orang-orang yang memang dalam keadaan darurat. Dalam hal bekerja, mereka menganggap bekerja di Bank Konvensional adalah pilihan terakhir bagi mereka, sedangkan menurut pengamatan yang ada, banyak Perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan baik dalam daerah, luar daerah, maupun luar provinsi. Ketersediaan lowongan pekerjaan tersebut sudah mudah diakses melalui Media Sosial ataupun Surat Edaran dan untuk memasukkan lamaran tersebut hanya menggunakan Surat Elektronik/E-mail. Tentu saja mereka mudah mendapatkan pekerjaan yang baru karena mereka sudah memiliki Skill, Edukasi, dan Pengalaman. Artinya bekerja di Bank Konvensional bukan pilihan terakhir dan tidak bisa dikatakan perkara kondisi darurat.

Dengan demikian maka peneliti termotivasi untuk mengangkat permasalahan ini guna untuk mengetahui permasalahan lainnya dan ingin mengetahui lebih dalam apa saja yang memotivasi pegawai tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non-Syari`ah. Sehingga peneliti mengangkat judul **“Analisis Motivasi Penyebab Pegawai Tetap Bekerja Pada Lembaga Keuangan Non-Syari`ah**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apa motivasi yang menyebabkan pegawai tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah?
2. Apa dampak positif dan negatif yang diterima oleh pegawai jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka sebagai pegawai di Lembaga keuangan non-syariah?

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, maka peneliti perlu membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu hanya membahas Motivasi Penyebab pegawai tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non-Syariah.

D. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis motivasi penyebab pegawai tetap bekerja di Lembaga keuangan non syariah.
2. Untuk menganalisis dampak positif dan negatif yang diterima oleh pegawai jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka sebagai pegawai.

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian yang diambil, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada peneliti dan pembaca terhadap motivasi penyebab pegawai tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syariah. Serta penelitian ini dapat menjadi bahan referensi pengembangan teori bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktisi

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pemikiran dan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pemahaman motivasi penyebab pegawai tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syariah.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan menjadi bahan ilmiah bagi pembaca khususnya dapat memberikan banyak masukan kepada orang-orang yang ingin meneliti lebih lanjut tentang hal ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Prodi Perbankan Syariah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada mahasiswa dan dosen prodi perbankan syariah dalam mengetahui tentang pemahaman motivasi penyebab Pegawai tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syariah

F. Kajian Literatur

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang peneliti baca sebagai berikut:

1. Hasil riset Wira Andika dengan judul : **“Fatwa Yusuf Al Qardhawi Tentang Orang yang Bekerja di Bank Konvensional”**

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa penelitian karya ilmiah ini merupakan penelitian pustaka, maka untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan adalah dengan cara mengkaji dan menelaah buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, antara lain : Halal dan Haram dalam Islam karangan Yusuf Qardhawi, fawaidul Bunuk Hija ar Riba al Haram karangan Yusuf Qardhawi. Adapun metode yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menggunakan metode diskriptif dan metode deduktif.

Garis pemisah ini berdiri diatas landasan yang bersifat *Kulli* (Menyeluruh) yang mengatakan: “Bahwa semua jalan untuk berusaha mencari uang yang tidak menghasilkan manfaat kepada seseorang kecuali dengan menjatuhkan orang lain, adalah tidak dibenarkan. Semua jalan yang saling mendatangkan manfaat antara individu-individu dengan saling merelakan dan adil, adalah dibenarkan”.

Yusuf Qardhawi mempunyai suatu pendapat tentang hukum orang yang bekerja di bank, tidak boleh hukumnya bekerja

didalamnya masuk kedalam kategori tolong menolong didalam berbuat dosa dan melakukan pelanggaran.¹²

Sedangkan peneliti meneliti tentang “Analisis Motivasi Penyebab Pegawai Tetap Bekerja Pada Lembaga Keuangan Non-Syari`ah” perbedaan yang dimiliki pada penelitian Wira Andika adalah Wira Andika meneliti Fatwa DSN tentang orang yang bekerja di bank konvensional. Perbedaan lainnya adalah peneliti meneliti tentang penyebab Pegawai tetap bekerja di lembaga keuangan non syariah. Dan perbedaan lainnya adalah Jenis penelitian Wira Andika adalah penelitian pustaka, sedangkan Jenis penelitian peneliti adalah penelitian kualitatif.

2. Hasil riset Siti Inayatul Faizah dengan judul “**Makna Motivasi Islam dalam Pemilihan Profesi Sebagai Karyawan Bank Syariah Jatim Surabaya**”

Dari penelitian Siti Inayatul Faizah, Penelitian ini bertujuan mengkaji tentang bagaimana motivasi Islam dalam pemilihan sebagai karyawan Bank Syariah Jatim Surabaya dalam telaah kritis dalam perspektif fenomenologi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif perspektif fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki makna dan peran yang sangat menentukan bagi setiap karyawan dalam melakukan aktivitas kerja seperti arahan organisasi tempat bekerja. Pemenuhan kebutuhan hidup karyawan menjadi faktor utama yang berasal dari internal diri mereka sebagai dorongan untuk bekerja di bank syariah

¹² Wira Andika, “*Fatwa Yusuf Al Qardhawi Tentang Orang yang Bekerja di Bank Konvensional.*” *Skripsi.* (UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2011), iv.

Jatim. Sedangkan rotasi penempatan kerja sebagai faktor eksternal utama yang menjadikan setiap karyawan melakukan kegiatan kerja yang bisa eksternal utama yang menjadikan setiap karyawan melakukan kegiatan kerja yang bisa mendorong berbagai harapan-harapan lain seperti jenjang karir, serta berbagai tunjangan di masa depan mereka. Makna motivasi yang sudah terexternalisasi dalam berbagai bentuk kinerja bisa membawa peningkatan dan kemajuan bagi organisasi perusahaan.¹³

Penelitian Siti Inayatul Fauziah fokus terhadap motivasi Islam dalam pemilihan profesi, sedangkan penelitian peneliti fokus terhadap penyebab pegawai bekerja di lembaga non syariah. Dan perbedaan lainnya penelitian Siti Inayatul Fauzah meneliti di Bank Syariah, sedangkan peneliti meneliti di Bank Konvensional.

G. Penjelasan Judul

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab, suatu musabab duduk perkaranya dan sebagainya) penguraian suatu pokok atau berbagai baginya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan, penyelidikan kimia dengan menguraikan sesuatu untuk mengetahui zat-zat bagiannya dan sebagainya; penjabaran

¹³ Siti Inayatul Faizah, "Makna Motivasi Islam Dalam Pemilihan Profesi Sebagai Karyawan Bank Syariah Jatim Surabaya." Jurnal. (Universitas Airlangga, Vol 1, No.2, 2015), 107-108.

sesudah dikaji sebaik-baiknya; proses pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.¹⁴

2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.¹⁵

3. Penyebab

Penyebab berasal dari kata dasar sebab yang berarti hal yang menjadikan timbulnya sesuatu ataupun adanya suatu hal menjadikan sebab.¹⁶

4. Pegawai

Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta¹⁷. Pegawai yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di Lembaga Keuangan non Syariah.

5. Bank

Bank adalah suatu badan usaha yang tugas utamanya sebagai lembaga perantara keuangan (financial intermediaries), yang menyalurkan dana dari

¹⁴ Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta, 2007), 45-46.

¹⁵ A.M, Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1986), 29.

¹⁶ *Ibid.*, 1277.

¹⁷ Soedaryono, *Tata Laksana Kantor*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2000), 6.

pihak yang kelebihan dana kepada pihak yang kekurangan dana pada waktu yang ditentukan.¹⁸

6. Bekerja

Menurut Moch As`ad mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasil sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.¹⁹

7. Lembaga Keuangan Non-Syariah

Menurut Abdulkadir Muhammad Lembaga keuangan (Financial institution) adalah : “Badan usaha yang mempunyai kekayaan dalam bentuk aset keuangan (Financial asset). Kekayaan berupa aset keuangan ini digunakan untuk menjalankan usaha di bidang jasa keuangan, baik penyediaan dana untuk membiayai usaha produktif dan kebutuhan konsumtif, maupun jasa keuangan bukan pembiayaan”.²⁰

¹⁸ Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan, Edisi kedua*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 25.

¹⁹ As`ad Moh, *Ilmu Sumber Daya Manusia*, (Yogyarkarta: Liberly, 1999), 46.

²⁰ Muchdarsyah Sinunga, *Uang dan Bank*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), 111.

H. Metode Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian dibutuhkan yang namanya sebuah rancangan untuk meneliti, dan juga mengemukakan jenis penelitian apa yang akan digunakan, Rancangan penelitian ini adalah rancangan penelitian *deskriptif kualitatif*. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih.²¹

Menurut *Karl* dan *Miller*, penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan kepada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.²²

Dan menurut Creswell, penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan luas. Informasi berupa kata atau teks yang disampaikan oleh partisipan akan dikumpulkan. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis, hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema-tema. Dari data-data itu, peneliti membuat interpretasi untuk menangkap arti yang terdalam. Sesudahnya peneliti membuat permenungan

²¹ Irawan Suhartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 35.

²² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 3.

pribadi (*self-reflection*) dan menjabarkannya dengan penelitian-penelitian ilmunan lain yang dibuat sebelumnya.²³

2. Instrumen Penelitian

Dalam pengumpulan data, pencari tahu (peneliti) alamiah lebih banyak bergantung pada dirinya sendiri sebagai alat. Hal itu, katanya, mungkin disebabkan oleh sukarnya mengkhususkan secara tepat apa yang akan diteliti. Sejalan dengan itu manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif dipandang lebih serasi. Pada penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam menjaring data dan informasi yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan pedoman wawancara, *tape recorder*, kamera, dan lainnya. Untuk melengkapi instrumen yang digunakan, dibuat pula catatan lapangan, yaitu catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan selama berlangsungnya pengumpulan dan refleksi data, salah satunya wawancara merupakan alat yang ampuh untuk mengungkapkan kenyataan hidup dan apa yang dipikirkan atau yang dirasakan orang tentang berbagai aspek kehidupan. Melalui tanya jawab, kita dapat memasuki alam pikiran orang lain sehingga diperoleh gambaran tentang dunia mereka. wawancara dapat berfungsi deskriptif, yaitu melukiskan dunia kenyataan seperti dialami oleh orang lain.²⁴

²³ Creswell dalam Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), 7.

²⁴ Nasution, *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), 2.

3. Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis. Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Terjadi secara bersamaan berarti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang saling jalin menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar yang membangun wawasan umum yang disebut analisis.²⁵

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian, sumber data dapat berupa benda atau orang yang dapat dicermati dan memberikan data maupun informasi yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan. Sumber data yang diperlukan dalam peneliti adalah:

²⁵ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), 339.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil atau dihimpun langsung oleh peneliti.²⁶ Data bersumber langsung dari subyek penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan informan-informan dan observasi terhadap objek penelitian, Jadi Lembaga keuangan bank maupun Lembaga keuangan non-bank direjang lebong telah banyak beroperasi maka peneliti akan memilih Lembaga keuangan bank maupun Lembaga keuangan non-bank sebagai objek penelitian berdasarkan pengamatan, observasi dan masalah yang peneliti temukan. akan tetapi peneliti disini memilih perwakilan-perwakilan atau responden-responden dalam penelitian ini untuk menganalisis motivasi yang melandasi para pegawai tetap bekerja pada Lembaga keuangan non-syari`ah, sehingga responden penelitian akan disortir berdasarkan kriteria sebagaimana profil responden yang dipaparkan dari aspek identitas, maupun dari aspek demografi responden seperti tingkat Pendidikan, Masa Jabatan, Pendapatan, Agama, Etnis dan Profesi.

Kriteria-kriteria yang dimaksudkan adalah:

1. Tingkat Pendidikan, disini peneliti memilih responden berdasarkan tingkat Pendidikan minimal lulusan Strata 1, karena disini peneliti berasumsi bahwasannya para pekerja, pegawai atau karyawan yang telah menempuh Pendidikan Strata 1 telah memenuhi standar formalitas untuk bekerja pada Lembaga Keuangan.

²⁶ Ridwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 24.

2. Masa Jabatan, disini peneliti menentukan masa jabatan responden sebagai karyawan atau pegawai selama minimal 2 tahun sebagai pekerja tetap dilembaga tersebut, Sehingga para pekerja tersebut telah memahami mekanisme bagaimana Lembaga tersebut beroperasi.
3. Agama, disini peneliti membatasi responden yang hanya sebagai penganut agama islam.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang materi original.²⁷ Jadi, data sekunder yang dimaksud bersumber dari bahan-bahan kepustakaan yang bersangkutan paut dengan masalah penelitian, seperti buku-buku referensi, internet, jurnal, majalah, dokumen-dokumen dari beberapa instansi yang berkaitan.

5. Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam pengumpulan data ini maka peneliti menggunakan beberapa metode yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila obyek penelitian bersifat perilaku, tindakan manusia, dan fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan

²⁷ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014), 73.

penggunaan responden kecil. Observasi atau pengamatan adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.²⁸

Observasi yang dilakukan peneliti yakni merupakan pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada Pegawai, Kemudian dijadikan bahan penelitian dalam mencatat secara sistematis mengenai masalah-masalah yang diteliti.

b. Interview/Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui komunikasi langsung dengan subjek penelitian, baik dalam situasi sebenarnya ataupun dalam situasi buatan.²⁹ Wawancara juga bisa diartikan sebagai metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi dengan dasar tujuan penelitian. Disamping menggunakan wawancara terstruktur, peneliti juga menggunakan wawancara *purposive sampling*, dimana wawancara *purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Hasil dari

²⁸ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 87.

²⁹ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 2003), 162.

wawancara berguna untuk melengkapi metode observasi lapangan. Wawancara ini dilakukan kepada Pegawai Lembaga Keuangan non Syariah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengambil data Pegawai Lembaga Keuangan non syariah untuk dijadikan salah satu rujukan penguat dari data-data yang diambil agar tidak terjadi manipulasi data. Bagian-bagian (struktur organisasi, dan sebagainya), grafik-grafik, arsip-arsip, dan lain-lain, sebenarnya dalam penelitian tertentu (survey misalnya) merupakan bukti tertulis saja dari penjelasan wawancara.³⁰

d. Kepustakaan

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan teori yang sesuai dengan penelitian peneliti yakni informasi yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lainnya.

6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data dilakukan secara *deskriptif kualitatif*, yaitu cara penyusunan data dari umum ke khusus. Dalam penelitian kualitatif teknik analisa data secara sederhana dapat dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

³⁰ Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1990), 94.

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisa data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu, dengan demikian data-data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.³¹ Jadi reduksi data ini merupakan suatu penyederhanaan data yang telah terkumpul agar lebih mudah.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian *kualitatif* data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman dalam buku *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D* karangan oleh Prof. Dr. Sugiyono menyatakan bahwa "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative tex*". Yang paling sering dilakukan untuk menyajikan data dalam penelitian adalah

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 399.

teks yang bersifat yang bersifat naratif.³² Jadi dengan menggunakan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah diperlukan pahami tersebut.

c. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data *kualitatif* menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang diperlukan atau kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang diperlukan atau kemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.³³ Peneliti menyimpulkan data dengan kalimat yang sistematis, singkat dan jelas. Yakni dari pengumpulan dan penyajian data yang telah dilakukan maka peneliti memaparkan dan menegaskan dalam bentuk kesimpulan.

³² *Ibid.*, 341.

³³ *Ibid.*, 345.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Tinjauan Teori Perilaku *Lawrence Green*

1. Teori Lawrence Green

Setiap Individu memiliki perilakunya sendiri yang berbeda dengan individu lain, termasuk pada kembar identik sekalipun. Perilaku tidak selalu mengikuti urutan tertentu sehingga terbentuknya perilaku positif tidak selalu dipengaruhi oleh pengetahuan dari sikap positif. *Green* mengklasifikasikan beberapa faktor penyebab sebuah tindakan:

- a. *Faktor Pendorong Predisposing Factor*, merupakan dasar motivasi atau niat seseorang melakukan sesuatu. Faktor pendorong meliputi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai dan persepsi, tradisi, dan unsur lain yang terdapat dalam diri individu maupun masyarakat yang berkaitan.
- b. *Faktor Pemungkin enabling factor*, merupakan faktor-faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku. Faktor pemungkin meliputi sarana dan prasarana atau fasilitas atau sarana-sarana guna mencari informasi melalui media massa seperti internet, media elektronik, dan media sosial.
- c. *Faktor pendorong atau pendorong reinforcing factor*, merupakan faktor-faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku seseorang yang dikarenakan adanya sikap.³⁴

³⁴ Nursalam, *Manajemen Keperawatan Aplikasi*, (Jakarta: Salemba Medika, 2014), 80.

B. Tinjauan Teori Hierarki Kebutuhan

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Berdasarkan dari teori “*Hierarki kebutuhan*” yang dikemukakan oleh *Abraham Maslow*, bertahan tidak terlepas dari kebutuhan manusia. Jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak untuk melakukan sesuatu. Kebutuhan-kebutuhan setiap individu meliputi:

- a. *Kebutuhan fisiologis dasar*, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsung hidup pekerja.
- b. *Kebutuhan akan rasa aman*, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- c. *Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi*, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- d. *Kebutuhan untuk dihargai*, seperti pemberian penghargaan (reward) dan mengakui hasil karya individu.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri*, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.³⁵

³⁵ Sadirman A.M, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali, 2003), 87.

2. Manfaat Teori Hierarki Kebutuhan

Berdasarkan manfaat teori yang dipaparkan diatas yaitu sebagai bahan pertimbangan masyarakat umum yang berniat bekerja pada bank konvensional, sebagaimana yang kita ketahui dalam hukum islam bahwa pekerjaan sebagai pegawai bank merupakan pekerjaan yang tidak dianjurkan karena berkaitan dengan kegiatan riba, pada masa sekarang profesi sebagai pegawai bank menjadi salah satu profesi yang banyak diminati oleh masyarakat. Maka dari itu diharapkan dengan digunakannya teori ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi masyarakat untuk menjadi seorang pegawai bank.

