

**MOTIVASI KARYAWAN BEKERJA DI KOPERASI KSP ARTHA  
MULIA DESA TELADAN KECAMATAN CURUP SELATAN,  
KABUPATEN REJANG LEBONG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI)  
dalam Perbankan Syariah



OLEH :

**EVA MARETA ASTRIANI**

**NIM.17631140**

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

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Eva Mareta Astriani**  
Nomor Induk Mahasiswa : **17631140**  
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**  
Program Studi : **Perbankan Syariah**

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

Apabila kemudian 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 sebagai mestinya.

Curup, 14 Juni 2021

Perulis  
METRAI  
TEMPEL  
447A5A P0300215  
6000  
ENAM RIBURUPIAH  
Eva Mareta Astriani  
NIM 17631140





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

Jalan : Dr. AK Gani No; 01 PO 108 Tlp (0732) 21010 -21759 Fax 21010 Curup 39119  
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: Fakultassyariah&ekonomi islam@gmail.com

**PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nomor: 610 /In.34/FS/PP.00.9/08/2021

Nama : Eva Mareta Astriani  
NIM : 17631140  
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : MOTIVASI KARYAWAN BEKERJA DI KOPERASI KSP  
ARTHA MULIA DESA TELADAN KECAMATAN CURUP  
SELATAN KABUPATEN REJANG LEBONG

Telah di munaqasahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada :

Hari/ Tanggal : Kamis, 08 Juli 2021  
Pukul : 13:00 – 16:30 WIB  
Tempat : Ruang 2 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup

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

Curup, 20 Agustus 2021

**TIM PENGUJI**

Ketua,  
  
Hendrianto, M.A.  
NIDN. 202168701

Sekretaris,  
  
M.Solihin M.S.I  
NIP. 198402182019031005

**Penguji I**

Mabror Syah, S.Pd.I., S.H.I., M.H.I.  
NIP. 198008182002101003

**Penguji II**

Muhammad Abdul Ghoni, M.Ak  
NIP. 199301012018011004

**Mengesahkan  
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam**

Dr. Yusefri, M.Ag  
NIP. 19700202 199803 1 0074



## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat-Nya bagi kita semua. Engkau hidupkan jiwa yang mati karena ditelan egoisme diri dengan limpahan cahaya yang meresap secara perlahan namun pasti didalam hati. Engkau yang patut untuk di cintai melebihi cinta daripada selain-Mu. Karena yang lain dari-Mu hakikat-Nya adalah mati dan Engkau adalah Maha Hidup dalam kesejatian diri. Yang menggerakkan dengan Iradat-Mu sehingga skripsi yang berjudul “Motivasi Karyawan Bekerja Di Koperasi KSP Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong” dapat di selesaikan. Shalawat dan salam kita mohonkan agar kiranya selalu disampaikan kepada kekasih-Nya yaitu Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kurikuler guna mendapatkan gelar sarjana strata satu (SI) Program Studi Perbankan Syariah (PS) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) di Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dorongan dan bantuan berbagai pihak, maka tidaklah mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang memberikan sumbangsi serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag.,M.Pd selaku Rektor IAIN CURUP

2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
3. Bapak Dr. Muhammad Istan, SE,.M.Pd,.MM selaku Wakil Dekan 1
4. Bapak Noprizal, M.Ag selaku Wakil Dekan II
5. Bapak Khairul Umam Khudori, M.E.I selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah IAIN Curup.
6. Ibu Dwi Sulastyawati M.Sc selaku Pembimbing I
7. Bapak Ahmad Danu Saputra M.S.I selaku Pembimbing II
8. Bapak Engki Ariwibowo selaku Bendahara Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Koperasi KSP Artha Mulia.
9. Seluruh Karyawan Koperasi KSP Artha Mulia yang telah membantu kelancaran penulis dalam melakukan penelitian dan bersedia untuk di wawancarai oleh penulis.
10. Teman-teman seperjuanganku angkatan tahun 2015 di prodi Perbankan Syariah.
11. Dan Almamaterku IAIN Curup.

Demikian, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Curup, 14 Juni 2021  
Peneliti

**Eva Mareta Astriani**  
**NIM. 17631140**

## **PERSEMBAHAN**

Sujud syukur sebagai ungkapan bahagia atas nikmat dan karunia-Mu yang tak terhingga ini. Ya Allah yang maha pengasih lagi Maha Penyayang dengan kasih Sayang-Mu Hamba dapat menyelesaikan karya kecil ini. Semoga dengan bertambahnya ilmu ini bertambah pula Iman Hamba. Ya Allah, Hamba mohon jadikanlah Hamba ini termasuk orang yang selalu bersyukur kepada-Mu.

Karya tulis ini kupersembahkan untuk orang-orang yang selalu ku cinta dan yang telah membantuku dalam menyelesaikan studi ini :

- Terkhususnya untuk Kedua orang tuaku, kepada Ayahanda tercinta Kisnoyo dan Ibunda Tercinta Endang Susmawati, tak akan pernah aku mendapatkan arti sebuah perjuangan untuk meraih sebuah keberhasilan. Terimakasih atas kasih sayang dan untaian do'a yang telah diberikan kepadaku.
- Untuk Bangtan Boys Namjoonie, Jinnie, Yongia, Hobi, Jiminssi, Taehyungi, Jungkookie terimakasih atas motivasi dan pelajaran yang telah kalian berikan secara tidak langsung kepada peneliti melalui berbagai karya BTS.
- Teman-teman seperjuanganku angkatan tahun 2017 di Prodi Perbankan Syariah yang tak henti-hentinya memberikan motivasi dan kebaikan kepadaku.
- Kedua Pembimbingku Ibu Dwi Sulastyawati M,sc dan Bapak Ahmad Danu Saputra M.S.I yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan, bantuan dan arahan padaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
- Untuk kosan Wardah, Anjar,Sefa,Sasty,Tya,Aqidah, Asrama aisyah kamar 1 bawah Nadira Kusuma,Lamiya,Ramaiyani,Helsye,Ang Devi oktaviani, mama

eni endel, ang fero, terimakasih kalian telah memberikan pelajaran dan memberikan rasa kekeluargaan yang luar biasa.

- Untuk KSR PMI Angkatan VII terimakasih kalian telah memberikan arti sebuah pertemanan yang tulus, kalian banyak mengajarkan arti persabatan dan tanggung jawab.
- Keluarga ku yang tak sedarah namun bisa membuatku mengerti akan kekeluargaan yaitu para sahabatku Firmansyah, Ayuk Dika, Suci Adevio, Desma Nita, Feri Irawan, M. Hendra Gunawan, Melati Anggraini, Melati cicik, Riski Arica, Sherly Asmarita, Ely Ermawati, Maharani, Intan Karimah dan keluarga Bangtan Area Vera, Dety, Fengki Intan, Gina, Hanifa, Indri, Inten Putrii, Izzah, Nanda, Sellya, Poppy, Wiliya, Zelly.
- Terakhir untuk semua keluarga dan teman-teman yang telah memberikan bantuan dan dorongan yang tak dapat disebutkan satu per satu. Semoga semua kebaikan serta do'a yang telah diberikan dibalas oleh Allah SWT (aamiin).

## ***MOTTO***

**“Kita Semua Punya Mimpi, Berjuanglah untuk  
mimpimu.**

**Sampai Dirimu Menjadi Mimpi Bagi Seseorang”**

**“Apapun Dirimu, Jadilah yang terbaik”**



## **ABSTRAK**

### **MOTIVASI KARYAWAN BEKERJA DI KOPERASI KSP ARTHA MULIA TELADAN KECAMATAN CURUP SELATAN, KABUPATEN REJANG LEBONG**

Oleh :

Eva Mareta Astriani

NIM. 17631140

Motivasi kerja sangat diperlukan guna mencapai dan mewujudkan suatu motivasi tujuan yang telah ditentukan, khususnya pada suatu perusahaan maupun badan usaha lainnya. Manfaat pelaksanaan motivasi kerja bermacam-macam. Secara umum bentuk motivasi kerja yang disiplin dan rajin dalam, bekerja promosi jabatan ketika karyawan telah menunjukkan kinerja yang bagus dalam bekerja, pendelegasian karyawan untuk menghadiri acara pelatihan tentang produk atau pelayanan yang baik dan lain lain.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Aspek-aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Begitu pula koperasi Ksp artha mulia merupakan sebuah lembaga keuangan non syariah yang berada di desa teladan, kec. Curup selatan, kab. Rejang lebong. Koperasi ksp artha mulia tersebut mayoritas karyawannya yang bekerja di koperasi berlatar belakang agama islam, dalam hal ini tentunya ingin mengetahui apa yang mendorong karyawan bisa bekerja di koperasi dan bagaimana motivasi karyawan untuk bekerja di koperasi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, studi pustaka, dokumentasi dan internet *searching*. Narasumber dalam penelitian ini adalah salah satu staf bendahara dan 12 karyawan yang bekerja di koperasi artha mulia desa teladan. Teori yang digunakan adalah teori Mc Donald dalam Wasty Soemanto, Pamela dan Oloko, Chukwuma dan Obiefuna dan Gopal Chowdury.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja & Karyawan**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	ii
Surat Pernyataan Bebas Plagiasi .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Halaman Persembahan .....	vi
Motto .....	viii
Abstrak .....	ix
Daftar Isi.....	x
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Batasan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>C. Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>D. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>E. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>F. Kajian Literatur .....</b>	<b>8</b>
<b>G. Penjelasan Judul.....</b>	<b>10</b>
<b>H. Metode Penelitian .....</b>	<b>12</b>
<b>I. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>18</b>
<b>BAB II. LANDASAN TEORI.....</b>	<b>20</b>
<b>A. Pengertian Motivasi.....</b>	<b>20</b>
<b>B. Pandangan Tentang Motivasi.....</b>	<b>24</b>
<b>C. Sumber Motivasi.....</b>	<b>25</b>
<b>D. Teori Motivasi .....</b>	<b>27</b>
<b>E. Jenis-Jenis Motivasi.....</b>	<b>28</b>
<b>F. Fungsi Motivasi.....</b>	<b>31</b>
<b>G. Manfaat Motivasi.....</b>	<b>31</b>
<b>H. Tujuan Motivasi .....</b>	<b>32</b>

I. Pengertian Karyawan .....	32
J. Pengertian Koperasi .....	36
K. Prinsip-Prinsip Koperasi .....	42
<b>BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Sejarah Koperasi Indonesia.....	46
B. Sejarah Koperasi KSP Artha Mulia .....	48
C. Visi Dan Misi.....	49
D. Budaya Kerja Koperasi KSP Artha Mulia .....	50
E. Struktur Organisasi Koperasi KSP Artha Mulia.....	53
F. Keباikan dan Kekurangan Struktur Organisasi.....	54
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Hasil Penelitian .....	56
B. Pembahasan .....	67
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
A. KESIMPULAN .....	71
B. SARAN.....	72
<b>Daftar Kepustakaan .....</b>	
<b>Lampiran-Lampiran .....</b>	

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Koperasi menurut Moh Hatta adalah badan usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong. Semangat tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan “seorang buat semua dan semua buat seorang”<sup>1</sup>. Pengertian koperasi juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan memisahkan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi<sup>2</sup>.

Prinsip-prinsip koperasi merupakan sistem hukum yang mencakup gagasan yang abstrak yang diangkat dari pengalaman para koperasi sebagai pedoman yang paling sesuai dalam mendirikan koperasi. Namun prinsip-prinsip yang bersifat abstrak belum sepenuhnya dapat di operasionalkan oleh para koperasi dibawah kondisi politik, sosial, budaya dan ekonomi tertentu<sup>3</sup>. Praktik-praktik koperasi membutuhkan landasan hukum yang tepat dan tegas, selain

---

<sup>1</sup>Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga, 2001

<sup>2</sup><https://sumut.kemenag.go.id/UU> September 2020, Pukul 20.15 WIB.

<sup>3</sup>Hendrojog, *KOPERASI : Asas-asas, Teori dan Praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2012

prinsip ada ciri khusus koperasi yang fungsinya sangat penting dalam kehidupan perkoperasian.

Ciri khusus inilah yang membedakan koperasi dengan organisasi perusahaan lainnya. Pakar koperasi Professor Hans H. Muenker dari Universitas Philips, Marburg, Jerman menyatakan bahwa ciri khusus koperasi menjadi pola hukum perkoperasian. Menurut Prof. Muenker (1998), ciri khusus koperasi adalah swadaya, jumlah anggota yang berubah, perusahaan yang dibiayai dan diawasi bersama, dan tujuannya meningkatkan kepentingan anggota<sup>4</sup>.

Ciri swadaya mencerminkan pengelolaan sendiri oleh anggota sehingga setiap anggota berhak ikut serta dalam kepengurusan koperasi, bertanggung jawab sendiri dalam hal kesinambungan keberadaan koperasi dan akibat yang timbul dari kegiatan koperasi. Jumlah anggota yang berubah mencerminkan keterbukaan bagi yang memiliki kepentingan yang sama. Ciri perusahaan yang dibiayai dan diawasi bersama mencerminkan ciri pengurusan dan tanggung jawab bersama. Ciri tujuan peningkatan kepentingan anggota mencerminkan promosi anggota melalui pengurus dan manajer koperasi.