C. Tinjauan Analisis

1. Pengertian Analisis

Menurut Nasution dalam melakukan analisis adalah pekerjaan sulit, memerlukan kerja keras. Tidak ada cara tertentu untuk dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama diklasifikasikan berbeda.³⁶

Menurut Spradley mengatakan bahwa analisis adalah sebuah kegiatan untuk mencari suatu pola selain itu analisis merupakan cara berpikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian hubungannya dengan

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 334.

keseluruhan.³⁷ Analisis adalah suatu usaha untuk mengurai suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian-bagian (*decomposition*) sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas dan karenanya bisa secara lebih terang ditangkap maknanya atau lebih jernih dimengerti duduk perkaranya.³⁸

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis merupakan penguraian suatu pokok secara sistematis dalam menentukan bagian, hubungan antar bagian serta hubungannya secara menyeluruh untuk memperoleh pengertian dan pemahaman yang tepat.

Jika dikaitkan dengan judul, analisis adalah penguraian dalam bekerja di Lembaga Non-Syariah untuk memperoleh pengertian yang tepat dan memahami faktor yang menyebabkan BRI tetap bekerja pada Lembaga Non-Syariah.

D. Tinjauan Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Pegawai merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan Pegawai. Salah satu yang harus dilakukan Pegawai dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Pegawai perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Pegawai yang

³⁷ *Ibid.*, 335.

³⁸ Dja`man Satori dan Komariyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 200.

memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan.

Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu Pegawai itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukuk rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah Pegawai perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Pegawai adalah sumber daya manusia/ penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa pegawai/ Pegawai itu sebenarnya. Diantara rumusan itu, antara lain:³⁹

Menurut Ndraha, sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *he people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*.

Menurut Hadari Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/ perusahaan.

³⁹ M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Aswaja PressIndo, 2014), 7-8.

Menurut Wirawan, sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lain menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai/SDM mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:

- a. Kemampuan fisik, yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
- b. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- c. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spritual, dan sosial) yang yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala segala macam tantangan.
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang megantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Menurut Soedaryono pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.⁴⁰

Menurut Robbins pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.⁴¹

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada kesatuan organisasi, badan usaha baik pemerintah maupun swasta, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak, yang diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dan semua dilakukan untuk memenuhi kebutuhan.

E. Tinjauan Bekerja

1. Pengertian Bekerja

Menurut etimologi, bekerja berasal dari kata dasar “kerja”. Kerja merupakan kata benda yang berarti aktivitas untuk melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, dan bisa juga berarti mata pencaharian. Sedangkan pekerjaan itu sendiri berarti sesuatu

⁴⁰ Soedaryono, *Tata Laksana Kantor*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2000), 10.

⁴¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Indeks, 2006), 33.

yang dikerjakan, kesibukan, mata pencaharian, tugas dan kewajiban, tentang bekerjanya (berfungsinya) sesuatu.⁴²

Pekerjaan dalam bahasa Inggris ialah “Work”, sedangkan pekerja, Pegawai atau buruh berarti “Worker”. Istilah yang hampir sama dengan pekerjaan ialah mata pencaharian (*living*), penghidupan (*livelihood*).⁴³

Istilah pekerjaan dalam bahasa Arab terdapat beberapa arti dan istilah, seperti *al-af'al* (pekerjaan), *al-a'mal* (pekerjaan), *al-kasb* (usaha).⁴⁴

Sedangkan Menurut B. Renita, Kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani dan religious, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak sang pencipta.⁴⁵

2. Makna Bekerja

Secara sederhana bekerja dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan manusia untuk mendapatkan penghasilan demi memenuhi tujuan tertentu. Tujuan tersebut dapat berupa pemenuhan kebutuhan makan, tempat tinggal, atau kebutuhan hidup lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh *Dr. Franz Von Magnis* yang mengatakan bahwa kerja merupakan sesuatu yang

⁴² Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa (ed), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 458.

⁴³ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1992), 362.

⁴⁴ Ahmad Warson al-Munawir, *Kamus al-Munawir Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1994), 200.

⁴⁵ B. Renita, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 125.

dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan serta pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, Selain tujuan pokok bekerja tersebut, dalam dunia kerja (*work-life*), bekerja memiliki tujuan tersendiri dalam mewujudkan rasa kemanusiannya. Tujuan tersebut adalah makna kerja. Makna kerja adalah sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan harapan yang orang-orang miliki dalam hubungan dengan kerja.⁴⁶

Menurut *Singh* mendefinisikan makna kerja merupakan penghayatan individu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dengan melakukan bekerja dalam sebuah lingkungan kerja, Sementara itu, *Chalofsky* mengartikan makna kerja sebagai suatu kontribusi yang signifikan untuk menemukan tujuan hidup seseorang. Kondisi ini mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat kerja dan pandangan yang menjadi dasar spiritual seorang dalam bekerja. Hal ini kesesuaian tugas dengan motivasi diri dalam bekerja yang bertujuan untuk mendapatkan penghargaan atas hasil kerja. Seturut dengan *Singh* dan *Chalofsky*, *Wrzesniewski* mendefinisikan makna kerja sebagai pemahaman pekerja terhadap konten atau isi di tempat kerja dan nilai-nilai dari bekerja sebagai hasil kelanjutan dari perbuatan senang (*sense making*). Dari beberapa pengertian makna kerja di atas, bisa dikatakan bahwa makna kerja adalah penghayatan dan

⁴⁶ Siti Resmi, *Perpajakan Teori dan Kasus*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 25.

pemahaman individu dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk nilai-nilai yang bertujuan memenuhi kebutuhan dan kebahagiaan hidup.⁴⁷

3. Hakikat Bekerja

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya itu.⁴⁸ Jadi, pada hakikatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

4. Minat Bekerja

Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan orang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya. Menurut Slameto minat merupakan rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau

⁴⁷ Wrzesniewski, "On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review." journal. (Journal Research in Organizational Behavior, Vol.1, No.3, 2010), 91-93.

⁴⁸ Moh. As'ad S.U, *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat*, (Yogyakarta: Liberty, 2002), 46.

aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi. Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Terbentuknya minat diawali oleh perasaan senang dan sikap positif.⁴⁹

Dalam minat berkerja terdapat tiga karakteristik antara lain:⁵⁰

- a. Minat menimbulkan sikap positif dari suatu objek
- b. Minat merupakan sesuatu yang menyenangkan dan timbul dari suatu objek
- c. Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Di sisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Seorang muslim memang diperintahkan Allah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Jumu'ah ayat 10, yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “apabila shalat telah ditunaikan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.⁵¹

⁴⁹ Syaiful Bahri Dzamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 157.

⁵⁰ Mila Saraswati dan Ida Widaningsih, *Be Smart Ilmu Pengetahuan Sosial (Geografi, Sejarah, Sosiologi, Ekonomi)*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008), 146.

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: UD. Mekar, 2000), 933.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). Didalam mencapai tujuannya tersebut seseorang berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

5. Motivasi Bekerja

Motivasi bekerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan, agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja.⁵²

Steers & Porter menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi

⁵² Pamela dan Oloko, "Effect of Motivation On Employee Performance of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County." Jurnal. (Journal of Human Resource Studies, Vol.2 No.5, 2015), 89.

kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.⁵³

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.⁵⁴

6. Semangat Bekerja

Semangat Bekerja berarti kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.⁵⁵

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam sebuah organisasi, berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Karena itu seorang pimpinan perlu memahami secara baik individu – individu yang bekerja dalam suatu organisasi terkait dengan, bakat, minat, motivasi, harapan, kebutuhan dan kemampuannya dan mengelola sumber daya

⁵³ Miftahun dan Sugiyanto, “Pengaruh Dukungan Social dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja.” Jurnal. (Jurnal Psikologi Vol.3, No.1, 2010), 94.

⁵⁴ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 19.

⁵⁵ Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 49.

manusia itu sebaik mungkin agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien.⁵⁶

Menurut Pariata Westra semangat kerja atau moral kerja sebagai sikap-sikap dari individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.⁵⁷

7. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang dipergunakan. Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah-langkah sebagai berikut:⁵⁸

- a. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan.
- b. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang.
- c. Menyeleksi wuwakal (orang yang akan disertai) jabatan yang akan dianalisis.
- d. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan.

⁵⁶ Muh Alwi, *et.al.*, "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar." *Jurnal*. (*Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik*, Vol. 2 No.1, 2016), 33.

⁵⁷Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Universitas Tanjung Pura, 2002), 428.

⁵⁸ Malayu Hasibuan. S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2003), 23.

- e. Meninjau informasi dengan pihak yang berkepentingan.
- f. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan
- g. Meramalkan atau memperhitungkan perkembangan perusahaan.

8. Macam – Macam Pekerjaan

Jenis dan macam-macam pekerjaan dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan di lingkungan Departemen Pemerintah atau Lembaga Negara dan dibuktikan dengan memiliki NIP (Nomor Induk Pegawai). Setelah masa tugasnya selesai, pekerja mendapat uang pensiun setiap bulannya. Contoh dari pekerjaan ini adalah Departemen Dalam Negeri, Departemen Luar Negeri, Departemen Pertahanan, Departemen Hukum dan Perundang–Undangan, Departemen Keuangan, Departemen Pertambangan dan Energi, Departemen Perindustrian dan Perdagangan, Departemen Pertanian, Departemen Kehutanan dan Perkebunan, Departemen Perhubungan, Departemen Eksplorasi Laut, Departemen Tenaga Kerja, Departemen Kesehatan, Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Agama, Departemen Pemukiman dan Pengembangan Wilayah. Sedangkan Lembaga Negara yang ada di Indonesia antara lain sebagai berikut Koperasi dan UKM, Lingkungan Hidup, Riset dan Teknologi, Perdagangan Aparatur Negara, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Kominikasi dan Informasi, Kebudayaan dan Pariwisata, Pemberdayaan Perempuan, Perapatan Pembangunan Daerah Tertinggal, Pemuda dan Olahraga

- b. TNI/Polri merupakan pekerjaan fungsional di lingkungan Dephan/Polri yang dibuktikan dengan memiliki NRP (Nomor Resimen Pokok). Mendapat uang pensiunan tiap bulan setelah purna tugas.
- c. BUMN merupakan pegawai yang pada waktu purna tugas mendapat uang pesangon cukup besar, serta memiliki gaji yang juga cukup besar setiap bulannya seperti Bank Milik Pemerintah, PLN, PT.KAI, PT.POS, Pertamina, Telkom, Asuransi. Pegawai BUMN.
- d. Professional merupakan pekerjaan yang memiliki keahlian khusus dan memerlukan pendidikan profesi beberapa diantaranya adalah dokter, guru, psikolog, akuntan, notaris dan konsultan.
- e. Honorer/kontrak merupakan pekerjaan dilingkungan Departemen Pemerintah atau Lembaga Negara yang sifatnya bukan PNS atau pegawai tetap.
- f. Swasta merupakan pekerjaan yang berada diruang lingkup kantor/perusahaan swasta seperti perdagangan dan buruh.
- g. Buruh merupakan pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian tertentu seperti tukang kayu, buruh tani dan tukang sapu.
- h. Wiraswasta merupakan pekerjaan yang diciptakan sendiri tanpa diatur orang lain seperti penjahit, salon, ternak, percetakan dan bengkel.

9. Pekerjaan dan Bisnis yang Dilarang

a. Pekerjaan yang Dilarang Undang-undang⁵⁹

- 1) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;

⁵⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab X, Pasal 74, Ayat 2

- 2) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - 3) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau;
 - 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- b. Pekerjaan yang Dilarang Agama Islam⁶⁰

Setiap aktivitas kehidupan kita harus berlandaskan atas panduan dalam ajaran agama Islam, yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadist. Tujuan hidup kita sebagai umat muslim yang baik adalah untuk beribadah kepada Allah SWT dengan didukung oleh berbagai faktor penunjang seperti harta, jabatan, keluarga, kemampuan, ilmu, keterampilan, orang di sekitar kita, dan lain sebagainya. Semua yang kita lakukan di dunia nyata tidak boleh bertentangan dengan syariat Islam.

Dalam urusan mencari nafkah pun kita juga harus mencari rezeki yang halal baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarga. Jangan sampai ada penghasilan haram yang kita bawa ke rumah untuk diberikan kepada keluarga maupun untuk diri sendiri, karena sesuatu yang haram bisa membawa dampak buruk orang yang mengkonsumsinya baik di dunia maupun di akhirat kelak. Oleh sebab

⁶⁰ Qairunisa Khamsa, *Bisnis Tanpa Rugi Ala Rosulullah*, (Makasar: Arus Timur, 2011), 20.

itu, kita harus selalu berhati-hati dalam mencari nafkah, agar tidak ada harta kita yang haram menurut Allah SWT. Beberapa daftar pekerjaan/profesi yang haram dan dilarang oleh Allah SWT. yang perlu kita hindari antara lain seperti:

- 1) Penjahat (pencuri, perampok, perompak, penodong, penjambret, penipu, bajing loncat, penadah, dll);
- 2) Pedagang barang haram (narkoba, minuman keras, video porno, alat keperluan judi, dan lain-lain);
- 3) Pedagang curang (yang memanipulasi timbangan, mengakali makanan, tidak menjelaskan cacat, dsb);
- 4) Pelacur, germo, makelar wts, serta pengusaha hiburan yang mendukung zina dan pornoaksi;
- 5) Orang yang merugikan negara dan rakyat (penjual pasal, koruptor, kolutor, nepotistor, dkk);
- 6) Spekulasi (penimbun komoditi yang dibutuhkan masyarakat, forex, saham, dan sebagainya);
- 7) Pelaku riba (bank, usaha pemberi kredit, rentenir, lintah darat, meminjamkan uang meminta imbalan, dll);
- 8) Penegak hukum jahat pembela kejahatan (oknum hakim, jaksa, pengacara, polisi, tni, kpk, pol pp, dll);
- 9) Media massa yang menampilkan hal-hal yang bertentangan dengan ajaran agama islam

- 10) Pengambil harta orang lain tidak sesuai syariat (pajak, bea, cukai, tarif, upeti, uang jago, dll);
- 11) Orang-orang yang menyebarkan ajaran agama yang salah dan menyesatkan.

D. Tinjauan Lembaga Non Syari`ah

1. Pengertian Lembaga Keuangan

Definisi sistem keuangan berbeda-beda tergantung pada apa yang hendak ditekankan. Dari sudut moneter, sistem keuangan didefinisikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari sistem moneter dan di luar sistem moneter. Sistem moneter terdiri dari otoritas moneter, yang mempunyai kemampuan untuk menciptakan uang primer, dan bank-bank pencipta uang giral, sedangkan lembaga-lembaga keuangan lainnya termasuk dalam kelompok di luar sistem moneter.⁶¹

Lembaga Keuangan yang merupakan lembaga perantara dari pihak yang memiliki kelebihan dana (*surplus of funds*) dengan pihak yang kekurangan dana (*lack of funds*), memiliki fungsi sebagai perantara keuangan masyarakat (*financial intermediary*).⁶²

Pengertian lain tentang Lembaga Keuangan dikemukakan oleh Abdulkadir Muhammad. Menurutnya Lembaga Keuangan (*financial institution*) adalah “Badan usaha yang mempunyai kekayaan dalam bentuk aset keuangan (*financial assets*). Kekayaan berupa aset keuangan ini

⁶¹ Rachmadi Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), 21.

⁶² Neni Sri Imaniyati, *Pengantar Hukum Perbankan Indonesia*, (Bandung: Refika Ditama, 2010), 2.

digunakan untuk menjalankan usaha di bidang jasa keuangan, baik penyediaan dana untuk membiayai usaha produktif dan kebutuhan konsumtif, maupun jasa keuangan bukan pembiayaan”.⁶³

Menurut SK Menteri Keuangan RI No.792 Tahun 1990, “Lembaga Keuangan adalah semua badan yang kegiatannya bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan”.⁶⁴

Pendapat lainnya memberikan cakupan pada sistem keuangan yang lebih luas dan jelas karena mendefinisikan sistem keuangan sebagai suatu sistem yang terdiri dari.⁶⁵

- a. Lembaga-Lembaga Keuangan yang merupakan lembaga-lembaga intermediasi yang menghubungkan unit yang surplus dan unit yang defisit dalam suatu ekonomi;
- b. Instrumen-instrumen keuangan yang dikeluarkan oleh lembaga-lembaga tersebut, dan
- c. Pasar tempat instrumen-instrumen tersebut diperdagangkan.

Sistem keuangan memainkan peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan dan kesehatan perekonomian suatu negara secara berkelanjutan dan seimbang. Sistem keuangan berfungsi sebagai fasilitator perdagangan domestik dan internasional, memobilisasi simpanan menjadi berbagai instrumen investasi dan menjadi perantara antara penabung dan

⁶³ *Ibid.*, 2.

⁶⁴ SK Menteri Keuangan RI No.792 Tahun 1990

⁶⁵ Rachmadi Usman, *Loc. Cit.*, 21.

investor. Stabilitas dan pengembangan sistem keuangan sangat penting agar masyarakat meyakini bahwa sistem keuangan Indonesia aman, stabil, dan dapat memenuhi kebutuhan pengguna jasa keuangan.⁶⁶

Adapun fungsi dan peran Lembaga Keuangan lebih lanjut adalah sebagai berikut:⁶⁷

- a. Melancarkan pertukaran produk (barang dan jasa) dengan menggunakan jasa keuangan.
- b. Menghimpun dana dari masyarakat untuk disalurkan kembali dalam bentuk pembiayaan.
- c. Memberikan pengetahuan/informasi kepada pengguna jasa keuangan sehingga membuka peluang keuntungan.
- d. Lembaga Keuangan memberikan jaminan hukum mengenai keamanan dana masyarakat yang dipercayakan.
- e. Menciptakan likuiditas sehingga dana yang disimpan dapat dipergunakan ketika dibutuhkan.