Berdasarkan ciri-ciri khusus koperasi tersebut, koperasi mempunyai prinsip atau asas yang secara universal telah di rumuskan oleh *international Cooperative Alliance* (ICA) pada kongres ICA tahun 1930 di Vienna. Prinsip-prinsip koperasi adalah keanggotaan, sukarela dan terbuka. Kontrol demokratis melalui satu anggota satu suara, suku bunga terbatas atas kapital, dividen atas pembelian, netral dalam politik agama, pembayaran tunai dalam pembelian dan

---

<sup>4</sup>Pariaman Sinaga, *KOPERASI DALAM SOROTAN PENELITIAN*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.2008

penjualan, dan memajukan pendidikan. Prinsip-prinsip di adopsi dari koperasi konsumsi Rochdale yang sangat berhasil di Jerman sehingga disebut sebagai Rochdale Pioneers (Watkins, 1986). Di berbagai negara prinsip-prinsip koperasi hampir sama dengan Rochdale Pioneers dengan penyesuaian pada suku bunga terbatas atas modal menjadi pembagian keuntungan koperasi menurut jasa anggota.<sup>5</sup>

Atas dasar ciri dan prinsip koperasi, para ahli, dan pengamat praktis koperasi meyakini bahwa koperasi mampu menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia untuk mencapai cita-cita kemerdekaan. Ciri dan prinsip koperasi Indonesia mendasari sistem pengelolaan sumber daya Indonesia berdasarkan kekeluargaan dan demokratis yang termuat dalam UUD 1945. Pada pasal 33 UUD 1945 secara jelas terungkap bahwa pembangunan ekonomi Indonesia adalah untuk mencapai kemakmuran masyarakat, bukan kemakmuran orang seorang. Bahkan pada era Orde Baru koperasi dinyatakan sebagai Sokoguru perekonomian Indonesia walaupun dalam praktiknya koperasi hanya sekedar pelengkap saja karena yang makmur adalah orang seorang melalui perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) dan konglomerasi<sup>6</sup>.

Koperasi sebagai tulang punggung perekonomian tidak lagi sekedar untuk perusahaan melainkan gagasan pembangunan ekonomi yang berdimensi makro. Masalah membangun keadilan, kesejahteraan, dan pendapatan yang menjadi muatan pembangunan nasional menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pengembangan koperasi. Oleh karena itu untuk mewujudkan koperasi lebih

---

<sup>5</sup>Pariaman Sinaga, *KOPERASI DALAM SOROTAN PENELITIAN*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.2008

<sup>6</sup>Hendrojogi, *KOPERASI*, Jakarta: PT RajGrafindo Persada. Cetakan ke-9, Mei 2012

baik lagi maka kebutuhan akan sumber daya manusia harus memiliki kemauan yang keras, mampu bekerja sama dengan tim, dan mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi diperlukan oleh Koperasi<sup>7</sup>.

(Surah Al-Maidah Ayat 2)

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعْتِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ  
وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا  
وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ  
عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا  
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

*Artinya: “Hai orang-orang beriman, janganlah kamu melanggar syi'arsyi'ar Allah dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaaid, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian (mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolongmenolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kpd Allah, sesungguhnya Allah amat beratsiksa-Nya.*

Motivasi kerja sangat diperlukan guna mencapai dan mewujudkan suatu motivasi tujuan yang telah ditentukan, khususnya pada suatu perusahaan maupun badan usaha lainnya. Kata motivasi sendiri berasal dari kata latin yakni “motive” yang berarti dorong, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu bertindak atau berbuat.

<sup>7</sup> Arifin Sitio dan Halomoann Tamba, *Koperasi: Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga, 2001, h.21.



Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris “motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan<sup>8</sup>.

Motivasi juga sering disebut dengan keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang melakukan sesuatu atas dasar keahlian dan kemauan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Motivasi kerja sangat berperan besar di dalam dunia kerja terutama di dalam dunia pelayanan kepada masyarakat seperti koperasi. Dan adanya motivasi kerja maka akan dapat diketahui sejauh mana tingkat kepuasan dan kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor pendorong adanya motivasi kerja secara umum terdapat dua macam yaitu faktor individual dan faktor organisasi<sup>9</sup>.

Koperasi Berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, UU No 17 Tahun 2012 tentang perkoperasian merupakan pengganti UU 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang memuat pembaharuan hukum, sehingga mampu mewujudkan Koperasi sebagai organisasi ekonomi yang sehat, kuat, mandiri, dan tangguh, serta terpercaya entitas bisnis, yang mendasarkan kegiatannya pada nilai dan prinsip Koperasi.

Manfaat pelaksanaan motivasi kerja bermacam-macam. Secara umum bentuk motivasi kerja seperti pemberian bonus bagi karyawan yang disiplin dan rajin dalam bekerja, promosi jabatan ketika karyawan telah menunjukkan kinerja

---

<sup>8</sup> Anwar Prabu, Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3, No. 6, Desember 2005.

<sup>9</sup> Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2003

yang bagus dalam bekerja, pendelegasian karyawan untuk menghadiri acara pelatihan tentang produk atau pelayanan yang baik dan lain lain. Bentuk motivasi kerja juga harus ada perubahan karena karyawan akan merasa bosan dan jenuh apabila motivasi kerja tidak mengalami perubahan dalam kurun waktu yang lama<sup>10</sup>.

Aspek-aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Begitu pula koperasi Ksp artha mulia merupakan sebuah lembaga keuangan non syariah yang berada di desa teladan, kec. Curup selatan, kab. Rejang lebong. Koperasi ksp artha mulia tersebut mayoritas karyawannya yang bekerja di koperasi berlatar belakang agama islam, dalam hal ini tentunya ingin mengetahui apa yang mendorong karyawan bisa bekerja di koperasi dan bagaimana motivasi karyawan untuk bekerja di koperasi.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis akan meneliti tentang motivasi para pekerja yang bekerja dikoperasi non syariah dikoperasi Artha Mulia dalam melakukan pekerjaannya sebagai karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian sebagai berikut : **“Motivasi Karyawan Bekerja Di Koperasi Artha Mulia Desa Teladan, Kecamatan Curup Selatan, Kabupaten Rejang Lebong”**.

## **B. Batasan Dan Rumusan Masalah**

---

<sup>10</sup> Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT Indeks. 2000

Menghindari meluasnya masalah yang akan diteliti, maka penulis hanya memfokuskan penelitian kepada karyawan atau pekerja dikoperasi Ksp Artha Mulia. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa saja motivasi para karyawan bekerja dikoperasi Artha Mulia?
2. Apa motivasi paling dominan terhadap keputusan para karyawan bekerja dikoperasi Artha Mulia?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Mendeskripsikan Motivasi Para Karyawan Bekerja Di Koperasi Artha Mulia Curup.
2. Menganalisa motivasi paling dominan terhadap keputusan menjadi karyawan atau pekerja dikoperasi Artha Mulia.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis dan pembaca pada pengembangan teoritis serta sebagai informasi dan bahan pertimbangan lagi bagi masyarakat yang ingin bekerja atau menjadi karyawan dikoperasi Artha Mulia, khususnya bagi karyawan Ksp Artha Mulia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu untuk :

- a. Bagi penulis, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana dan wadah untuk melatih meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai gambaran tentang dorongan atau motivasi menjadi karyawan yang bekerja dilembaga keuangan non bank. Khususnya tentang motivasi para pekerja yang bekerja dikoperasi non syariah.
- b. Bagi IAIN Curup, sebagai masukan positif dalam proses belajar mengajar dan menunjang peningkatan pengetahuan mahasiswa angkatan selanjutnya dengan tujuan memantau perkembangan mutu akademik serta menambah literatur bagi perpustakaan IAIN Curup.
- c. Bagi Masyarakat, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pemahaman terhadap perbankan syariah, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan apabila ingin bekerja dan menjadi karyawan didalam suatu lembaga keuangan baik syariah maupun non syariah.

## **D. Kajian Literatur**

### **1. Teori**

Motivasi disebut sebagai usaha yang dapat tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya :

- Bawah sadar dorongan untuk bertindak yang pada hakikatnya terhubung bagi yang bersangkutan, tetapi dapat ditelusuri melalui perilakunya.
- Ekstrinsik dorongan yang datangnya dari luar diri seseorang.
- Intrinsik dorongan atau keinginan yang tidak perlu disertai perangsang dari luar.

a. Motivasi *Instrinsik*

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar diri, karena dalam setiap diri individu sudah ada pendorong untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi *instrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya<sup>11</sup>.

Motivasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Pembawaan Individu.
- 2) Faktor Kepercayaan (Keagamaan).
- 3) Keinginan atau Cita-cita.

b. Motivasi *Ekstrinsik*

---

<sup>11</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 359

Motivasi *ekstrinsik* adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi *ekstrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya.

- 1) Lingkungan.
- 2) Dorongan atau Bimbingan.
- 3) Paksaan.
- 4) Kebutuhan.
- 5) Tuntutan pekerjaan/pimpinan.

## 2. Penelitian Terdahulu

**Dinar Marsetyowati** (B 200 060 087) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UTAMA KARYA”. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Hasil yang diperoleh adalah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dikoperasi Simpan Pinjam “UTAMA KARYA”.<sup>12</sup>

**Moh Nur Yasin** (09510145) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Persero, Cabang

---

<sup>12</sup> Dinar Mastyowati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerjaa Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam UTAMA KARYA*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2010.

Malang”. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Hasil lapangan yang diperoleh adalah motivasi pimpinan sangat berperan besar dalam meningkatkan kinerja para karyawan<sup>13</sup>.

**Sujarwanto** (12808141026) Fakultas Ekonomi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta” penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan bank BTN Yogyakarta berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, dari hasil uji *CFA* terdapat empat item pertanyaan yang gugur. Dari hasil penelitian yang dihasilkan bahwa motivasi kerja berperan positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan Bank BTN Yogyakarta<sup>14</sup>.

**Retno Damayanti** (3364990060) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang” penelitian yang digunakan adalah penelitian

---

<sup>13</sup> Moh Nur Yasin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Persero*, cabang Malang, Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014.

<sup>14</sup> Sujarwanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Dan Bebas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2004.



kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran atau kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dicv<sup>15</sup>.

Dari penelitian sebelumnya sudah banyak yang meneliti tentang Motivasi Karyawan oleh karena itu penulis memberikan perbedaan penelitian penulis agar membuktikan bahwa penelitian ini terbaru dan layak untuk diteliti dan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian yang sebelumnya belum ada penulis memfokuskan pada motivasi karyawan yang bekerja di koperasi simpan pinjam artha mulia dengan mayoritas karyawan bergama islam.

#### **E. Penjelasan Judul**

Berdasarkan judul diatas, agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami maksud dari judul penelitian ini, maka perlunya penjelasan mengenai istilah tersebut, yaitu :

##### **1. Motivasi**

Motivasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

##### **2. Karyawan**

Karyawan atau sering disebut pekerja adalah orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan

---

<sup>15</sup> Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV, Bening Natural Furniture Di Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2004

pendapatan atau upah baik itu berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja atau majikan. Pekerja juga dapat disebut buruh, weker, laborer, tenaga kerja atau karyawan<sup>16</sup>.

### 3. Bekerja

Menurut Wjs. Poerwadarminta (2002) “kerja adalah melakukan sesuatu”, sedangkan menurut Talizuduhu Ndraha (1991), “kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada”.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran untuk melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang akan diraih merupakan hal yang penting dalam bekerja, tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

### 4. Koperasi Artha Mulia

Koperasi Ksp Artha Mulia merupakan salah satu koperasi yang terdapat didesa Jl.Sidodadi di Dusun Teladan, koperasi Ksp Artha Mulia ini melayani simpan pinjam uang dan koperasi Ksp Artha Mulia ini dikepalai oleh Bapak Robbi Darwis<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: Pustaka Phoenix, 2007), h.283

<sup>17</sup> Bapak Robbi Darwis Selaku Pimpinan Koperasi Artha Mulia, *Wawancara*, Tanggal 26 Agustus 2020

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Bentuk Penelitian**

Tipe merupakan penelitian kualitatif. Menurut Creswell, penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral tersebut penulis 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 teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil dari analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk teman-teman. Dari data-data itu, penulis membuat interpretasi untuk menangkap arti yang terdalam. Sesudahnya penulis membuat perenungan pribadi (*self-reflection*) dan menjabarkan dengan penelitian ilmiah lain yang dibuat sebelumnya<sup>18</sup>

Penelitian kualitatif dilakukan penulis ketika ingin mengetahui Motivasi Para Pekerja Bekerja Di Koperasi KSP Artha Mulia dengan memiliki kriteria kriteria tertentu.

### **2. Lokasi Penelitian.**

---

<sup>18</sup> Ulber Silalahi, *Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h.35

Penelitian ini akan dilakukan di koperasi Artha Mulia tepatnya di jl.Sidodadi samping gang Indomaret Dusun Teladan, kecamatan Curup Selatan, kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu.