Sistem Keuangan Indonesia pada prinsipnya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu sistem perbankan dan sistem lembaga keuangan bukan bank. Lembaga keuangan yang masuk dalam sistem perbankan, yaitu lembaga keuangan yang berdasarkan peraturan perundangan dapat menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dan dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Karena

⁶⁶ Djoni S. Gazali dan Rachmadi Usman, *Hukum Perbankan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 41.

⁶⁷ Burhanuddin S, *Hukum Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2011), 109.

lembaga keuangan ini dapat menerima simpanan dari masyarakat, maka juga disebut *depository financial institutions*, yang terdiri atas Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Adapun lembaga keuangan bukan bank adalah lembaga keuangan selain dari bank yang dalam kegiatan usahanya tidak diperkenankan menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan. Lembaga keuangan bukan bank disebut *non depository financial institutions*.⁶⁸ Lembaga-lembaga keuangan bank merupakan bagian dari sistem moneter, sedangkan lembaga-lembaga keuangan lainnya berada di luar sistem moneter.⁶⁹

2. Macam-Macam Lembaga Keuangan

Lembaga Keuangan dalam melakukan kegiatan usahanya mempunyai perbedaan fungsi kelembagaan, deviasi-deviasi menurut fungsi dan tujuannya sehingga dapat digolongkan ke dalam dua lembaga, yaitu Lembaga Keuangan Bank (LKB) dan Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB).⁷⁰

a. Lembaga Keuangan Bank (LKB)

1) Definisi dan Sejarah Perkembangan bank

Secara umum dapat dikatakan, bahwa Bank sebagai lembaga keuangan menjadi pihak perantara bagi sektor rumah tangga dan sector industri, khususnya di dalam menyerap dana dari sektor rumah

⁶⁸ Rudy Bahrudin, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, cet ke-1, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 39.

⁶⁹*Ibid*, 40.

⁷⁰Abdulkadir Muhammad, *Lembaga Keuangan dan Pembiayaan*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2004), 8.

tangga dalam bentuk tabungan dan menyalurkannya kepada sektor industri sebagai kredit investasi. Meskipun dalam prakteknya penyerapan dan penyaluran dana itu sendiri dapat terjadi baik di dan untuk sektor rumah tangga maupun sektor industri. Menurut UU Nomor 10 Tahun 1998 yang disahkan tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah “*Badan Usaha Yang Menghimpun Dana Dari Masyarakat Dalam Bentuk Simpanan Dan Menyalurkannya Kepada Masyarakat Dalam Bentuk Kredit Dan Atau Bentuk-Bentuk Lainnya Dalam Rangka Meningkatkan Taraf Hidup Rakyat Banyak*”.

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan secara lebih luas lagi bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Fungsi utama dari bank adalah menyediakan jasa menyangkut penyimpanan dana dan perluasan kredit.

2) Tujuan Jasa Perbankan Jasa

Bank sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Jasa perbankan pada umumnya terbagi atas dua tujuan. Pertama, sebagai penyedia mekanisme dan alat pembayaran yang efisien bagi nasabah. Untuk ini, bank menyediakan uang tunai, tabungan, dan kartu kredit. Ini adalah peran bank yang paling penting dalam kehidupan ekonomi. Tanpa adanya penyediaan alat pembayaran yang efisien ini, maka barang hanya dapat diperdagangkan dengan cara

barter yang memakan waktu. Kedua, dengan menerima tabungan dari nasabah dan meminjamkannya kepada pihak yang membutuhkan dana, berarti bank meningkatkan arus dana untuk investasi dan pemanfaatan yang lebih produktif. Bila peran ini berjalan dengan baik, ekonomi suatu negara akan meningkat. Tanpa adanya arus dana ini, uang hanya berdiam di saku seseorang, orang tidak dapat memperoleh pinjaman dan bisnis tidak dapat dibangun karena mereka tidak memiliki dana pinjaman.

3) Jenis Bank

Secara umum, kita mengenal berbagai jenis bank:⁷¹

a) Bank Sentral

Bank Sentral adalah bank yang didirikan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 1968, juncto UU No 23 Tahun 1999, juncto UU No 6 Tahun 2009 yang memiliki tugas untuk mengatur peredaran uang, mengatur pengerahan dana-dana, mengatur perbankan, mengatur perkreditan, menjaga stabilitas mata uang, mengajukan pencetakan / penambahan mata uang rupiah dan lain sebagainya. Bank sentral hanya ada satu sebagai pusat dari seluruh bank yang ada di Indonesia.

b) Bank Umum

Bank umum adalah lembaga keuangan yang menawarkan berbagai layanan produk dan jasa kepada masyarakat dengan

⁷¹ Jamal Wiwoho, *Hukum Perbankan Indonesia*, (Surakarta: UNS Press, 2011), 52.

fungsi seperti menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam berbagai bentuk, memberi kredit pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan, jual beli valuta asing / valas, menjual jasa asuransi, jasa giro, jasa cek, menerima penitipan barang berharga, dan lain sebagainya.

c) Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Bank perkreditan rakyat adalah bank penunjang yang memiliki keterbatasan wilayah operasional dan dana yang dimiliki dengan layanan yang terbatas pula seperti memberikan kredit pinjaman dengan jumlah yang terbatas, menerima simpanan masyarakat umum, menyediakan pembiayaan dengan prinsip bagi hasil, penempatan dana dalam sbi / sertifikat bank indonesia, deposito berjangka, sertifikat / surat berharga, tabungan, dan lain sebagainya.

b. Lembaga Keuangan Bukan Bank

Pengertian lembaga keuangan bukan bank atau sering juga digunakan istilah lembaga keuangan non bank adalah semua badan yang melakukan kegiatan di bidang keuangan, yang secara langsung atau tidak langsung menghimpun dana terutama dengan jalan mengeluarkan kertas berharga dan menyalurkan dalam masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan untuk mendapatkan kemakmuran dan keadilan masyarakat. Lembaga keuangan non bank ini berkembang sejak tahun 1972, dengan tujuan untuk mendorong perkembangan pasar modal serta

membantu permodalan perusahaan-perusahaan ekonomi lemah. Lembaga keuangan bukan bank yang dapat memberikan pelayanan memberikan jasa dalam bidang keuangan cukup banyak jenisnya. Adapun jenis-jenis lembaga keuangan bukan bank yang ada di Indonesia saat ini antara lain:⁷²

- 1) Perusahaan Asuransi merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha pertanggungan.
- 2) Dana Pensiun, merupakan perusahaan yang kegiatannya mengelola dana pensiun suatu perusahaan pemberi kerja.
- 3) Koperasi Simpan Pinjam yaitu menghimpun dana dari anggotanya kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada para anggota koperasi dan masyarakat umum.
- 4) Pasar Modal merupakan pasar tempat pertemuan dan melakukan transaksi antara pencari dana dengan para penanam modal, dengan instrumen utama saham dan obligasi.
- 5) Perusahaan Anjak Piutang, merupakan yang usahanya adalah mengambil alih pembayaran kredit suatu perusahaan dengan cara mengambil kredit bermasalah.
- 6) Perusahaan Modal Ventura merupakan pembiayaan oleh perusahaan-perusahaan yang usahanya mengandung resiko tinggi.
- 7) Perusahaan Pegadaian merupakan lembaga keuangan yang menyediakan fasilitas pinjaman dengan jaminan tertentu.

⁷² A. Totok, Budi Santoso, Sigit Triandari dan Y. Sri Susilo, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Salemba Empat, 2000), 127.

- 8) Perusahaan Sewa guna usaha lebih ditekankan kepada pembiayaan barang barang modal yang di inginkan oleh nasabahnya.
- 9) Perusahaan Kartu Kredit.
- 10) Pasar Uang yaitu pasar tempat memperoleh dana dan investasi dana.
- 11) Perusahaan Pembiayaan Infrastruktur.

E. Tinjauan Kerangka Berpikir

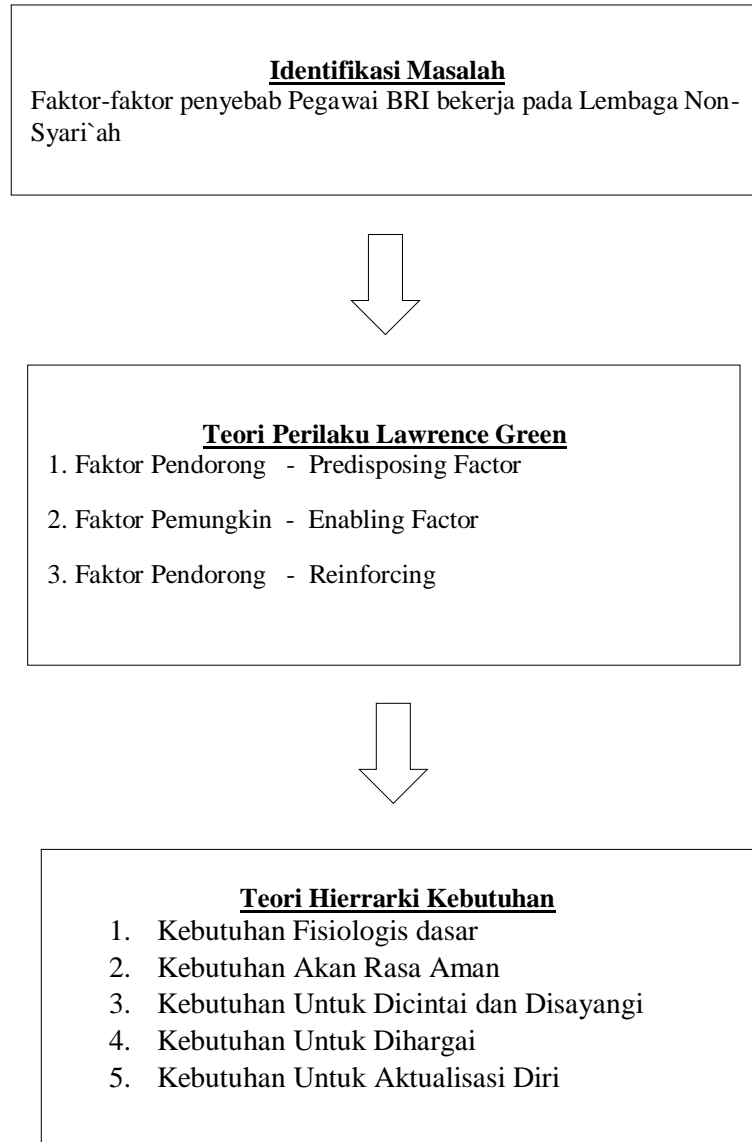
1. Pengertian Kerangka Berpikir

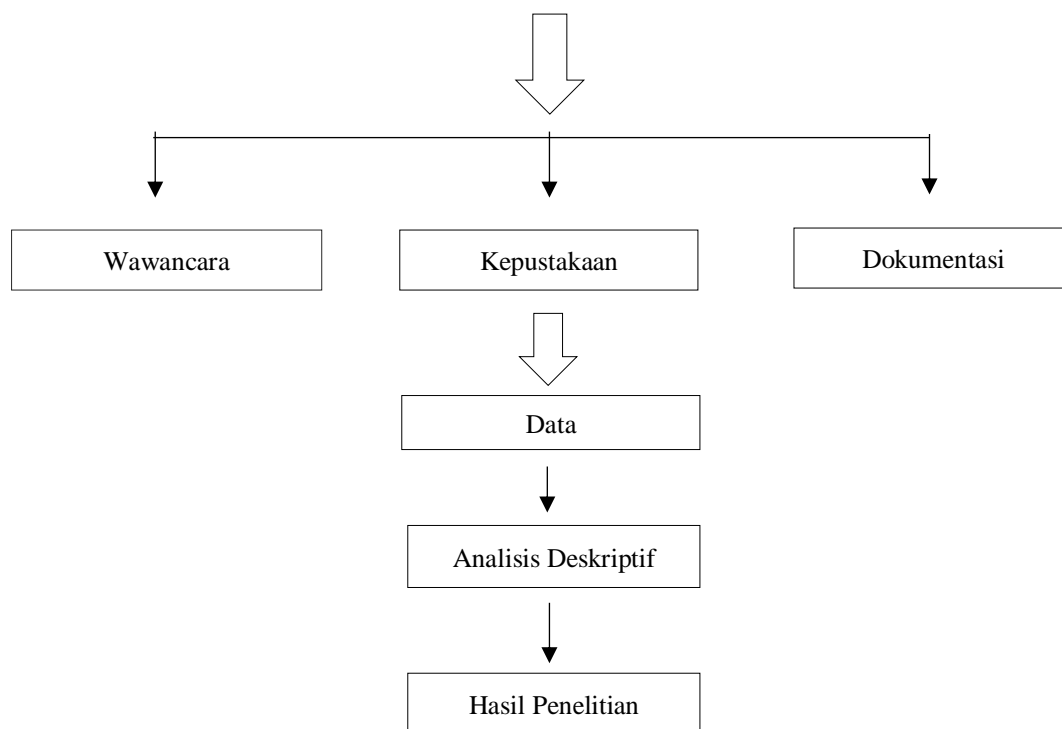
Suatu penelitian yang baik tentunya mempunyai sebuah paradigm penelitian. Paradigma penelitian diartikan sebagai pola piker yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus menunjukkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian.⁷³

Berikut kerangka berpikir peneliti mengenai variabel yang diangkat dalam penelitian ini:

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 213.

Gambar 2. 1
Skema Kerangka Berpikir





BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Keadaan Umum

Penelitian mengenai analisis motivasi ini emngambil 6 sampel penelitian sebagai aspek pembanding, yaitu Lembaga keuangan bank yang terdiri dari BRI, BPR (Bank Maroba Ite) dan Lembaga keuangan bukan bank yang terdiri dari Pegadaian, Asuransi, dan Leasing, dengan demikian untuk penjelasan mengenai kondisi geografis dan keadaan umum objek penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. BRI

a. Sejarah BRI⁷⁴

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu Bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirja atmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en SpaarBank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang

⁷⁴ PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, <http://www.bumn.go.id/bri/halaman/41>, diakses pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 20.00 Wib

mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok PerBankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank umum.

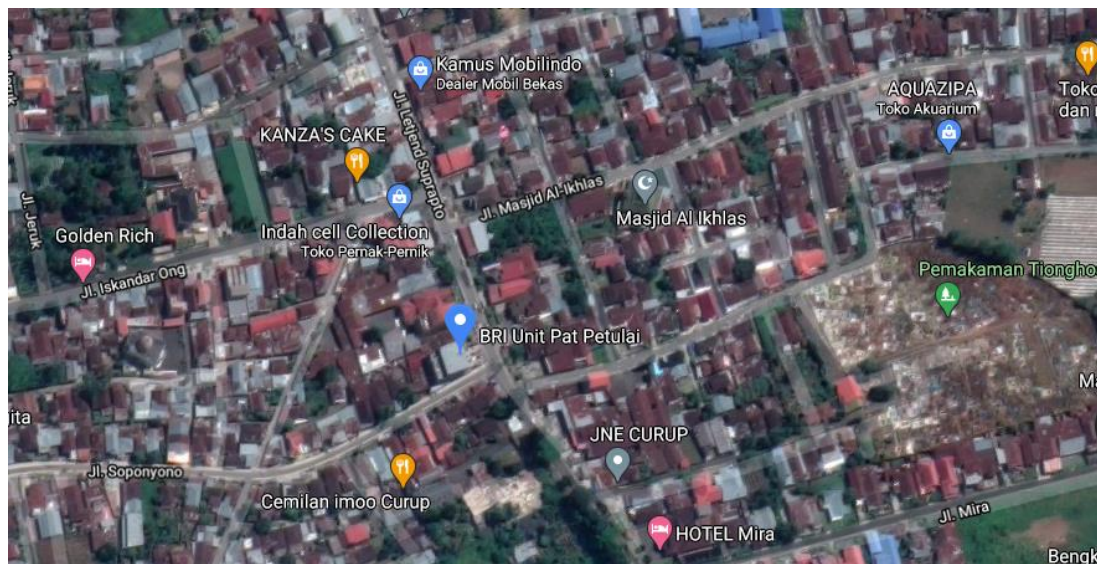
Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang PerBankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham Bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

b. Letak Geografis

Ditinjau dari letak geografisnya, Bank BRI Pat Petulai di Kabupaten Rejang Lebong Memiliki Batas-batas Wilayah:

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Air Rambai, Jalan Lintas Curup-Linggau
2. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Talang Rimbo, Jalan Lintas Curup-Linggau
3. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Sukowati, Jalan Sukowati Curup Tengah
4. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Iskandar Ong, Jalan Iskandar Ong Curup Tengah

Gambar 3.1
PETA LOKASI



c. Aspek Kegiatan Instansi

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Pat Petulai Memiliki Produk-produk Perbankan yang ditawarkan antara lain:

1. Simpedes

Simpedes merupakan simpanan yang termasuk dalam kelompok tabungan. Simpedes adalah simpanan masyarakat pedesaan di BRI, termasuk dalam kelompok tabungan yang pengambilan maupun penyetorannya tidak dibatasi dalam jumlah maupun frekuensi sepanjang saldo mencukupi. Simpedes mulai diperkenalkan kepada masyarakat pada November 1984, dimaksudkan untuk menghimpun dana masyarakat guna menunjang sumber dana Kupedes. Dengan adanya fasilitas online dan sebagian besar BRI Unit telah terhubung dengan jaringan *online*, masyarakat dapat menikmati transaksi *online* maupun melakukan transaksi

melalui ATM. Ketentuan saldo mengendap sebesar Rp50.000, bila selama tiga bulan berturut-turut tidak ada transaksi dan rekening tersebut kosong, rekening Simpedes akan tertutup secara otomatis.