### 3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan. Data primer didapatkan penulis melalui wawancara mendalam atau *in-depth interview* kepada narasumber yang terpilih diantara karyawan atau pekerja yang bekerja dikoperasi Artha Mulia.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari literatur berupa buku-buku dan catatan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### 4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan atau pekerja yang bekerja dikoperasi Artha Mulia.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung dengan responden. Adapun metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data-data primer dan sekunder

dengan etos kerja, kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan dan dengan masyarakat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah, yang pertama wawancara terhadap beberapa karyawan atau pekerja yang bekerja dikoperasi Artha Mulia. Kedua, data observasi terdiri dari uraian rinci aktivitas penelitian, perilaku partisipan penelitian dan interaksi antara manusia yang dapat menjadi bagian pengalaman-pengalaman penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan ataupun dalam bentuk gambar. Metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan data-data tentang jumlah karyawan dan staf. Perlu di catat bahwa dokumen ditulis tidak untuk tujuan penelitian, oleh sebab itu penggunaannya sangat selektif.

Dalam penelitian ini diperoleh data observasi dilakukan melalui pengamatan terhadap karyawan atau pekerja yang bekerja dikoperasi Artha Mulia. Ketiga, intuitif-subjektif yakni cara pengumpulan data yang melibatkan pendapat penulis terkait dengan masalah yang akan dibahas. Keempat, diskusi yakni teknik pengumpulan data dengan cara berdiskusi dengan akademisi dan praktisi yang paham terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain<sup>19</sup>. Teknis analisis data juga diartikan sebagai menganalisa data yang tersusun, data yang telah diperoleh dari penelitian dengan menggunakan metode analisa *deskriptif kualitatif*, yaitu data-data yang telah dikumpulkan, diklarifikasi, didiskripsikan dan diinterpretasikan dalam bentuk kata-kata.

Analisis kualitatif ialah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan model model tertentu lainnya. Proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan model Miles dan Huberman yaitu melalui proses reduksi data, penyajian data, penarikan simpulan serta *triangulasi*<sup>20</sup>.

Adapun penjabaran analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

### a. *Data Reduction* (Data Reduksi)

Reduksi data merupakan suatu pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, peng-abstrakan, dan transformasi data awal yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data ini berlangsung secara terus-menerus selama penelitian kualitatif berlangsung. Selama proses data berlangsung, tahapan selanjutnya ialah :

---

<sup>19</sup> Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Pustaka Media Grup, 2007), h. 115

<sup>20</sup> Sugiono, *OP*, Cit, h. 244

1. kategorikan data (*coding*), ialah upaya memilih milih setiap satuan data ke dalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan.
2. *Interprestasi* data, ialah pencarian pengertian yang lebih luas tentang data yang telah dianalisis atau dengan kata lain, *interpretasi* merupakan yang terinci tentang arti yang sebenarnya dari data penelitian.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Pada tahap ini, penulis mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang lazim digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk teks naratif. Maksud arti naratif ialah penulis mendeskripsikan informasi yang telah di klarifikasikan sebelumnya mengenai Motivasi Para Pekerja Bekerja Di Koperasi Artha Mulia, yang kemudian dibentuk simpulan dan selanjutnya simpulan tersebut disajikan dalam bentuk teks naratif.

c. *Conclusion* (penarikan Simpulan)

Penulis berusaha menarik simpulan dan melakukan verifikasi dengan mencari makna setiap gejala yang diperolehnya dari lapangan, mencatat keteraturan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas dari fenomena dan populasi. Pada tahap ini, penulis menarik simpulan dari data yang telah disimpulkan sebelumnya, kemudian mencocokkan catatan dan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap penelitian.



d. *Triangulasi*

*Triangulasi*

adalah teknik pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan data yang telah diperoleh.

## **G. Sistematika Penulisan**

Berdasarkan pembahasan penelitian diatas, maka dalam penelitian ini terdiri atas lima bab. Agar pembahasan tidak keluar dari pokok pikiran dan untuk mengetahui gambaran yang cukup jelas, tertib dan sistematis maka penelitian ini akan dibahas dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

yang berisi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan dan tujuan masalah, manfaat penelitian, penelitian yang relevan, definisi operasional, hipotesis penelitian, asumsi, metodologi penelitian dan sistematika penelitian

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Merupakan teori dan kerangka berfikir yang berisi landasan teori yang relevan dengan judul penelitian.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Bab ini berisi uraian yang memaparkan mengenai objek penelitian yang akan dilakukan. Pada penelitian ini yang akan diuraikan oleh peneliti adalah koperasi Artha Mulia.

#### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan pembahasan dan analisis yang menjelaskan tentang uji hipotesis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

#### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membuat kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya dan berisikan saran. Bab ini juga berisikan daftar pustaka yang merupakan daftar buku, jurnal dan skripsi yang dijadikan *refrensi* yang di gunakan dalam penelitian ini.

## BAB II

### TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Mc Donald dalam Wasty Soemanto menjelaskan definisi tentang motivasi sebagai suatu perubahan tenaga di dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi – reaksi dalam usaha mencapai tujuan<sup>21</sup>. Definisi ini berisi tiga hal, yaitu:

- a. Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang.
- b. Motivasi itu ditandai oleh dorongan yang efektif.
- c. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan.

---

<sup>21</sup> George Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal 131

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

Menurut Chukwuma dan Obiefuna motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik, dengan demikian motif (kebutuhan,keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Menurut Munandar menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah :

a. Adanya kedisiplinan dar kayawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulisan maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan

bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik lagi.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Gopal dan Chowdury motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, bahwa gaya kepemimpinan secara ekstensi mampu mempengaruhi komitmen karyawan dan dedikasinya dalam bekerja sehingga akan membuatnya bekerja optimal. Gaya

kepemimpinan yang cocok apabila dijelaskan melalui dua titik ekstrim yaitu pemimpin yang berfokus kepada atasan dan pimpinan yang fokus kepada bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong kemampuan bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu maka karyawan harus dijaga agar termotivasi semua tergantung dari kebijakan perusahaan dalam mengembangkan karyawannya.

Motivasi akan merangsang karyawan untuk menggerakkan pikiran dan tenaga dalam mewujudkan tujuan perusahaan, Selain ini motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan.

Jika motivasi ini dikaitkan dengan ekonomi maka motivasi di ekonomi adalah alasan, dorongan dan aktivitas yang dilakukan diri seseorang atau badan untuk menuntut tindakan ekonomi . setiap alasan dapat mendorong orang untuk mencoba melakukan aktivitas, kegiatan ataupun tindakan seseorang itu didorong oleh keinginan atau motivasi untuk mencapai tujuan yang terkait. Pentingnya motivasi ini karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau giat dan lebih giat lagi dalam bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya semua

motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut<sup>22</sup>.

## 2. Pandangan tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, diantaranya :

### a. Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan – pekerjaan harus dilakukan dan digunakan sistem pengupahan intensif untuk memotivasi para pekerja. Lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa “para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang”

### b. Model Hubungan Manusiawi

Kontak–kontak sosial pegawai pada pekerjaannya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas–tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor –faktor pengurangan motivasi. Manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan–kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna dan penting. Semisal, para karyawan yang melakukan pekerjaan di beri berbagai macam kebebasan untuk membuat keputusannya sendiri dalam pekerjaannya.

### c. Model SDM

---

<sup>22</sup> Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989),



Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan<sup>23</sup>. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan – keputusan dan pelaksanaan tugas – tugas.

### 3. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri sendiri (*intrinsik*) dan sumber motivasi yang asalnya dari luar (*ekstrinsik*).

#### c. Motivasi *Instrinsik*

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar diri, karena dalam setiap diri individu sudah ada pendorong untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi *instrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hal. 172-173

<sup>24</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 359

Motivasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut antara lain :

- 4) Pembawaan Individu.
- 5) Faktor Kepercayaan (Keagamaan).
- 6) Keinginan atau Cita-cita.

d. Motivasi *Ekstrinsik*

Motivasi *ekstrinsik* adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi *ekstrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkit dengan dirinya.

- 6) Lingkungan.
- 7) Dorongan atau Bimbingan.
- 8) Paksaan.
- 9) Kebutuhan.
- 10) Tuntutan pekerjaan/pimpinan.

Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan , dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk belajar lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain : a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri. b) Faktor keadaan

kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan karyawan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan dalam kerja<sup>25</sup>.

Dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan kecenderungan pengguna motivasi *ekstrinsik* lebih dominan daripada motivasi *instrinsik*. Kondisi ini sering disebabkan tidak mudah untuk membutuhkan kesadaran dari dalam diri karyawan, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya<sup>26</sup>.

#### 4. Teori Motivasi

Ada beberapa macam teori motivasi :

##### a. Hirarki Teori Kebutuhan (*Herarchical of Needs Thry*)

Teori motivasi Maslow dinamakan, “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama akan terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima<sup>27</sup>.

Dasar dari teori ini adalah : a) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak lagi keinginan.

---

<sup>25</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, hal.. 176

<sup>26</sup> Hadari Nawai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 353

<sup>27</sup> Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :Graha Ilmu, 2003) hal. 193

Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba;

b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator, dan; c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

## **5. Jenis-jenis Motivasi**

Ada berbagai jenis motivasi lainnya untuk berbagai jenis orang yang pada dasarnya terdapat 7 (tujuh) jenis motivasi, yakni sebagai berikut :

### **a. Motivasi Prestasi**

Setiap orang yang dengan tipe motivasi ini fokus pada pencapaian tujuan. Motivasi ini membentuk dasar bagi kehidupan yang baik, memberikan motivasi kepribadian yang dinamis dan menghormati diri sendiri. Orang biasanya, menetapkan target yang dicapai tidak terlalu sulit dalam pencapaian. Dengan melakukan ini, mereka memastikan untuk melakukan tugas-tugas yang bisa mereka capai.

### **b. Motivasi Peningkatan Diri**

Motivasi Diri merupakan kemampuan untuk memenuhi keinginan, harapan, atau tujuan tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Motivasi ini penting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut hirarki kebutuhan Maslow, orang memiliki kebutuhan manusia diatur dalam lima langkah. Sebelum lebih tinggi

tingkat kebutuhan lebih rendah harus dipenuhi. Dalam urutan, kebutuhan bersifat fisiologi, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri<sup>28</sup>.

c. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang memanasikan dirinya positif serta negatif. Motivasi positif muncul dalam bentuk hadiah atau mengobati, dan dapat dinyatakan dalam arti negatif dengan cara memeras atau mengancam. Motivasi ekstrinsik berlaku pada kedua kasus dan efektif.

d. Motivasi Takut

Ketakutan juga merupakan salah satu motivasi. “takut” mengemudi di sisi jalan yang salah. Jika takut berjalan terlalu dekat dengan tepi tebing. Jika takut bahan kimia beracun maka ketakutan ini memotivasi diri sendiri untuk membuat keputusan yang baik soal keselamatan diri. Tapi jangan biarkan menjadi kebiasaan yang dapat mengendalikan diri. Jika diri sendiri tidak bisa melawan dengan cara positif, lakukan secara kreatif.

e. Motivasi Investasi

Sangat penting untuk menginvestasikan diri secara fisik, emosional, dan finansial dalam suatu tugas. Semakin diinvestasikan dalam tugas, semakin besar kemungkinan ia akan mampu melakukan pekerjaan dengan lengkap. Contohnya jika ia bermimpi menjadi seorang penyanyi yang namanya diingat orang lain sepanjang hidupnya, ia harus

---

<sup>28</sup> Muhammad Arifin & Dodi Ahmad Fauzi, *Membangun Motivasi Kepemimpinan*, (Jakarta : Edsa Mahkota, 2010), hal. 64

memiliki komitmen total dalam mencapai tujuan ini. Ia perlu bekerja keras terhadap apa yang ingin dicapainya.

f. Motivasi Sosial

Banyak orang menganggap kehidupan sosial mereka sebagai motivasi terbesar mereka. Teman-teman mereka adalah motivator terbaik mereka. Ide untuk diterima diantara sekelompok orang adalah motivasi untuk mencapai tujuan hidup. Penelitian menunjukkan bahwa siswa cenderung dipengaruhi motivasi sosial untuk menyenangkan orang-orang yang mereka kagumi atau hormati.

g. Motivasi Sikap

Jika anda berfikir positif, anda bisa mencapai hal-hal yang kadang dianggap tidak realistis oleh orang lain. Sikap positif membantu anda membangun hubungan yang kuat dan tetap termotivasi. Jika anda memiliki tujuan dalam pikiran namun kurang motivasi, cobalah miliki sikap positif, ini akan menaikkan motivasi diri anda sendiri<sup>29</sup>.