2. Britama

Britama merupakan simpanan masyarakat dalam bentuk tabungan yang dilayani di Kanca dan BRI Unit yang sudah *online*, yang pengambilan maupun penyetorannya tidak dibatasi selama saldo masih mencukupi. Saldo mengendap sebesar Rp50.000 agar tabungan tetap aktif. Tidak ada transaksi selama tiga bulan berturut-turut dan tidak ada saldo mengendap, rekening Britama akan tertutup secara otomatis.

3. Deposito BRI (DepoBRI)

Deposito BRI adalah simpanan berjangka yang dikeluarkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang penarikannya hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang telah diperjanjikan antara penyimpan dengan Bank. Tanda bukti atas simpanan deposito di BRI Unit adalah Bilyet DepoBRI yang resmi diterbitkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atas nama pemiliknya dan tidak dapat diperjualbelikan seperti halnya sertifikat deposito maupun dipindah tangankan kepada orang lain tanpa surat kuasa pemiliknya.

4. Kupedes

Kupedes adalah Kredit Umum Pedesaan yang diberikan oleh BRI Unit Pat Petulai kepada masyarakat yang bersifat individual, selektif dan berbungan wajar untuk mengembangkan atau meningkatkan usaha kecil

yang layak. Kupedes yang diberikan kepada masyarakat ada beberapa jenis, antara lain Kupedes Komersil untuk pedagang atau usaha dan Kupedes Golbertap (Golongan Masyarakat Berpenghasilan Tetap), yang termasuk dalam Golbertap menurut Surat Edaran Kanpus BRI S.112- DIR/BUD/8/89 yaitu:

- a. Semua Pegawai Negeri Sipil
- b. Pensiunan dari Gobeltrap
- c. Pegawai tetap dari perusahaan swasta
- d. Pegawai BUMN

5. KUR Mikro

KUR merupakan singkatan dari Kredit Usaha Rakyat yaitu kredit/pembiayaan kepada Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKM-K) dalam bentuk pemberian modal kerja dan investasi yang didukung fasilitas penjaminan untuk usaha produktif. KUR merupakan program yang dicanangkan oleh pemerintah namun sumber dananya sepenuhnya berasal dari dana Bank. Penyaluran KUR diatur oleh pemerintah melalui Peraturan Menteri Keuangan No. 135/PMK.05/2008 tentang fasilitas Penjaminan Kredit Usaha Rakyat yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 10/PMK.05/2009. Pemerintah memberikan penjaminan terhadap resiko KUR sebesar 70% sementara sisanya sebesar 30% ditanggung oleh pihak Bank. Bank BRI menyediakan fasilitas penyaluran KUR yang hanya ditujukan untuk usaha yang termasuk golongan usaha mikro, kemudian program itu disebut KUR Mikro. Program

KUR Mikro ini diberikan dalam rangka meningkatkan akses UMKM dan Koperasi pada sumber pembiayaan dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

6. Penerimaan Pembayaran

Disamping menyediakan jasa-jasa perbankan seperti diatas, BRI Unit Dipatiukur juga melayani penerimaan pembayaran, seperti penerimaan pembayaran PBB, penerimaan pembayaran pendaftaran Universitas, dan pembayaran dari *leasing*.

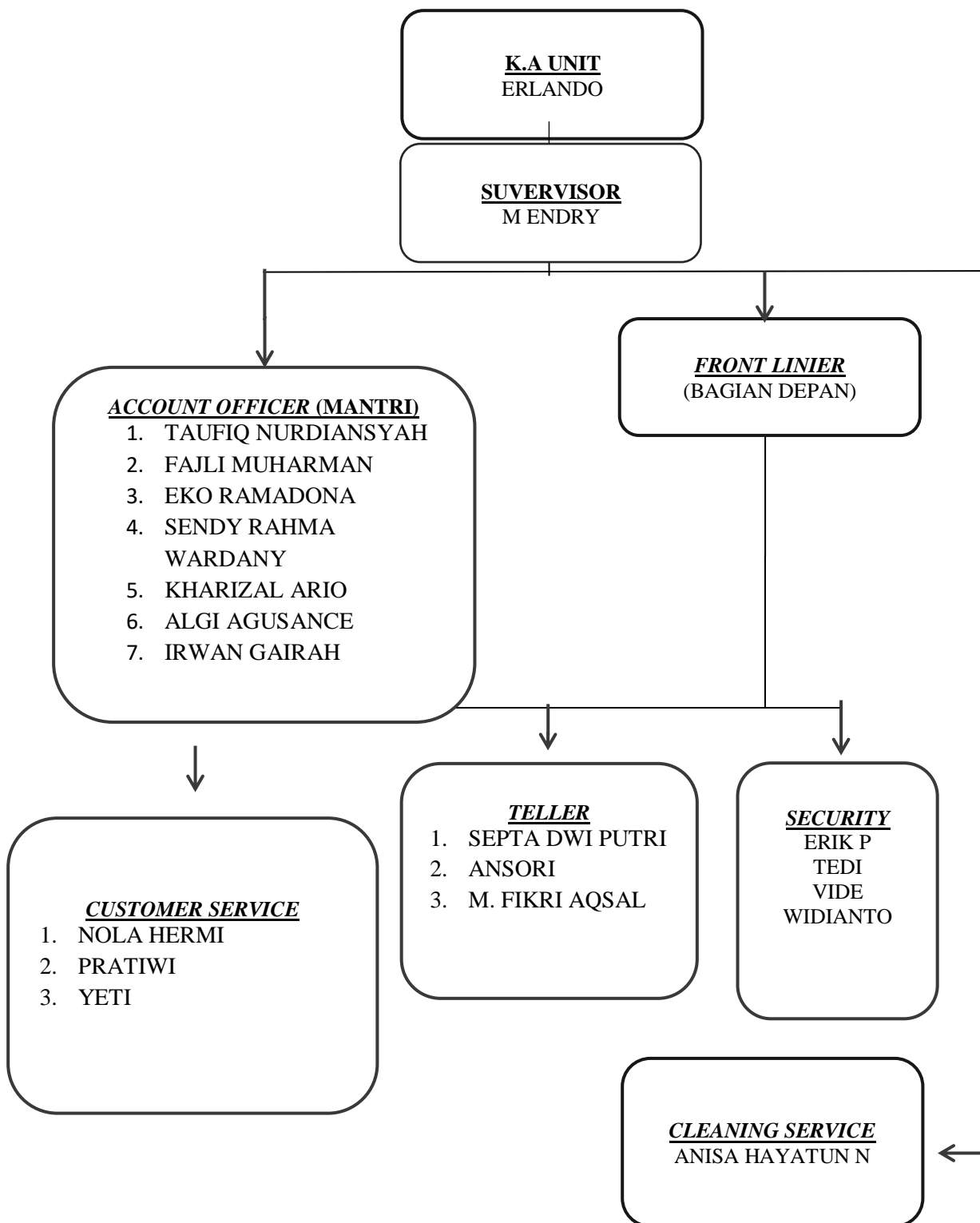
d. Struktur Organisasi BRI Unit Pat Petulai

Struktur organisasi dan manajemen perusahaan merupakan elemen penting yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dasar kerjasama yang mempunyai bentuk atau susunan yang jelas dalam tiap-tiap tugasnya serta untuk menegaskan hubungan antara satu sama lain.

GAMBAR 3.2

STRUKTUR ORGANISASI

BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) UNIT PAT PETULAI



e. Visi dan Misi⁷⁵

Bank BRI Unit 1 Pat Petulai memiliki Visi dan Misi yang baik, yang mereka pegang dan menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan perbankannya sebagai Bank Konvensional yang cukup terkemuka di Kabupaten Rejang Lebong, adapun Visi dan Misinya adalah sebagai berikut:

Visi

“Menjadi The Most Valuable Bank di Asia Tenggara dan Home to the Best Talent”.

Misi

- a. Melakukan kegiatan perBankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang professional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik.
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

⁷⁵ PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, “Visi dan Misi”, bri.co.id/info-perusahaan, diakses pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 20.20 Wib

2. BPR

a. Sejarah BPR⁷⁶

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menurut Undang-Undang No.10 Tahun 1998 atas perubahan UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPR terdiri dari BPR non BKD (Badan Kredit Desa), BPR BKD, dan LDKP (Lembaga Dana Kredit Pedesaan). BPR non BKD adalah BPR yang baru didirikan setelah adanya kebijakan Pakto 1988 dan Bank Pasar/ Bank Desa. BPR BKD terdiri dari Bank Desa dan Lumbung Desa yang hanya terdapat di daerah Jawa dan Madura, yang didirikan sejak masa Belanda. Sedangkan LDKP terdiri dari Lumbuh Pilih Nagari, Badan Kredit Kecamatan, Lembaga Kredit Usaha Rakyat Kecil, Lembaga Pekreditan Kecamatan, dan Lembaga Perkreditan Pedesaan. Fungsi BPR secara umum adalah sebagai badan usaha yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat, harus mampu menunjang modernisasi pedesaan dan memberikan layanan jasa perbankan bagi golongan ekonomi lemah /pengusaha kecil seperti tercantum pada Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perbankan. Pelayanan BPR sebagian besar diberikan kepada masyarakat yang bermodal kecil, yang sebagian besar berada dalam sektor informal. Oleh karena itu perbaikan kinerja baik manajemen, administrasi harus ditingkatkan kualitasnya. Disamping menyangkut perkembangan BPR itu sendiri juga menyangkut perkembangan

⁷⁶ Mulyana Yana, *Sejarah terbentuknya Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia*, <http://sejarah-terbentuknya-bank-perkreditan.html>, diakses pada tanggal 26 November 2020, Pukul 22.05 Wib

sektor ril yang tumbuh dari sektor informal yang merupakan bagian terbesar dari perekonomian masyarakat. Di Kota Semarang ada sebanyak 16 BPR. Setelah Indonesia merdeka, pemerintah mendorong pendirian bank-bank pasar yang terutama sangat dikenal karena di dirikan di lingkungan pasar dan bertujuan untuk memberikan pelayanan jasa keuangan kepada para pedagang pasar. Bank-bank pasar tersebut kemudian berdasarkan pakto 1988 di kukuhkan menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sejak itu BPR di Indonesia tumbuh dengan subur. Bank-bank yang didirikan antara 1950-1970 didaftarkan sebagai perseroan terbatas (PT), CV.koperasi, Maskapa andil Indonesia (MAI), Yayasan, dan perkumpulan pada masa tersebut berdiri beberapa Lembaga Keuangan yang dibentuk oleh pemerintah daerah Bank kaya produksi desa (BKPD) Di jawa barat, Badan kredit kecamatan (BKK) di jawa tengah, Kredit usaha rakyat kecil (KURK) di jawa timur, lumbung pitih Nagari (LPN) di sumatera barat dan lembaga perkreditan desa (LPD) di Bali.

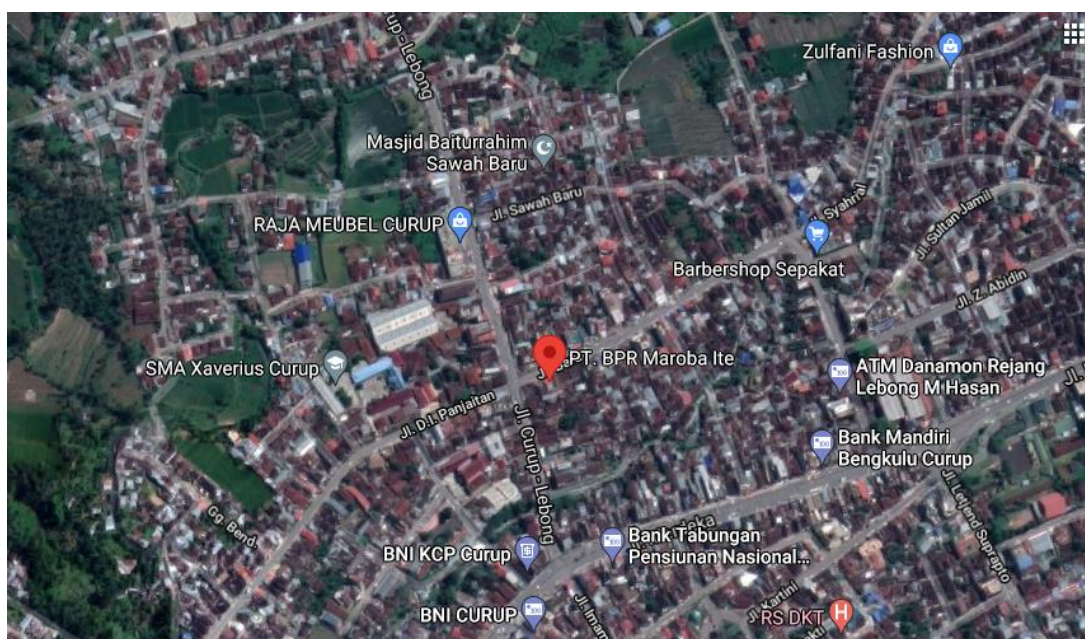
b. Letak Geografis

Ditinjau dari letak geografisnya, Bank Perkreditan Rakyat Maroba Ite di Kabupaten Rejang Lebong memiliki Batas-batas wilayah:

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Dusun Curup, Jalan Lintas Curup-Lebong
2. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Jalan Baru, Jalan Lintas Curup-Linggau
3. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Talang Benih, Jalan Talang Benih-Dwi Tunggal Curup Kota

4. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Jalan Baru, Jalan Baru-Karang Anyar Curup Tengah

Gambar 3.3
PETA LOKASI



c. Aspek Kegiatan Instansi

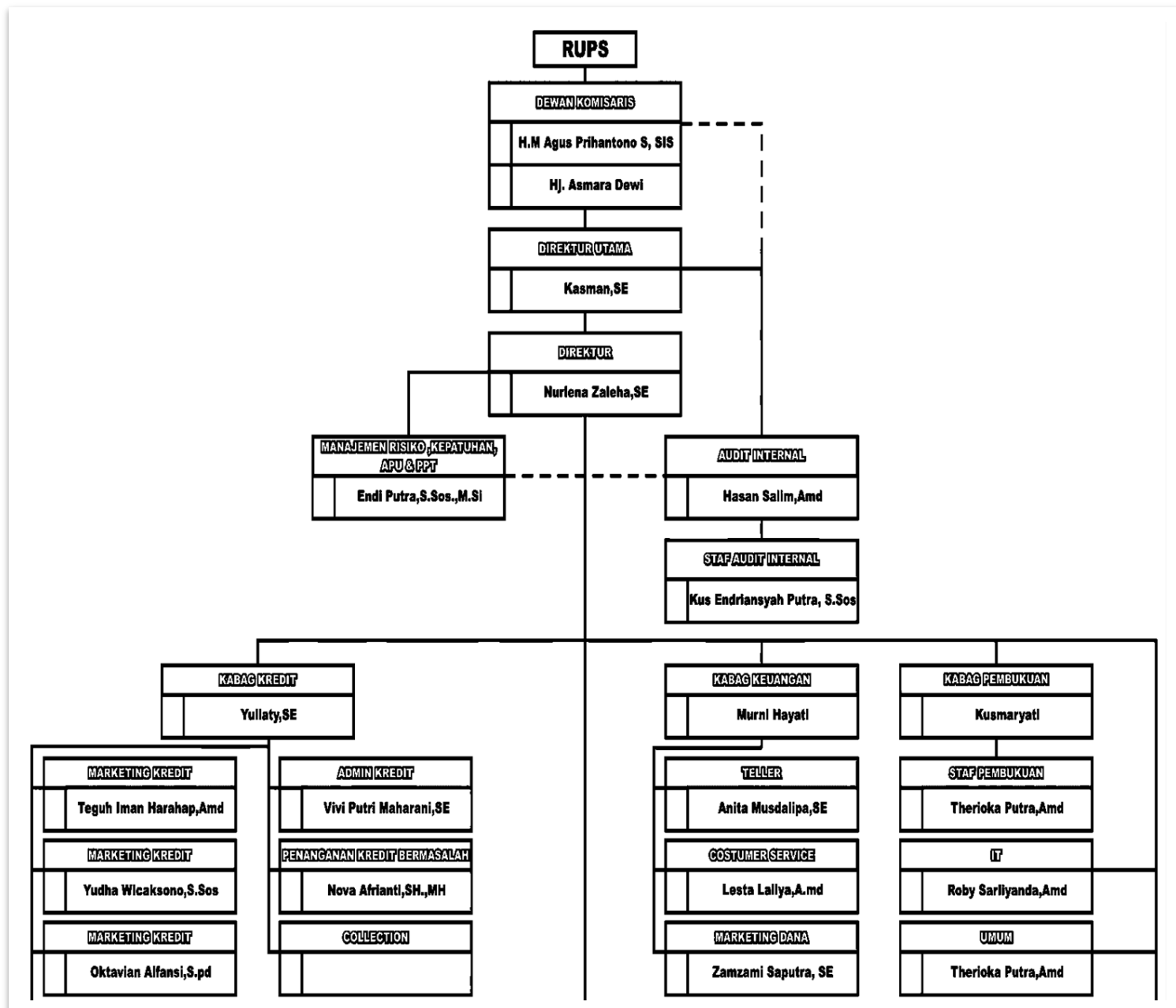
PT. Bank Perkreditan Rakyat Maroba Ite Memiliki Produk-produk Perbankan yang ditawarkan antara lain:

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- b. Memberikan Kredit dalam bentuk kredit modal kerja, kredit investasi, maupun kredit konsumsi.
- c. Menempatkan dananya dalam bentuk sertifikat bank indonesia (SBI), Deposito berjangka, Sertifikat deposito, dan tabungan pada bank lain.

d. Struktur Organisasi BPR Maroba Ite

Struktur organisasi dan manajemen perusahaan merupakan elemen penting yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dasar kerjasama yang mempunyai bentuk atau susunan yang jelas dalam tiap-tiap tugasnya serta untuk menegaskan hubungan antara satu sama lain.