## 6. Fungsi Motivasi

Bila menelaah dari berbagai definisi tentang motivasi yang telah disebutkan, maka secara umum dapat diketahui bahwa motivasi memiliki beberapa fungsi antara lain :

- a. Motivasi mengarahkan dan mengatur tingkah laku manusia.
- b. Motivasi sebagai penyeleksi tingkah laku.
- c. Motivasi memberi energi dan menahan tingkah laku.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 174

## 7. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi akan membuat orang senang dalam melakukan pekerjaannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang memotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target yang telah mereka tetapkan.<sup>30</sup>

## 8. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dinyatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan dimotivasi yaitu sebagai berikut:

---

<sup>30</sup> Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), hlm, 178.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan.
- b. Mempertahankan kestabilan.
- c. Meningkatkan Kedisiplinan.
- d. Meningkatkan Produktivitas.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan antar pihak bank dan nasabah.
- f. Mengefektifkan Pengadaan.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab.
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- i. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi antara karyawan dan nasabah.<sup>31</sup>

## **B. Karyawan**

### **1. Pengertian Karyawan**

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum

---

<sup>31</sup> Iskak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta : PT Gramedia, 2004), hlm. 16.



memasuki lapangan kerja yang terdapat dimasyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora (2005) adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota di dalam suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain lain.<sup>32</sup>

Karyawan lebih spesifik, adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau istilah lainnya lagi adalah majikan. Kamus besar bahasa Indonesia menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah. Hasibuan menyebutkan dan mendefinisikan karyawan honorer sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang dimaksud adalah tenaga kerja yang bekerja di koperasi Ksp Artha Mulia, yaitu tenaga kerja yang masuk kedalam struktur perusahaan yang menunjukkan hubungan, tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki disetiap posisi atau jabatan.<sup>33</sup>

Dari uraian diatas dapat di katakan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati didalam perusahaan tersebut.

---

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67 – 68

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm 79

## 2. Status Karyawan

### a. Karyawan tetap

Pengertian karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai atau pekerja yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan tujuan untuk memperoleh upah, gaji ataupun kompensasi secara tetap dan baik ada kegiatan ataupun tidak adanya kegiatan, dibayar tetap dalam suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Drijen pajak 31/PJ/2009, penertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung , serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam melakukan pekerjaan tersebut.

### b. Karyawan honor

Pegertian karyawan honor dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina

kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

c. Karyawan kontrak

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama waktu itu 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-undang RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya : karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar dengan cara menghitung dan memperhatikan hari mereka bekerja, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.<sup>34</sup>

## C. Koperasi

### 1. Pengertian Koperasi

Secara etimologi, koperasi itu berasal dari bahasa Inggris “*co*” dan “*operation*”. *Co* memiliki arti bersama dan *operation* yang berarti bekerja.

---

<sup>34</sup> Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hlm. 196

Dengan demikian, secara bahasa “koperasi” dapat diartikan sebagai kerja sama. Dalam hal ini, koperasi suatu wadah ekonomi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang bersifat terbuka dan sukarela yang bertujuan untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota secara bersama-sama (kolektif).<sup>35</sup>

## 2. Sejarah Koperasi Indonesia

Gerakan koperasi timbul karena adanya inspirasi dari para pembaharu sosial pada abad ke-14 di Eropa. Perkembangan Koperasi mengalami tiga masa periode, yaitu:

### a. Periode Penjajahan Belanda

#### 1) Masa tahun 1896-1908

Masa ini merupakan titik awal dikenalnya koperasi di muka Indonesia ini. Pada tahun 1896 seseorang pamong bernama R. Aria Wiria Atmaka di Purwokerto merintis sebuah Bank Simpanan (*Hulp Sparbank*) dengan tujuan untuk menolong para pegawai negeri yang terjerat tindakan dala soal riba dari kaum lintah darat. Usahanya ini mendapat bantuan dari seorang Residen Asisten Belanda yang bertugas di Purwokerto yang bernama E. Sieburgh. Tindakan politik pemerintah penjajahan yang merintangsi usaha R. Arua Wiria Atdmaja pada waktu itu, dapat dibuktikan disini dengan didirikannya

---

<sup>35</sup> Abdul Basith, Islam dan Manajemen Koperasi, UIN MALANG PRESS: Cetajan 1 2008, hal 42

Algemene Nallescridiet Bank, Rumah Gadai, Bank Desa (sekarang menjadi BRI), dn lain sebagainya.<sup>36</sup>

## 2) Masa Tahun 1908-1927

Bersamaan dengan lahirnya kebangkitan Nasional, tepatnya antara tahun 1908-1913, Boedi Oetomo mencoba memasukkan Koperasi koperasi Rumah Tangga, Koperasi toko yang kemudian menjadi koperasi konsumsi yang di dalam perkembangannya kemudian menjadi Koperasi Batik.

Gerakan Boedi Oetomo pada tahun 1908 dengan dibantu oleh Serikat Islam inilah yang melahirkan Koperasi pertama kali Indonesia, bersamaan dengan lahirnya Gerakan Kebangkitan Nasional.

Pada tahun 1920 Pemerintahan Belanda membentuk suatu Komisi atau Panitia Koperasi atas desakan keras dari para pramuka rakyat. Hasil dari komisi ini melaporkan bahwa koperasi di Indonesia memang perlu di kembangkan. Akhirnya pada tahun 1927 RUU Koperasi yang disesuaikan dengan kondisi Indonesia selesai dibuat dan diundang pada tahun itu juga. Maka keluarlah Undang-Undang Koperasi tahun 1927 yang disebut *Regeling Indlandsche Cooperative Verenegeningen*.

## 3) Masa Tahun 1927-1942

---

<sup>36</sup> R. T. Sutantya Rahardja Hardikusuma, *Hukum Koperasi Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 14

Dengan keluarnya UU Koperasi tahun 1927 yaitu *Regeling Inlandsche Cooperative Verenigenen*, koperasi di Indonesia mulai bangkit lagi.

Pada tahun 1935 jawatan Koperasi dipindahkan dari Departemen Dalam Negeri ke Departemen Ekonomi, karena banyaknya kegiatan di bidang ekonomi pada waktu itu dan dirasakannya bahwa koperasi lebih sesuai dengan keberadaan di bawah Departemen Ekonomi.

Kemudian pada tahun 1937 dibentuklah koperasi-koperasi Simpan Pinjam yang diberi bantuan modal oleh Pemerintah dengan tujuan untuk memberantas hutang rakyat terutama kaum tani, yang tidak terlepas dari kaum lintah darat.

Selanjutnya pada tahun 1939 Jawatan Koperasi yang berada di bawah Departemen Ekonomi, diperluas ruang lingkupnya menjadi Jawatan Koperasi dan Perdagangan Dalam Negeri. Hal ini disebabkan karena koperasi belum mampu mandiri pada waktu itu. Sehingga perhatian yang diberikan oleh Pemerintah Penjajah tersebut dimaksudkan agar dapat bangkit dan berkembang serta mampu mengatasi dirinya sendiri.

## **b. Periode Pendudukan Jepang**

### **1) Masa tahun 1942-1945**

Sejak bala tentara Jepang mendarat di Indonesia pada tahun 1942, peranan koperasi menjadi berubah lagi. Karena pada masa itu

koperasi dijadikan sebagai alat pendistribusian barang-barang keperluan tentara Jepang Koperasi-koperasi yang ada kemudian diubah menjadi kumiai, yang berfungsi sebagai pengumpul barang untuk perang.