GAMBAR 3.4
STRUKTUR ORGANISASI
BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) MAROBA ITE



e. Visi dan Misi⁷⁷

Bank BPR Maroba Ite memiliki Visi dan Misi yang baik, yang mereka pegang dan menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan perbankannya sebagai Bank Perkreditan yang cukup terkemuka di Kabupaten Rejang Lebong, adapun Visi dan Misinya adalah sebagai berikut:

Visi

“Memajukan BPR yang sehat, mampu bersaing dengan bank lain untuk kemajuan bersama”

Misi

BPR melayani nasabah dengan cepat dan profesional dengan cara:

- a. Menjalankan usaha di sektor perbankan yang berorientasi pelayanan yang baik pada nasabah melalui penerapan tata kelolah perusahaan yang baik.
- b. Melayani nasabah tabungan, deposito, dan kredit dengan cepat.

⁷⁷ PT Bank Perkreditan Rakyat Maroba Ite, “*Visi dan Misi*”, www.bpr-marobaite.co.id/visi-dan-misi-bpr-maroba-ite, diakses pada tanggal 28 November 2020, pukul 20.20 Wib

3. Pegadaian

a. Sejarah Pegadaian⁷⁸

Pegadaian merupakan lembaga perkreditan rakyat dengan sistem gadai, lembaga semacam ini pada awalnya berkembang di Italia yang kemudian di praktekkan di wilayah-wilayah Eropa lainnya misalnya Inggris dan Belanda. Sistem gadai tersebut masuk ke Indonesia di bawa dan berkembang oleh Belanda (VOC) yaitu sekitar abad ke 19. Dalam rangka memperlancar kegiatan perekonomian VOC mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga kredit dengan system gadai. Bank Van Leening di dirikan pertama di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1764 berdasarkan keputusan Gubernur Jendral Van Imhoff. Tetapi setelah Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari Belanda (1811-1816) Bank Van Leening milik Belanda tersebut di bubarkan dan Gubernur Jendral Thomas Stamford Raffles menyatakan setiap orang boleh mendirikan usaha pegadaian dengan izin pemerintah daerah setempat. Namun metode tersebut berdampak buruk di karenakan pendiri pegadaian menjalankan praktek rentenir atau lintah darat yaitu dengan menetapkan bunga pinjaman sewenang-wenang, namun pada saat Belanda berkuasa kembali ke Indonesia (1816) menetapkan bahwa kegiatan pegadaian di tangani langsung oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar kepada masyarakat dan akhir pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan staatsblad (stbl 1901) No.131 Tanggal 12 Maret 1901. Selanjutnya pada Tanggal 1 April 1901 di dirikan pegadaian pertama di Sukabumi (Jawa Barat),

⁷⁸ Adrian Sutedi, *hukum gadai syariah*, (Bandung: Alfabetha, 2011), 80.

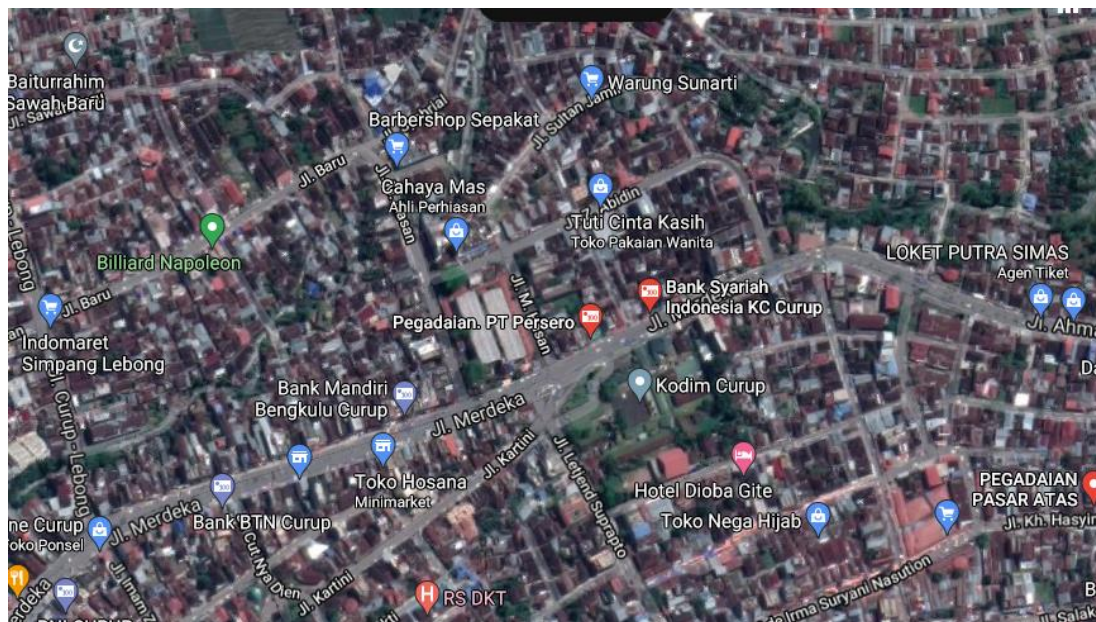
sekaligus ini merupakan awal berdirinya pegadaian di Indonesia, serta menjadi hari ulang tahun pegadaian. Dalam perjalanan Pegadaian mengalami beberapa kali perubahan status yaitu sebagai perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961 kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1961 menjadi Perusahaan Jawatan, selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1990 berubah menjadi perusahaan umum (PERUM) hingga sekarang.

b. Letak Geografis

Ditinjau dari letak geografisnya, Pegadaian Curup di Kabupaten Rejang Lebong Memiliki Batas-batas Wilayah:

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kepala Siring, Jalan Lintas Curup Tengah
2. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Jalan Merdeka, Jalan Lintas Curup Tengah
3. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Pasar Tengah, Jalan Lintas Curup Kota
4. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Pasar Atas, Jalan Lintas Curup-Linggau

Gambar 3.5
PETA LOKASI



c. Aspek Kegiatan Instansi

PT. Pegadaian (Persero) Tbk Kcp Curup Memiliki Produk-produk yang ditawarkan antara lain:

1. Produk Pembiayaan
 - a. Kredit Cepat Aman (KCA)

Kredit cepat aman (KCA) adalah kredit dengan sistem gadai yang diberikan kepada semua golongan nasabah, baik untuk kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif. KCA merupakan solusi terpercaya untuk mendapatkan pinjaman secara mudah, cepat, dan aman. Untuk mendapatkan kredit, nasaabah hanya perlu membawa

agunan berupa perhiasan emas, emas batangan, mobil, sepeda motor, laptop, handphone, dan barang elektronik lainnya.

b. Kredit Angsuran Sistem Fidusia (KREASI)

Kredit angsuran sistem fidusia (KREASI) adalah kredit dengan angsuran bulanan yang diberikan kepada usaha kecil dan menengah (UKM) untuk pengembangan usaha dengan sistem fidusia. Sistem fidusia berarti agunan untuk pinjaman cukup dengan BPKB sehingga kendaraan masih bisa digunakan untuk usaha. KREASI merupakan solusi terpercaya untuk mendapatkan fasilitas kredit yang cepat, mudah, dan murah.

a. Amanah

Amanah adalah pembiayaan berprinsip syariah kepada pegawai negeri sipil dan karyawan swasta untuk memiliki motor atau mobil dengan cara angsuran.

b. Arrum Haji

Arrum haji adalah layanan yang memberikan kemudahan pendaftaran dan pembiayaan haji. Jaminan emas minimal Rp.7 juta dan uang pinjaman Rp.25 juta dalam bentuk tabungan haji.

2. Produk Emas

a. Mulia

Mulia adalah layanan penjualan emas batangan kepada masyarakat secara tunai atau angsuran dengan proses mudah dan jangka waktu fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif pilihan investasi

yang aman untuk mewujudkan kebutuhan masa depan, seperti menunaikan ibadah haji, mempersiapkan biaya pendidikan anak, memiliki rumah idaman serta kendaraan pribadi.

b. Tabungan Emas

Tabungan emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas dengan fasilitas titipan dengan harga yang terjangkau. Layanan ini memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk berinvestasi emas.

c. Konsinyasi Emas

Konsinyasi emas adalah layanan titip jual emas batangan di Pegadaian sehingga menjadikan investasi emas milik nasabah lebih aman karena sdi simpan di Pegadaian. Keuntungan dari hasil penjualan emas batangan diberikan kepada Nasabah, oleh sebab itu juga emas yang dimiliki lebih produktif.

3. Aneka Jasa

a. Multi Pembayaran Online (MPO)

Multi pembayaran online (MPO) yaitu melayani pembayaran berbagai tagihan seperti listrik, telepon/pulsa ponsel, pembelian tiket kereta api, dan lain sebagainya secara online. Layanan MPO merupakan solusi pembayaan cepat yang memberikan kemudahan kepada nasabah dalam traansaksi tanpa harus memiliki rekening di Bank.

b. Pegadaian *Mobile*

Pegadaian *mobile* adalah program kemitraan dari Pegadaian dimana nasabah Pegadaian bisa mendapatkan peluang bisnis *electronic*

payment langsung dari *smartphone android* yang dimiliki.

c. Jasa Taksiran

Jasa taksiran yaitu layanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui kualitas harta perhiasan emas, berlian dan batu permata, baik untuk keperluan investasi ataupun keperluan bisnis dengan biaya yang relatif terjangkau. Layanan jasa taksiran ini memudahkan masyarakat mengetahui tentang karatase dan kualitas suatu barang berharga miliknya, sehingga tidak mengalami kebimbangan atas nilai pasti perhiasan yang dimilikinya.

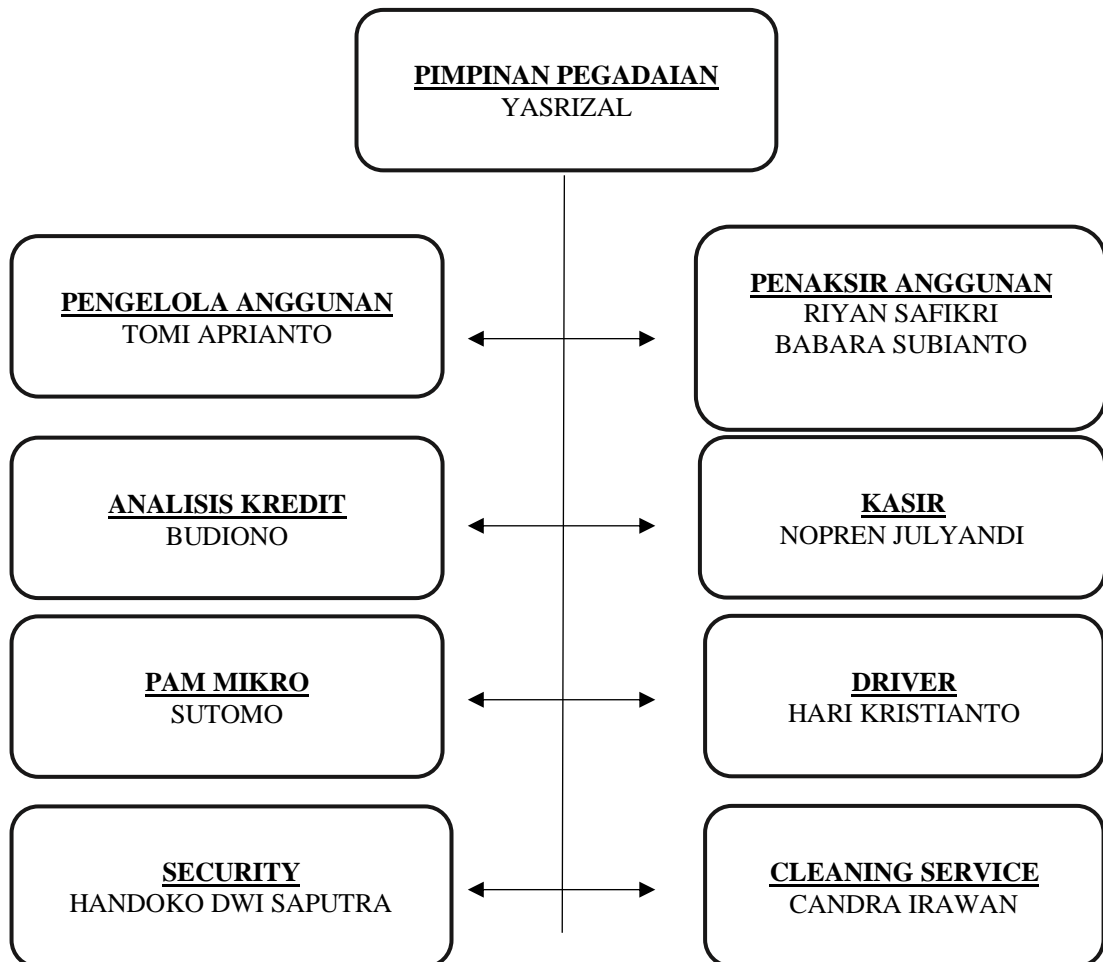
d. Jasa Titipan

Jasa titipan yaitu layanan kepada masyarakat yang ingin menitipkan barang berharga seperti perhiasan emas, berlian, surat berharga, maupun kendaraan bermotor. Layanan ini di kalangan perbankan dikenal dengan istilah *Safe Deposit Box*.

d. Struktur Organisasi Pegadaian KCP Curup

Struktur organisasi dan manajemen perusahaan merupakan elemen penting yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dasar kerjasama yang mempunyai bentuk atau susunan yang jelas dalam tiap-tiap tugasnya serta untuk menegaskan hubungan antara satu sama lain.

GAMBAR 3.6
STRUKTUR ORGANISASI
PEGADAIAN KCP CURUP



e. Visi dan Misi

Pegadaian memiliki Visi dan Misi yang baik, yang mereka pegang dan menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan perbankan sebagai Lembaga Keuangan non-Bank yang cukup terkemuka di Kabupaten Rejang Lebong Lebong, adapun Visi dan Misinya adalah sebagai berikut:

Visi

“Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah”

Misi

- a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan si seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

4. Asuransi

a. Sejarah Asuransi

Apabila ditinjau dari kurun waktu mula jadinya asuransi dan kegiatan asuransi di Indonesia, sesungguhnya belum terlalu lama, sehingga masih merupakan suatu lembaga yang relatif baru. Kesulitan utama bagi suatu penyusunan yang lengkap dan sempurna ialah karena sedikitnya materi yang didokumentasikan secara baik dan tidak ditemukan sumber yang akurat serta langkanya narasumber. Asuransi sebagai suatu lembaga maupun sebagai suatu kegiatan di Indonesia merupakan sesuatu yang relatif baru, karena asuransi sendiri bukan sesuatu yang “asli” yang berasal dari bumi Indonesia. Asuransi datang bersama-sama dengan datangnya orang asing yaitu Belanda. Asuransi baik sebagai suatu lembaga maupun sebagai suatu bagian kegiatan perdagangan dalam tata perekonomian orang-orang Belanda dibawa kesini sebagai suatu kebutuhan mereka. Asuransi dipergunakan sebagai suatu lembaga yang menjamin kepentingan mereka dalam bidang perdagangan dan perekonomian.⁷⁹

Secara formal masuknya asuransi dan lembaga asuransi di Indonesia ialah sejak berlakunya Kitab Undang-undang Hukum Dagang Belanda di Indonesia pada tahun 1848. Berlakunya KUH Dagang Belanda di Indonesia adalah atas dasar asas konkordansi yang dimuat dalam Stb 1943 No. 23, yang

⁷⁹ Sri Rezeki Hartono, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001), 49.

diundangkan pada tanggal 30 April 1947, dan mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 1948.⁸⁰

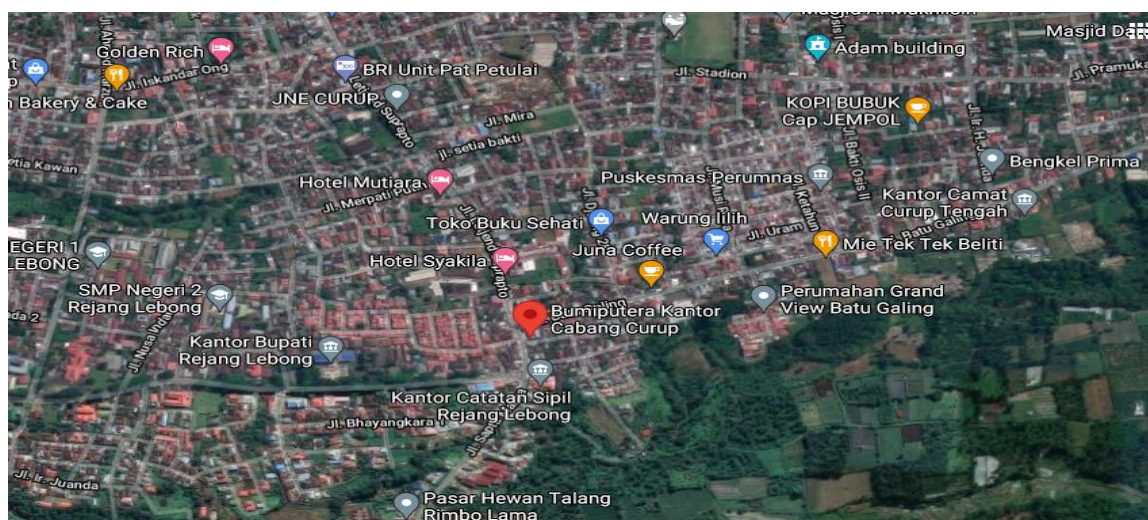
b. Letak Geografis

Ditinjau dari letak geografisnya, Asuransi BumiPutera di kabupaten Rejang Lebong Memiliki Batas-batas Wilayah:

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Sukawati, Jalan Lintas Curup Kota
2. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Perumnas, Jalan Lintas Curup Tengah
3. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Talang Rimbo Lama, Jalan Lintas Talang Rimbo Curup Tengah
4. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Pasar Hewan, Jalan Lintas Korem Curup

Gambar 3.7

PETA LOKASI



⁸⁰ *Ibid*, 50.

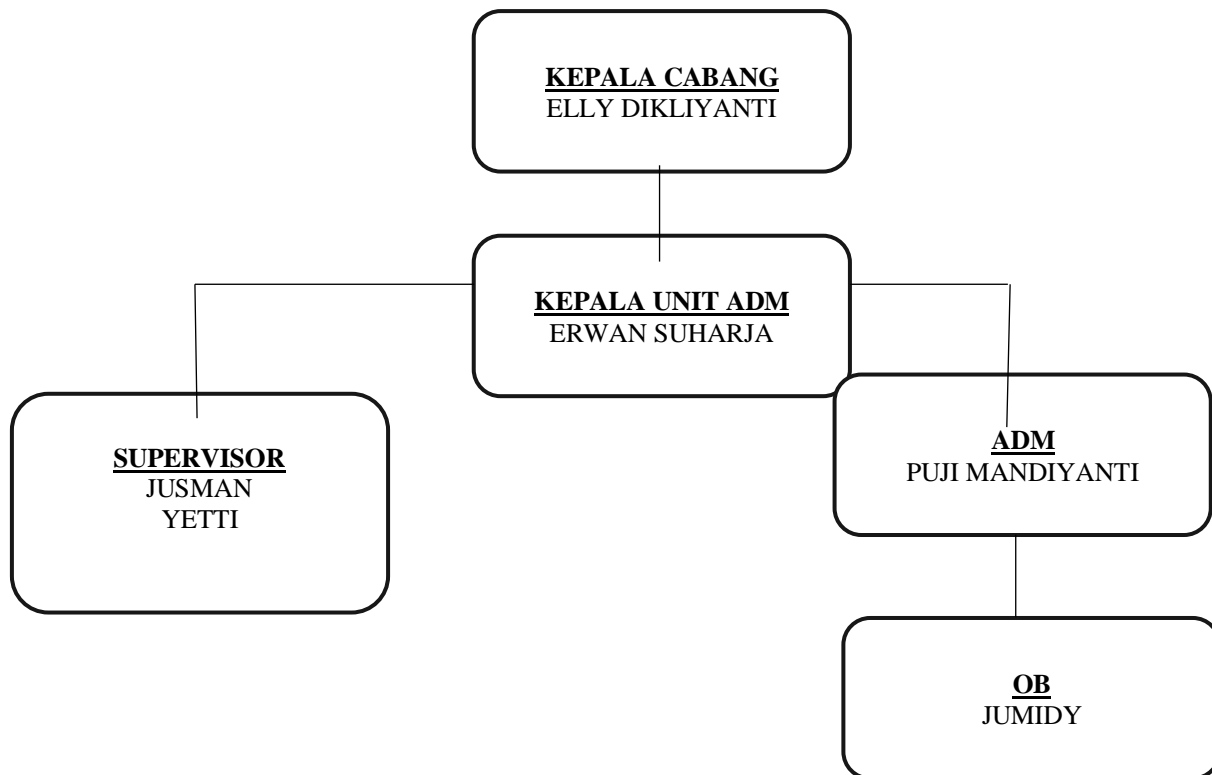
c. Aspek Kegiatan Instansi

Asuransi BumiPutera AJB 1912 Memiliki Produk-produk yang ditawarkan antara lain:

1. Ekawaktu Ideal: Kombinasi antara dana tabungan hari tua sekaligus untuk mempersiapkan perlindungan ekonomi bagi ahli waris jika Anda sebagai Tertanggung meninggal dunia.
2. Mitra Melati: Program asuransi yang menyediakan proteksi dan tabungan, serta memberikan jaminan hasil investasi yang terus berkembang.
3. Mitra Poesaka: Program asuransi yang menyediakan perlindungan dan tabungan masa depan, serta memberikan program investasi, dan menawarkan fleksibilitas pembayaran premi, penarikan nilai tabungan, maupun penambahan nilai pertanggungan.
4. Mitra Abadi: Menyediakan program asuransi untuk perlindungan seumur hidup bagi Anda.
5. Mitra Oetama: Program asuransi yang mempersiapkan dana untuk perawatan rumah sakit, serta memberikan perolehan hasil investasi dari premi asuransi yang dibayarkan.
6. Mitra Prima: Program asuransi yang mempersiapkan dana untuk perawatan rumah sakit, serta memberikan perolehan hasil investasi dari premi asuransi yang dibayarkan.
7. Mitra Beasiswa: Menyediakan perlindungan dan pembiayaan pendidikan buah hati Anda, dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, baik orang tua hidup atau meninggal dunia.

8. Mitra Pelangi: Program asuransi yang menawarkan dua manfaat utama : proteksi dan tabungan, satu manfaat bonus dan empat manfaat tambahan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan Anda.
9. Mitra Sehat: Program asuransi yang mempersiapkan dana untuk perawatan Rumah Sakit, serta memberikan jaminan hasil investasi dari pengembangan premi asuransi yang Anda bayar.
10. Mitra Cerdas: Program asuransi pendidikan yang dikaitkan dengan program investasi, sehingga dana untuk pembiayaan pendidikan berkembang sesuai dengan hasil investasi.
11. Mitra Permata: Program asuransi yang menyediakan Perlindungan Manfaat Tabungan (Permata) dengan nilai investasi yang tinggi, dan menawarkan fleksibilitas dalam pembayaran premi, besar uang pertanggungan dan pengambilan nilai tabungan
12. Mitra Sejati: Program asuransi yang menyediakan proteksi finansial jika sewaktu-waktu Anda meninggal dunia atau tidak sanggup lagi menghasilkan nilai ekonomi.

GAMBAR 3.8
STRUKTUR ORGANISASI
ASURANSI BUMIPUTERA 1912



e. Visi dan Misi

Asuransi BumiPutera memiliki Visi dan Misi yang baik, yang mereka pegang dan menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan perbankannya sebagai Lembaga Keuangan Non-Bank yang cukup terkemuka di Kabupaten Rejang Lebong Lebong, adapun Visi dan Misinya adalah sebagai berikut:

Visi

"Menjadikan AJB Bumiputera 1912 Perusahaan Asuransi Jiwa Nasional yang kuat, modern dan menguntungkan. Di dukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) profesional yang menjunjung tinggi nilai-nilai idealisme serta mutualisme"

Misi

- a. AJB Bumiputera 1912 menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.
- b. AJB Bumiputera 1912 senantiasa mengadakan pendidikan & pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan kesejahteraan, dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.
- c. AJB Bumiputera 1912 mendorong terciptanya iklim kerja yang motivasi dan inovatif untuk mendorong proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

5. Leasing

a. Sejarah Leasing

Sejarah *Leasing* menurut *T.M. Tom Clark* bermula sekitar tahun 1850, pada saat tercatatnya perusahaan pertama di Amerika Serikat yang menyewakan kereta api. Kemudian pada tahun 1877, perusahaan *The Bell Telephone Company* mulai memberikan layanan penyewaan telepon kepada para pelanggan melalui pembayaran secara angsuran. Sementara pada tahun 1952, perusahaan *Leasing* di San Fransisco menawarkan jasa penjualan secara leasing kepada perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang. Hal ini mendorong munculnya usaha leasing di Inggris, Jerman dan Jepang.⁸¹

Sejarah *Leasing* di Indonesia sendiri pertama kali berkembang pada tahun 1974 dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama MenKeu (Menteri Keuangan), Menteri Perindustrian dan Menteri Perdagangan dengan No. 122/1974, 32/1974 dan 30/1974 tanggal 7 Februari 1974 tentang Perizinan Usaha *Leasing*. Usaha *Leasing* tersebut berkembang pesat menjadi salah satu alternatif sumber pembiayaan bagi pengembangan dunia usaha, baik usaha berskala kecil maupun usaha yang berskala besar.⁸²

⁸¹ Subagyo, *Bank dan Lembaga keuangan lainnya*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2002), h.223

⁸² Budi Rachmat, *Multi Finance, Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, Pembiayaan Konsumen*, (Jakarta: CV.Novindo Pustaka Mandiri, 2002), 1.

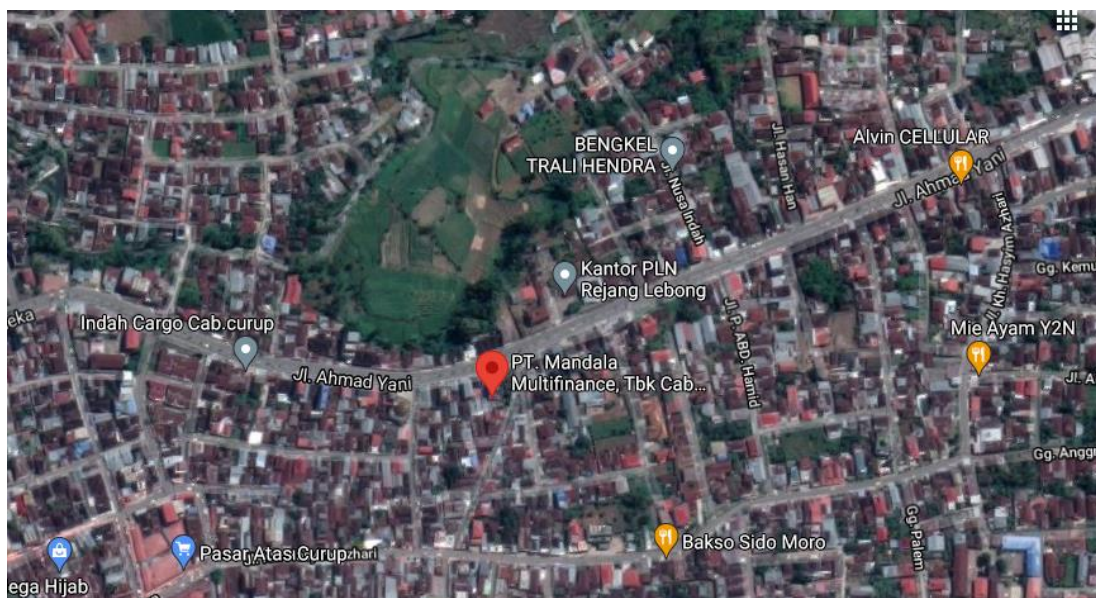
b. Letak Geografis

Ditinjau dari letak geografisnya, Mandala Finance di kabupaten Rejang Lebong Memiliki Batas-batas Wilayah:

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kesambe Lama, Jalan Lintas Curup Tengah
2. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Sukaraja belakang, Jalan Lintas Curup Tengah
3. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kampung Jawa, Jalan Lintas Curup-Linggau
4. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Sukaraja Atas, Jalan Lintas Curup-Linggau

Gambar 3.9

PETA LOKASI



c. Aspek Kegiatan Instansi

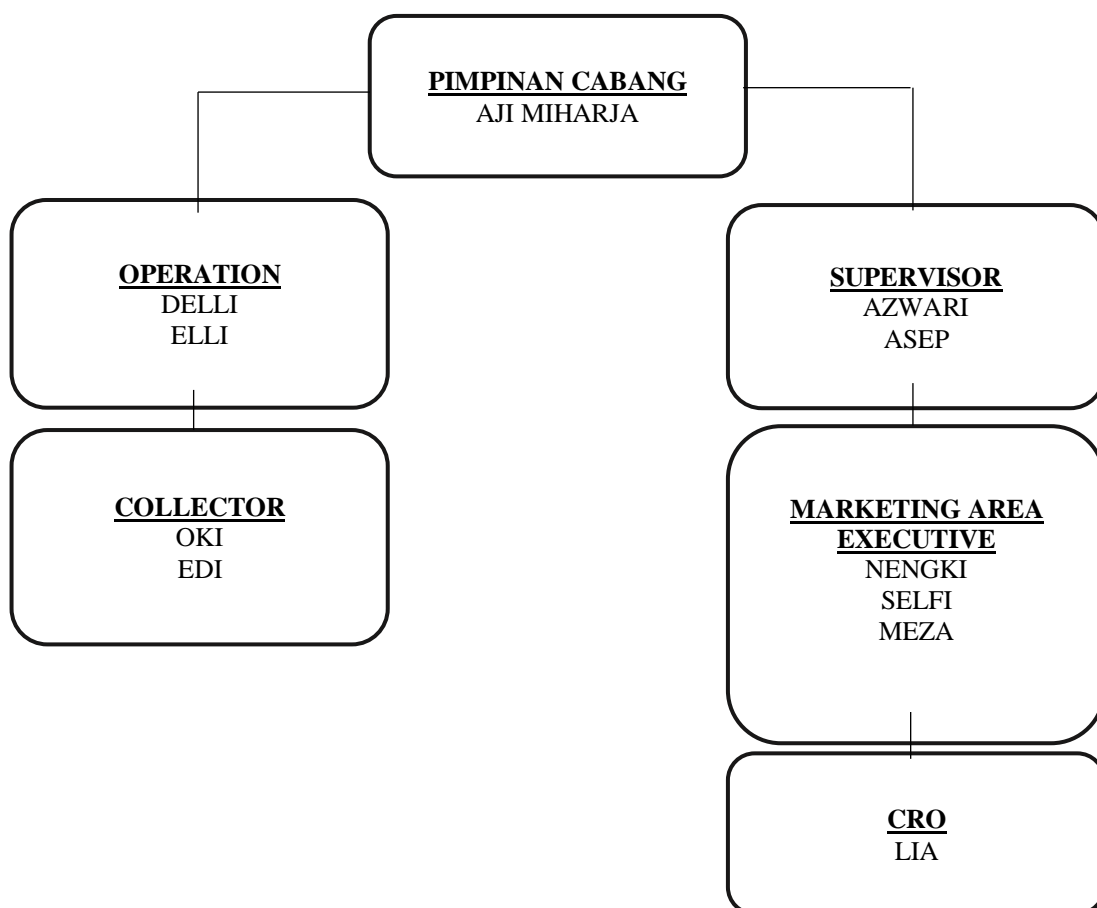
PT. Mandala Multifinance Tbk memiliki kegiatan usaha yang ditawarkan antara lain:

1. Pembiayaan Investasi: untuk pengadaan barang-barang modal beserta jasa yang diperlukan untuk aktivitas usaha/investasi, rehabilitasi, modernisasi, ekspansi atau relokasi tempat usaha/investasi yang diberikan kepada debitur dalam jangka waktu lebih dari 2 (dua) tahun, pembiayaan investasi dilakukan dengan cara: sewa pembiayaan, jual dan sewa-balik, anjak piutang dengan pemberian jaminan dari penjual piutang, pembelian dengan pembayaran secara angsuran, pembiayaan proyek, pembiayaan modal kerja.

2. Pembiayaan Modal Kerja adalah pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan pengeluaran-pengeluaran yang habis dalam satu siklus aktivitas usaha debitur dan merupakan pembiayaan dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, pembiayaan modal kerja dilakukan dengan cara: jual dan sewa balik, anjak piutang dengan pemberian jaminan dari penjual piutang, anjak piutang tanpa pemberian jaminan dari penjual piutang, fasilitas modal usaha, pembiayaan multiguna.

3. Pembiayaan Multiguna adalah pembiayaan untuk pengadaan barang dan/atau jasa yang diperlukan oleh debitur untuk pemakaian/konsumsi dan bukan untuk keperluan usaha (aktivitas produktif) dalam jangka waktu yang diperjanjikan, pembiayaan multiguna dilakukan dengan cara: sewa pembiayaan, pembelian dengan pembayaran secara angsuran, pembiayaan lain setelah terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan.

GAMBAR 4.0
STRUKTUR ORGANISASI
MANDALA MULTIFINANCE TBK



e. Visi dan Misi

Mandala Multifinance memiliki Visi dan Misi yang baik, yang mereka pegang dan menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan sebagai Lembaga Keuangan Non-Bank yang cukup terkemuka di Kabupaten Rejang Lebong Lebong, adapun Visi dan Misinya adalah sebagai berikut:

Visi

“Menjadi perusahaan pembiayaan terbaik secara finansial yang berorientasi pada pelanggan”

Misi

- a. Menyediakan fasilitas pembiayaan dengan cepat dan efektif melalui perbaikan proses kerja, teknologi informasi serta perluasan jaringan.
- b. Mengutamakan kepuasan pelanggan dan mitra usaha
- c. Menjaga kredibilitas dan kepercayaan perbankan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Data-data di bawah ini adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pegawai lembaga keuangan Non Syariah tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah. dengan menggunakan pedoman wawancara, peneliti menggali informasi terkait penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti memiliki dua rumusan masalah yang ingin diungkap dan dijelaskan jawabannya, yaitu:

A. Hasil Penelitian

Informasi yang pertama peneliti temukan dari hasil wawancara terhadap pegawai lembaga keuangan Non Syariah tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah adalah Kebutuhan, yang dimana kebutuhan tersebut merupakan motivasi yang menjadi alasan atau sebab mereka tetap bekerja pada lembaga keuangan Non Syariah.

Kebutuhan yang peneliti temukan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kebutuhan Fisiologis Dasar

Salah satu motivasi yang membuat para pegawai lembaga keuangan Non Syariah tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah adalah Kebutuhan fisiologis dasar yang mencakup kebutuhan akan makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup mereka.

Dari hasil wawancara peneliti menemukan bahwa para pegawai lembaga keuangan Non Syariah ini merasa kalau gaji/upah yang mereka terima itu cukup dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan pada lembaga keuangan non syariah tersebut seperti yang disampaikan oleh seorang pegawai dari wawancara ini: “ya. salah satu alasan mengapa saya tetap bertahan di lembaga keuangan ini adalah karna saya memperoleh gaji atau upah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan di sini dan gaji yang saya terima sementara ini cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.”⁸³

Sejalan dengan tanggapan ini pegawai dari Lembaga keuangan non syariah lain menyatakan: “yah bisa dibilang kalau pekerjaan yang saya lakukan di sini cukup sesuai dengan upah yang saya dapatkan karena meskipun terkadang saya merasa pekerjaan saya disini berat, tapi saya mendapatkan upah atau gaji yang bisa memenuhi kehidupan saya sehari-hari tiap bulannya bahkan lebih bisa saya katakan karena disamping mengenai kebutuhan yang bapak jelaskan tadi, saya juga bisa untuk sedikit menabung”.⁸⁴

⁸³ Narasumber 1, *Wawancara*, 1 Maret 2021

⁸⁴ Narasumber 2, *Wawancara*, 3 Maret 2021

Disini bisa peneliti jabarkan bahwa kebutuhan fisiologis dasar merupakan motivasi utama yang membuat para pegawai lembaga keuangan Non Syariah tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah. Seperti yang dijabarkan di atas bahwa para pegawai tidak hanya mendapat gaji atau upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan tetapi juga gaji tersebut bisa untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dasar (makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya) dalam kehidupan sehari-hari mereka tiap bulannya, bahkan dalam contoh lain dikatakan bahwa gaji yang mereka terima tersebut lebih dari cukup sehingga mereka bisa menabung untuk masa depan mereka.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Hal lain yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk tetap bekerja pada lembaga keuangan Non Syariah adalah kebutuhan mereka terhadap rasa aman, tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu menjadi penentu seseorang bisa bekerja dengan nyaman dan kondusif adalah rasa aman baik itu rasa aman dalam lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, keamanan dari status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.

Seperti yang dikemukakan oleh salah seorang narasumber dari wawancara ini tentang rasa aman yang dirasakan pada lembaga keuangan Non syariah tempat dimana ia bekerja. Ia mengungkapkan: “kalau untuk lingkungan kerja di sini saya merasa aman, nyaman, serta kondusif ya, begitu juga dengan jabatan dan status kerja saya di sini yang jelas,

pokoknya tenanglah, dan kalau untuk alat yang pegawai gunakan sih aman- aman saja ya soalnya kita menggunakan alat- alat kantor biasa pada umumnya kayak computer, printer, mesin fotocopy, alat- alat tulis dan sebagainya, dan semuanya dalam kondisi baik ya.”⁸⁵

Berbeda dengan pernyataan ini, seorang pegawai dari lembaga lain menyatakan: “ya saya merasa cukup nyaman, yah tapi namanya bekerja ya terkadang ada sisi nyaman dan ada sisi tidak nyaman juga tapi itu biasa, dan dari penjabaran soal tadi ada beberapa yang membuat saya tidak aman. Misalnya ancaman, status kerja, dan lainnya. Seperti misalnya Saya di bagian marketing kan nah jadi bertemu banyak jenis nasabah ada juga yang kasar nah jadi disitu saya kadang merasa kurang aman”.⁸⁶

Pernyataan-pernyataan di atas dengan jelas menggambarkan bagaimana kebutuhan akan rasa aman itu berperan penting dalam motivasi yang membuat pegawai tetap bekerja pada lembaga keuangan Non Syariah yang di mana semakin tinggi kenyamanan dan keamanan (keamanan dalam lingkungan kerja, keamanan jabatan atau posisi, keamanan dari status kerja dan keamanan alat yang digunakan) maka semakin tinggi pula kebutuhan akan rasa aman para pegawai terpenuhi yang membuat mereka betah dan tetap bekerja pada lembaga tersebut, begitu juga sebaliknya.

⁸⁵ Narasumber 3, *Wawancara*, 5 maret 2021

⁸⁶ Narasumber 4, *Wawancara*, 17 maret 2021

3. Kebutuhan untuk Dicintai dan Disayangi

Selanjutnya, motivasi yang membuat para pegawai lembaga keuangan Non Syariah tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah adalah kebutuhan untuk dicintai dan disayangi. Motivasi yang didasari kebutuhan untuk dicintai dan disayangi ini adalah kebutuhan yang didapat oleh pegawai dari rekan kerja seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

Fakta yang peneliti temukan dalam wawancara ini adalah bahwa para pegawai yang tetap bekerja pada lembaga keuangan Non Syariah ini adalah sangat baik, seperti yang dijabarkan salah seorang pegawai lembaga Non Syariah: “iya, kalau di kantor kami, kami saling menghormati antar sesama pekerja jadi kita bisa lebih baik dalam bekerja”⁸⁷. Kantor atau lembaga tempat para responden bekerja juga memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, seperti penjelasan tambahan yang dijabarkan pegawai lembaga Non Syari’ah, ia menambahkan “kalo untuk itu pasti kita harus saling menghormati demi keberlangsungan kerja nantinya, dan misal tidak saling menghormati bakal hancur mungkin sampai perselisihan”.⁸⁸

Sejalan dengan pendapat ini responden dari lembaga lain dan dalam waktu yang berbeda menjelaskan “ya kita diharuskan saling menghormati

⁸⁷ Narasumber 3, *Wawancara*, 5 Maret 2021

⁸⁸ Narasumber 5, *Wawancara*, 18 Maret 2021

dan lingkungan kerja kita juga kondusif dimana yang bekerja sesuai tanggung jawab masing- masing”⁸⁹.

Penjabaran- penjabaran tadi menitik beratkan bahwa interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain merupakan kebutuhan, dalam hal ini adalah kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi para pegawai agar betah atau tetap bekerja pada lembaga mereka di mana dalam penelitian ini adalah pegawai lembaga keuangan Non Syariah yang tetap bekerja di lembaga keuangan Non Syariah.

4. Kebutuhan untuk Dihargai

Motivasi keempat yang mempengaruhi seorang pegawai lembaga keuangan Non Syariah tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah adalah kebutuhan untuk mendapat penghargaan serta mendapat pengakuan sesuai dengan hasil atau karya individu yang dicapai, dan dalam ranah ini dikategorikan ke dalam kebutuhan untuk dihargai.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dalam penelitian ini, bahwa para narasumber yang merupakan pegawai dari lembaga keuangan Non Syariah ini mendapat penghargaan dari berbagai macam hasil yang mereka capai dalam bekerja, seorang narasumber menyatakan; “oh itu pasti diberikan untuk prestasi apabila ada suatu pencapaian pekerjaan seperti mencapai target misalnya, atau sudah

⁸⁹ Narasumber 2, *Wawancara*, 3 Maret 2021

menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline (tenggat waktu) itu pasti ada penghargaannya dari kantor”.⁹⁰

Di sini bisa dipahami bahwa para narasumber mendapat penghargaan atau pengakuan atas hasil pekerjaan yang mereka raih, namun tidak semua pekerjaan memuaskan yang mereka hasilkan itu mendapatkan penghargaan seperti yang diungkap oleh narasumber lain yang berkata “oh ada yang mendapat reward ada juga yang tidak, maksudnya seperti di pekerjaan tertentu saja terkadang kita dapat penghargaan, melebihi target misalnya”.

Dia menambahkan bahwa bentuk penghargaanpun beragam dan menyatakan “oh iya kalau itu terkadang mendapat penghargaan dalam bentuk piagam dan tidak jarang kami juga mendapat insetif biasanya bentuk uang”⁹¹

Begitu juga dengan tambahan dari narasumber dari lembaga keuangan Non syariah lain yang mengutarakan bahwa penghargaan tersebut berbentuk intensif, “pasti ada intensifnya, dan bentuk insetifnya itu tergantung masing- masing pekerjaannya apa seperti uang lembur atau bentuk pendanaan lainnya atau penambahan jumlah gaji rutin”.

Pernyataan- pernyataan tersebut di atas menandakan bahwa kebutuhan untuk dihargai merupakan salah satu yang memotivasi para pegawai lembaga Non syariah tetap bekerja di lembaga Non Syariah yang mana mereka sering mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil baik

⁹⁰ Narasumber 1, *Wawancara*, 1 Maret 2021

⁹¹ Narasumber 5, *Wawancara*, 18 Maret 2021

atau prestasi yang mereka hasilkan dari pekerjaan mereka entah itu dalam bentuk intensif ataupun yang lainnya.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Poin terakhir yang memotivasi pegawai lembaga non syariah tetap bekerja pada lembaga non syariah adalah kebutuhan mereka akan aktualisasi diri yang mencakup kebebasan mereka untuk tetap tumbuh dan berkembang seperti kesempatan dan kebebasan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu serta kebebasan untuk mengembangkan bakat atau potensi yang dimiliki.

Para pegawai lembaga non syariah dituntut untuk selalu bekerja dengan baik di mana skill dan keahlian sangat diperlukan seperti pernyataan dari narasumber berikut yang menyatakan: “ya sih, di lembaga ini saya bisa menggunakan skill dan potensi saya karena pekerjaan saya sesuai dengan basic pendidikan dan juga skill yang saya miliki”.⁹²

Berbeda dengan pernyataan di atas, seorang narasumber berkata: “mungkin tidak karena skill saya bukan dari keuangan, tapi skill itu kan bisa kita pelajari secara bertahap dan kita juga bisa seperti learning by doing (belajar sambil melakukan)”.⁹³

Sejalan dengan hal ini narasumber lain dari lembaga keuangan non syari’ah lain berpendapat bahwa: “ya pasti itu kita harus menggunakan potensi diri dan selalu berkembang karena akan sulit jika kita bekerja

⁹² Narasumber 4, *Wawancara*, 17 Maret 2021

⁹³ Narasumber 2, *Wawancara*, 3 Maret 2021

pada bidang yang bukan keahlian kita apalagi tanpa adanya perkembangan itu akan membuat kita lebih sulit lagi karena semakin hari akan semakin banyak tantangan bermunculan dan kita harus siap akan hal itu”

Dia juga menambahkan kalau keunggulan dalam pekerjaan juga diperlukan, dia menyatakan: “sementara kita juga harus ada keunggulan dari diri sendiri karena dalam lingkungan kerja itu harus ada yang menonjol dari diri kita sendiri dan saya rasa dengan begitu akan tercapai harapan ataupun cita-cita kita dalam pekerjaan kita apapun yang kita lakukan”⁹⁴

Berbeda dengan pendapat di atas, narasumber lain berpendapat jika tidak perlu harus ada keunggulan, dia berpendapat: “tidak juga sih, karena saya hanya perlu berusaha yang terbaik untuk kantor saya”⁹⁵

Pernyataan- pernyataan di atas menunjukkan bahwa bisa menggunakan skill dan potensi juga merupakan alasan yang kuat untuk para pegawai tetap bekerja pada lembaga keuangan Non Syari’ah di mana mereka bisa dengan bebas bekerja sesuai keahlian dan potensi mereka sehingga akan mencapai titik dimana mereka mencapai keunggulan pada bidang pekerjaan mereka yang cara tidak langsung membantu dalam pencapaian atau perwujudan cita-cita atau harapan yang mereka harapkan.

⁹⁴ Narasumber 1, *Wawancara*, 1 Maret 2021

⁹⁵ Narasumber 5, *Wawancara*, 18 Maret 2021

6. Dampak Positif dan Negatif

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari hasil wawancara terkait tentang kemungkinan dampak- dampak apa saja yang akan diterima para narasumber (sebagai pegawai lembaga keuangan non-syariah) jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka, bahwasanya jika para nara sumber tentunya akan menerima dampak yang baik bersamaan juga dengan dampak yang buruk entah itu bagi dan dari diri sendiri beserta keluarga dan juga masyarakat.

Maka di sini peneliti membedakan dampak tersebut menjadi 2 bagian, yakni dampak positif dampak negatif yang akan diterima jika pegawai lembaga keuangan non-syariah memutuskan untuk berhenti bekerja pada lembaga keuangan non-syariah.

Dampak-dampak positif yang peneliti temukan dari hasil wawancara adalah beragam, tapi keseluruhan tanggapan narasumber memiliki kesamaan pendapat bahwa mereka pasti akan mendapatkan ketenangan jika berhenti sebagai pegawai lembaga keuangan non-syariah, seperti pendapat dari narasumber 1 yang menyatakan bahwa: “oh kalo itu sih mungkin lebih ke ketenangan ya, nggak khawatir gitu, karena kan secara tidak langsung yang sesuai islam itu pasti lebih baik soalnya kita tidak khawatir karena uang yang kita peroleh jelas dan digunakan untuk menafkahi keluarga, jadi yaa berkah lah”.⁹⁶

⁹⁶ Narasumber 1, *Wawancara*, 1 Maret 2021

Sejalan dengan tanggapan ini, narasumber 2 juga menyatakan jika ketenangan sudah pasti akan didapatkan dan bersamaan dengan kebaikan- kebaikan yang lainnya, dia menambahkan: “ya jelas ketenangan, disamping itu juga saya yakin kalo jika sesuai syari’at maka dari yang saya dengar itu akan berpahala dan disukai Allah subhanahu wa ta’alla”.⁹⁷

Secara tidak langsung, narasumber 3 juga memiliki pendapat yang sama yaitu. “saya yakin harta yang saya dapat akan mendapat keberkahan dari Allah, karena saya yakin dengan mengikuti perintah Allah ya pasti berkah, jadi kehidupan akan lebih tenang mungkin”.⁹⁸

Hal yang sama pun peneliti temukan pada pendapat dari narasumber 4, namun disini narasumber 4 memiliki dasar pengetahuan yang kurang tentang lembaga keuangan syari’ah dan non-syariah, dia mengutarakan bahwa: “positifnya mngkin dapat pahala. jujur sih saya masih kurang paham tentang lembaga sesuai islam atau tidak sesuai islam ya, tapi ya saya juga muslim yang mana kalau tidak islami atau lembaga yang tidak syariah, yang istilahnya riba kan? ya saya percaya pasti tidak bagus buat saya yang seorang muslim, dan saya juga percaya kalo sesuai islam ya bagi kita yang muslim pasti lebih bikin tenang lah”.⁹⁹

Sementara itu narasumber 5 menunjukkan bahwa belum adanya pemahaman terkait masalah lembaga keuangan syari’ah dan non-syariah.

⁹⁷ Narasumber 2, *Wawancara*, 3 Maret 2021

⁹⁸ Narasumber 3, *Wawancara*, 5 Maret 2021

⁹⁹ Narasumber 4, *Wawancara*, 17 Maret 2021

Dia menjelaskan “saya kurang tahu yah, menurut saya lembaga keuangan syari’ah dan tidak itu sama aja, toh tujuannya sama- sama baik demi membantu masyarakat dan tujuan saya juga untuk menafkahi keluarga”.¹⁰⁰

Pernyataan- pernyataan menunjukkan bahwa dampak positif yang akan diterima jika pegawai lembaga keuangan non-syariah meninggalkan pekerjaan mereka sebagai pegawai lembaga keuangan non-syari’ah adalah mereka akan mendapatkan pahala serta mereka akan mendapat ketenangan karena sudah meninggalkan sesuatu yang tidak disyariatkan oleh Allah dan jika mereka bekerja sesuai dengan ketentuan syari’ah kedepannya maka tentu mereka akan mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.

Selain dampak positif, peneliti juga menemukan dampak negatif yang juga akan ikut menyertai pegawai lembaga keuangan non- syariah jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka, seperti yang diungkapkan narasumber 1 “kalo masalah dampak negatif ya pasti pekerjaan apa yang harus saya lakukan setelahnya jika saya berhenti, sementara saya masih ada keluarga yang masih harus saya nafkahi. disamping itu saya juga masih mempunyai pinjaman di sini, yang mana masih harus tetap saya lunaskan”.¹⁰¹

Pernyataan di atas menunjukkan kekhawatiran akan pekerjaan apa yang harus dilakukan jika berhenti dari lembaga keuangan non-syari’ah.

¹⁰⁰ Narasumber 5, *Wawancara*, 18 Maret 2021

¹⁰¹ Narasumber 1, *Wawancara*, 1 Maret 2021

Sejalan dengan ini, narasumber 2 juga menambahkan bahwa: “kalo dampak negatif sih mungkin bisa ribut keluarga, soalnya kan kalo saya berhenti saya gak bisa menafkahi keluarga saya, dan kalo keluarga saya tidak terima ya pasti ribut, atau parahnya ya cerai seperti dari cerita-cerita yang saya dengar”.¹⁰²

Begitu juga dengan dampak negatif yang disampaikan narasumber 3 jika meninggalkan pekerjaan sebagai pegawai lembaga keuangan non syariah. Dia menyatakan: “wah lumayan, selain hilangnya pemasukan, mungkin bisa stress juga, misalnya setelah keluar dapat pekerjaan yang panghasilannya dibawah yang sebelumnya, yah pasti bakal jadi omongan tetangga, dan itu bikin stress”.¹⁰³

Sependapat dengan pernyataan tersebut, narasumber 4 juga menyampaikan “aduh dampaknya ya keluarga yang tidak harmonis karena kurangnya pemasukan, dan yang kejam pasti jadi bahan gossip tetangga”.¹⁰⁴

Begitu juga dengan pendapat dari narasumber 5 mengenai dampak negatif jika berhenti dari pekerjaan sebagai pegawai lembaga keuangan non- syariah. Dia mengungkapkan bahwa: “oh banyak dampak negatifnya selain hilangnya penghasilan, keluarga juga bisa berantakan, karena keluarga kan butuh makan, anak- anak juga harus bersekolah, apalagi kalo mertua ikut campur, mungkin jeleknya ya cerai (amit-amit), dan masih banyak yang lain. kalo emang udah ada usaha atau pekerjaan

¹⁰² Narasumber 2, *Wawancara*, 3 Maret 2021

¹⁰³ Narasumber 3, *Wawancara*, 5 Maret 2021

¹⁰⁴ Narasumber 4, *Wawancara*, 17 Maret 2021

yang lebih menjajikan ya tidak masalah, tapi kalo belum ya... aduuuh mulut tetangga tajam semua”¹⁰⁵

Dari pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dampak negative yang diterima jika pegawai lembaga keuangan non-syari’ah berhenti bekerja adalah berasal dari ketakutan dan kekhawatiran mereka yang jika mereka meninggalkan pekerjaan sebagai pegawai lembaga keuangan non-syariah mereka akan stress karena tidak adanya pekerjaan, tidak bisanya menafkahi keluarga dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, keretakan rumah tangga, hingga menjadi bahan gossip masyarakat. Sementara sebagian narasumber berpendapat kalau ingin berhenti dari pegawai lembaga keuangan non-syariah minimal harus memiliki pekerjaan lain atau usaha lain yang lebih baik.

¹⁰⁵ Narasumber 5, *Wawancara*, 18 Maret 2021

B. Analisis

Dari hasil wawancara yang telah peneliti dijabarkan di atas mengenai analisis motivasi yang membuat pegawai lembaga keuangan Non Syariah tetap bekerja di Lembaga Keuangan Non Syariah, peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi- motivasi tersebut dilandasi dari kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki para pegawai itu sendiri yang mana jika kebutuhan para pegawai tersebut telah terpenuhi maka mereka itu akan tergerak untuk melakukan sesuatu yang dalam hal ini adalah untuk tetap bekerja meskipun pada lembaga keuangan Non Syari'ah. Kebutuhan-kebutuhan setiap para pegawai tersebut meliputi:

- f. *Kebutuhan fisiologis dasar*, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsung hidup pekerja.
- g. *Kebutuhan akan rasa aman*, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- h. *Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi*, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- i. *Kebutuhan untuk dihargai*, seperti pemberian penghargaan (reward) dan mengakui hasil karya individu.

- j. *Kebutuhan aktualisasi diri*, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai analisis motivasi penyebab pegawai lembaga keuangan non-syari'ah tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syari'ah. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang mempengaruhi pegawai lembaga keuangan non-syariah tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syariah adalah :

1. motivasi yang melandasi pegawai lembaga keuangan non-syari'ah tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syari'ah adalah kebutuhan, kebutuhan setiap para pegawai tersebut adalah: *Kebutuhan fisiologis dasar* (makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya), *Kebutuhan akan rasa aman*, (lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan). *Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi* (interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain), *Kebutuhan untuk dihargai* (seperti pemberian penghargaan (reward) dan mengakui hasil karya individu), *Kebutuhan aktualisasi diri* (seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki).

2. Dampak positif yang diterima oleh pegawai lembaga keuangan non-syari'ah jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka adalah mendapatkan pahala serta mereka mendapat ketenangan karena sudah meninggalkan sesuatu yang tidak disyari'atkan oleh Allah dan tentu mereka akan mendapatkan keberkahan dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Dampak negatif yang diterima oleh pegawai lembaga keuangan non-syari'ah jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka adalah masih berasal dari ketakutan dan kekhawatiran mereka yang jika mereka meninggalkan pekerjaan sebagai pegawai lembaga keuangan non-syari'ah mereka akan stress karena tidak adanya pekerjaan, tidak bisanya menafkahi keluarga dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, keretakan rumah tangga, hingga menjadi bahan gossip masyarakat.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas penulis mengajukan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi pegawai lembaga keuangan non-syari'ah yang tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syari'ah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui motivasi yang menyebabkan pegawai yang tetap bekerja pada lembaga keuangan non-syari'ah sehingga bisa dijadikan bahan pemikiran tentang ke
2. Bagi IAIN Curup untuk lingkup akademik diharapkan dapat dijadikan referensi dan menjadi bahan ilmiah bagi pembaca khususnya dapat

memberikan banyak masukan kepada orang-orang yang ingin meneliti lebih lanjut guna mengembangkan ilmu tentang lembaga keuangan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dilanjutkan dengan objek dan sudut pandang yang berbeda guna menemukan hal-hal yang baru yang berkaitan dengan dana kebajikan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. BUKU

- A. M Sadirman, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rajawali, 2003.
- Abdullah M., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Aswaja PressIndo, 2014.
- Aditama Yoga Tjandra, *Manajemen Administrasi*, Jakarta : Universitas Indonesia, 2002.
- Adrian Sutedi, *hukum gadai syariah*, Bandung : Alfabetha, 2011.
- Al-Munawir Ahmad Warson, *Kamus al-Munawir Arab-Indonesia*, Surabaya : Pustaka Progressif, 1994.
- Amirin Tatang M, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta : Rajawali, 1990.
- Anoraga Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2009.
- Atmosoeperto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta : PT Media Elex Komputindo, 2001.
- Bahrudin Rudy, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, cet ke-1, Yogyakarta : STIE YKPN, 1997.
- Burhanuddin S, *Hukum Bisnis Syariah*, Yogyakarta : UII Press, 2011
- DahlanSiamat, *Manajemen Lembaga Keuangan Kebijakan Moneter dan Perbankan*, Jakarta : FEUI, 2005.
- Dendawijaya Lukman, *Manajemen Perbankan, Edisi kedua*.Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya : UD.Mekar, 2000.
- Dzamarah Syaiful Bahri, *Psikologi Belajar*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002.
- Echols John M, *Kamus Inggris-Indonesia*.Jakarta : Gramedia, 1992.
- Gazali Djoni S.dan Rachmadi Usman, *Hukum Perbankan*, Jakarta : Sinar Grafika. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.
- Sri Rezeki Hartono, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, Jakarata : Sinar Grafika, 2001.

- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.
- Imaniyati Neni Sri, *Pengantar Hukum Perbankan Indonesia*, Bandung : Refika Ditama, 2010.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Baru*, Jakarta : Team Pustaka Phoenix, 2007.
- Kasmir, *Bank dan Lembaga keuangan Lainnya Edisi Revisi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Khamsa Qairunisa, *Bisnis Tanpa Rugi Ala Rosulullah*, Makassar : Arus Timur, 2011.
- Moleong Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001.
- Muhammad Abdulkadir, *Lembaga Keuangan dan Pembiayaan*, Bandung : Citra Aditya Bhakti, 2004.
- Nasution, *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000.
- Renita B, *Bimbingan dan Konseling*, Jakarta : Erlangga, 2006.
- Resmi Siti, *Perpajakan Teori dan Kasus*, Jakarta : Salemba Empat, 2013.
- Ridwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Robbins Stephen P., *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT Indeks, 2006.
- Ruslan Rosady, *Manajemen Humas & Manajemen Komunikasi: Konsep dan Aplikasi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2001
- Moh As'ad, *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat*, Yogyakarta : Liberty, 2002.
- Saraswati Mila, *Be Smart Ilmu Pengetahuan Sosial Geografi, Sejarah, Sosiologi, Ekonomi*, Bandung : Grafindo Media Pratama, 2008.
- Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1986.

- Sastrohadiwiryo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Satori Dja`man, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2014.
- Semiawan Conny R., *Metode Penelitian Kualitatif : Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Jakarta : PT Indeks, 2010.
- Silalahi Ulber, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2009.
- Sinuga Muchdarsyah, *Uang dan Bank*, Jakarta : Bina Aksara, 1987.
- Soedaryono, *Tata Laksana Kantor*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008.
- Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suhartono Irawan, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004.
- Sujarweni Wiratna, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Baru, 2014.
- Sukirno, *Pengantar Makro Ekonomi:Edisi II*, Jakarta : Grafindo persada, 2001.
- Surahmad Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito, 2003.
- Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002.
- Team Pustaka Phoenix.2007.*Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*.Jakarta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa (eyd), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2003.
- Tohardi Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas Tanjung Pura, 2002.
- Totok A., Budi Santoso, Sigit Triandari dan Y. Sri Susilo, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, 2002.
- Usman Rachmadi, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan Di Indonesia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Wibisono Dermawan, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Erlangga, 2006.

Wiwoho Jamal, *Hukum Perbankan Indonesia*, Surakarta : UNS Press, 2011.

Zainun, *Kebutuhan Dasar Manusia*, Jakarta : Salemba Medika, 2008.

B. JURNAL

Siti Inayatul Faizah,. “*Makna Motivasi Islam Dalam Pemilihan Profesi Sebagai Karyawan Bank Syariah Jatim Surabaya.*” Universitas Airlangga 1, No. 2 (2015): 107-108

Mangasa Panjaitan,. “*Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.*” Jurnal Manajemen 1.4, No. 1 (2018): 53

Dimas Okta Ardiansyah,. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.*” Universitas Brawijaya, Jurnal Bisnis dan Manajemen 3 No.1 (2016): 20

Wrzesniewski,. “*On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review.*” Journal Research in Organizational Behavior 1, No.3 (2010): 91-93

Pamela dan Oloko,. “*Effect of Motivation On Employee Performance of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County.*” Journal of Human Resource Studies 2, No.5 (2015): 89

Miftahun dan Sugiyanto,. “*Pengaruh Dukungan Social dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja.*” Jurnal Psikologi 3, No. 1 (2010): 94.

Muh Alwi, *et.al.*, “*Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar.*” Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik 1.2, No. 1 (2016): 33

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab X, Pasal 74, Ayat 2

SK Menteri Keuangan RI No.792 Tahun 1990

D. SKRIPSI, TESIS, DAN DISERTASI

- Meilin A.N., "*Motivasi Sarjana Ekonomi Syariah Bekerja Pada Bank Konvensional di Palangka Raya.*" Skripsi. Fak.Syariah IAIN Palangka Raya, Palangka Raya, 2016.
- Wira Andika, "*Fatwa Yusuf Al Qardhawi Tentang Orang yang Bekerja di Bank Konvensional.*" Skripsi. Fak. Syariah UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2011.
- Wijayanti dan Martina Putri, "*Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia.*" Skripsi. Fak. Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.
- Rif'atul Masfufah, "*Bimbingan Dan Konseling Islam Dengan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Menumbuhkan Minat Kerja Pada Remaja: Studi Kasus Seorang Remaja Lulusan Pondok Pesantren Yang Belum Bekerja di Desa Sekaran.*" Skripsi. Fak. Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2012.

E. WAWANCARA

- Narasumber 1, Wawancara, 9 Desember 2019
- Narasumber 1, Wawancara, 1 Maret 2021
- Narasumber 2, Wawancara, 3 Maret 2021
- Narasumber 3, Wawancara, 5 Maret 2021
- Narasumber 4, Wawancara, 17 Maret 2021
- Narasumber 5, Wawancara, 18 Maret 2021

F. WEBSITE INTERNET

- PT Bank Rakyat Indonesia TBK, *Visi dan Misi*, 2020.
<http://www.bumn.go.id/bri/halaman/41>
- Mulyana Yana, *Sejarah terbentuknya Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia*, 2020.
<http://sejarah-terbentuknya-bank-perkreditan.html>.
- PT Bank Perkreditan Rakyat Maroba Ite, *Visi dan Misi*, 2020.
<http://www.bpr-marobaite.co.id/page/detail/visi-dan-misi-bpr-maroba-ite>

**L
A
M
P
I
R
A
N**

**DOKUMENTASI DENGAN NARASUMBER LEMBAGA KEUANGAN DI
KABUPATEN REJANG LEBONG**



DOK. Narasumber 1 (BPR Maroba Ite)



DOK. Narasumber 2 (Pegadaian Curup)



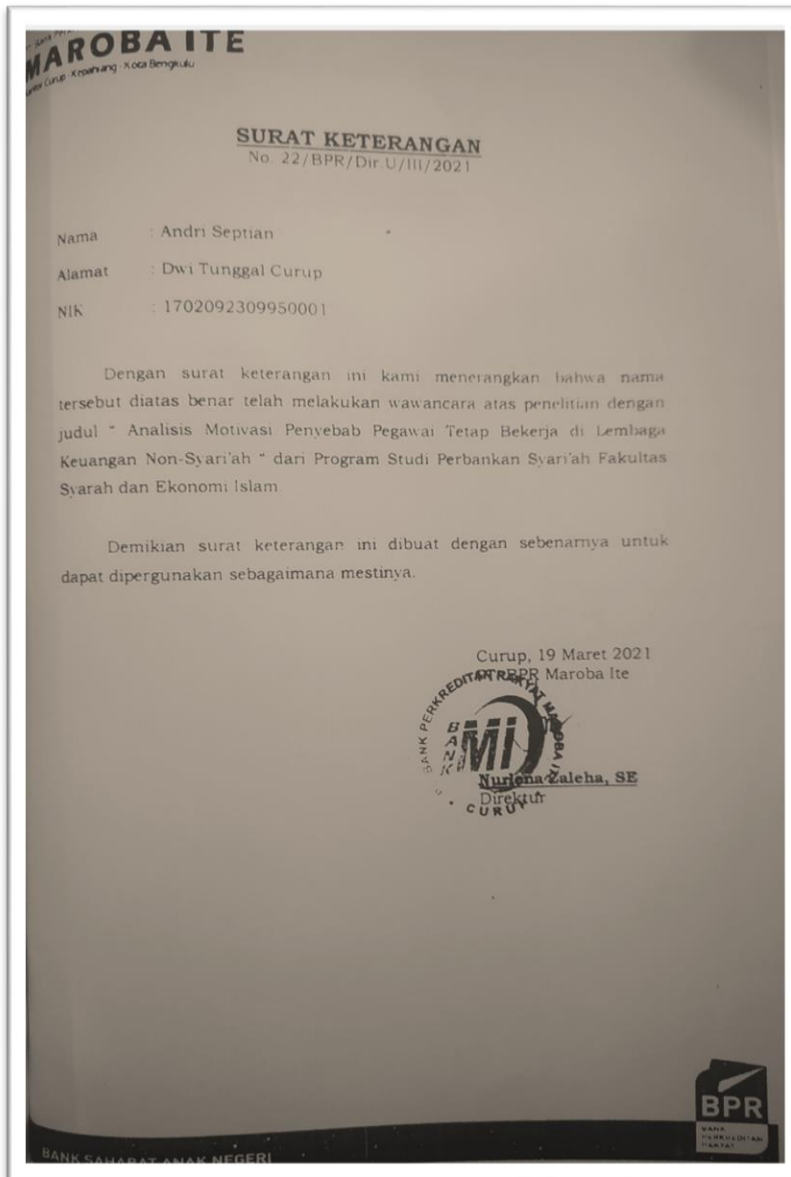
DOK. Narasumber 3 (BRI Unit Pat Petulai)




DOK. Narasumber 4 (Asuransi BumiPutera)



DOK. Narasumber 5 (Leasing Mandala Finance)



 **PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.**
UNIT PAT PETULAI
Jalan Jend Suprpto No.5 Talang Rimbo Lama Telpon Nomor 0732-21667


SURAT KETERANGAN
Nomor : B. /PP/MKR/03/2021


Nama : Andri Septian
Alamat : Dwi Tunggal
NIK : 1702092309950001

Dengan surat keterangan ini kami menerangkan bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan wawancara atas penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Penyebab Pegawai Tetap Bekerja di Lembaga Keuangan Non-Syariah" dari Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Curup, 07 Maret 2021
PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk
KANTOR UNIT PAT PETULAI


Nola Hermi
Customer Service


 **PT MANDALA MULTIFINANCE Tbk**

SURAT KETERANGAN
NO.01/MMF/CRP/II/2021


Nama: Andri Septian
Alamat: Dwi Tunggal Curup
NIK: 1702092309950001

Dengan surat keterangan ini kami menerangkan bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan wawancara atas penelitian dengan judul " Analisis Motivasi Penyebab Pegawai Tetap Bekerja di Lembaga Keuangan Non-Syariah " dari Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Maret 2021

Aji Miharja
BMCCO

Blong Raya No. 24 A, P. Jakarta Pusat 10340 - Indonesia. Telepon : 62 21 - 29259955 (Hunting), Fax. : 62 21 - 29259950

 Bumiputera


SURAT KETERANGAN
NO : 081/DDU/KET/PNLT/03/2021

Nama : Andri Septian
Alamat : Dwi Tunggal Curup
NIK : 1702092309950001


Dengan surat keterangan ini kami menerangkan bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan wawancara atas penelitian dengan judul " Analisis Motivasi Penyebab Pegawai Tetap Bekerja di Lembaga Keuangan Non-Syariah " dari Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.


Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 18 Maret 2021
A/B Bumiputera 1912
Kantor Cabang Curup


Elly Dikliyanti

Arsip

 MARI
Berasuransi

 **gadaian**



SURAT KETERANGAN
NO : .../DDU/KET/PNLT/2021



NAMA : ANDRI SEPTIAN
ALAMAT : DWI TUNGGAL
NIK : 1702092309950001


Dengan surat keterangan ini kami menerangkan bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan wawancara atas penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Penyebab Pegawai Tetap Bekerja Pada Lembaga Keuangan Non-Syari'ah" dari Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Curup, 01 Maret 2021
Pegadaian UPC Merdeka

 
Pegadaian
Anli
Customer Service


 IAIN CURUP					 IAIN CURUP				
NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa	NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	11 April 2020	Pemeriksaan bab 1	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	1	2 April 2020	Pemeriksaan bab 1	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	4 Mei 2020	Pemeriksaan bab 1 & 2	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	2	20 April 2020	Pemeriksaan bab 1 & 2	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
	10 Mei 2020	Perubahan judul (Rombak 1 & 2)	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	3	6 Mei 2020	Pemeriksaan bab 1 & 2 & 3	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
	9 Oktober 2020	Perubahan bab 3 (da-lanjut bab 4)	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	4	14 Oktober 2020	Acc bab 1 & 2 & 3	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
	27 Mei 2021	Beri catatan kaki	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	5	31/Ag-2021	ACC BAB 4	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
	18/Ag-2021	Acc usulan garis	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	6				
					7				
					8				



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

MA : Andri Septian
MI : 1621004
KULTAS/JURUSAN : Striat dan ekonomi Islam
MBIMBING I : Nopriat, M.Ag
MBIMBING II : M. Abdul Ghani, M.Ah
JUDUL SKRIPSI : Analisis Motivasi Perilaku Pegawai tetap bekerja pada lembaga keuangan syariah

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;
* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;
* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Andri Septian
NIM : 1621004
FAKULTAS/JURUSAN : Striat dan ekonomi Islam
PEMBIMBING I : Nopriat, M.Ag
PEMBIMBING II : M. Abdul Ghani, M.Ah
JUDUL SKRIPSI : Analisis Perilaku dan Motivasi Perilaku Pegawai tetap bekerja pada lembaga keuangan syariah

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I : Nopriat, M.Ag
NIP. 0771105200901003

Pembimbing II : M. Abdul Ghani, M.Ah
NIP. 093010120001004
A. W. Khairul Hani