Pada masa ini, koperasi tidak mengalami perkembangan bahkan semakin hancur. Hal ini disebabkan karena adanya ketentuan dari pengusaha Jepang bahwa untuk mendirikan koperasi harus mendapatkan izin dari pemerintahan setempat, dan biasanya izin tersebut sangat dipersulit.

c. Periode Kemerdekaan

1) Masa Tahun 1945-1958

Sejak diproklamasinya kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 dan sehari kemudian Undang-Undang Dasar 1945 diusahakan, maka timbul semangat baru untuk menggerakkan koperasi. Hal ini dikenakan koperasi sudah mendapat landasan hukum yang kuat di dalam UUD 1945, yaitu pada pasal 33 ayat (1) UUD beserta penjelasannya. Pada tanggal 12 Juli 1947 gerakan koperasi mengadakan kongres yang pertama di Tasikmalaya, Jawa Barat. Dari beberapa keputusan penting yang diambil dalam kongres tersebut, salah satunya adalah menetapkan bahwa tanggal 12 Juli dijadikan sebagai Hari Koperasi, yang bermakna sebagai hari bertekad dari seluruh bangsa Indonesia untuk melaksanakan kegiatan perekonomian melalui koperasi.

## 2) Masa tahun 1958-1965

Pada periode ini jawatan koperasi langsung bertanggung jawab atas perkembangan koperasi di Indonesia. Segala aktivitas pemerintah dalam perekonomian melalui perkoperasian, disalurkan melalui jawatan koperasi baik dari pusat sampai ke daerah-daerah.

Pada periode ini juga banyak berdiri KUD, yang tersebar di hampir seluruh wilayah di Indonesia. Maka pemerintah mulai membina secara khusus KUD-KUD tertentu, yang ditunjuk sebagai KUD percontohan.<sup>37</sup>

### 3. Landasan-Landasan Koperasi

#### a. Landasan Idil

Bagi bangsa Indonesia, Pancasila merupakan falsafah negara dan bangsa Indonesia telah menjadi idil koperasinya (pasal 2 ayat (1) No. 12/1976)

#### b. Landasan Struktural dan Landasan Gerak

Landasan Struktural koperasi Indonesia adalah UUD 1945 dan landasan geraknya adalah pasal 33 ayat (1) yang berbunyi: “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas azas-azas kekeluargaan”. Dan penjelasannya berbunyi: dalam pasal 33 tercantum dasar demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua untuk semua dibawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakat yang diutamakan bukan kemakmuran orang

---

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 14-30



per seorang. Sebab inilah perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan.

c. Landasan Mental

Agar koperasi di Indonesia dapat tumbuh dan berkembang dalam mencapai tujuannya, harus ditopang kuat oleh siat mental para anggotanya, yaitu setia kawan dan kesadaran pribadi (*solidarity and individual*). Rasa setia kawan sangat penting, karena tanpa ada rasa itu maka tidak mungkin ada kerja sama dalam koperasi sebagai usaha bersama dalam kesamaan hak dan kewajiban. Rasa kesetiakawanan dan kesadaran berpribadi tersebut satu sama lainnya harus memperkuat.<sup>38</sup>

#### 4. Prinsip-Prinsip Koperasi

Adalah pedoman bagi koperasi-koperasi dalam melaksanakan nilai-nilai koperasi dalam praktik.

*Prinsip ke- 1: Keanggotaan yang Sukarela dan Terbuka*

Koperasi adalah organisasi yang bersifat sukarela, terbuka bagi semua orang yang bersedia menggunakan jasa-jasanya dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan, tanpa membedakan jenis kelamin (gender) latar belakang sosial, ras, politik atau keagamaan.

*Prinsip ke- 2: Pengawasan Demokratis oleh Anggota*

Koperasi adalah organisasi demokratis yang diawasi oleh para anggotanya, yang secara aktif menetapkan kebijakan dan membuat

---

<sup>38</sup> Kartasapoetra dkk, *Koperasi Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm.7

keputusan. Pria dan wanita yang dipilih sebagai wakil anggota bertanggung jawab kepada rapat anggota.

*Prinsip ke-3: Partisipasi Anggota dalam Kegiatan Ekonomi*

Para anggota memberikan kontribusi permodalan koperasi secara adil dan melakukan pengawasan secara demokratis (terhadap modal tersebut). Setidaknya sebagian dari modal itu adalah milik bersama koperasi. Apabila ada, para anggota yang biasanya menerima kompensasi yang terbatas atas modal yang disyaratkan untuk menjadi anggota.

Para anggota mengalokasikan sisa hasil usaha untuk beberapa atau semua dari tujuan berikut :

- a. Mengembangkan koperasi mereka, mungkin dengan membentuk dana cadangan, sebagian daripadanya tidak dapat dibagikan.
- b. Membagikan kepada anggota seimbang dengan transaksi mereka dengan koperasi.
- c. Mendukung kegiatan lainnya yang disahkan oleh rapat anggota.<sup>39</sup>

*Prinsip ke-4 : Otonomi dan Kemandirian (Independent)*

Koperasi adalah organisasi otonom, menolong diri sendiri serta diawasi oleh para anggotanya. Apabila koperasi mengadakan perjanjian dengan organisasi lain, termasuk pemerintah, atau menumpuk modal dari sumber luar, koperasi melakukannya berdasarkan persyaratan yang menjamin pengawasan demokrasi oleh para anggotanya dan yang mempertahankan otonomi mereka.

---

<sup>39</sup> Notohamidjojo, *Rahasia Hukum*, Jakarta, BPJ Gunung Mulia, 1973, hlm. 46

*Prinsip ke-5 Pendidikan, Pelatihan, Penerangan*

Koperasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para anggotanya, wakil-wakil anggota yang dipilih oleh rapat anggota serta para manajer dan karyawan, agar mereka dapat melakukan tugasnya lebih efektif bagi perkembangan koperasinya. Mereka memberikan penerangan kepada masyarakat umum khususnya pemuda dan para pembentuk opini di masyarakat tentang hakikat perkoperasian dan manfaat berkoperasi.

*Prinsip ke-6 : Kerja Sama antar Koperasi*

Koperasi melayani anggotanya secara kolektif dan memperkuat gerakan koperasi dengan bekerja sama melalui organisasi koperasi tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional.

*Prinsip ke-7 : Kepedulian terhadap Masyarakat*

Koperasi melakukan kegiatan untuk pengembangan masyarakat sekitarnya secara berkelanjutan, melalui kebijakan-kebijakan yang diputuskan oleh rapat anggota.

## **5. Fungsi, Peran, dan Tujuan Koperasi**

Pada BAB II, bagian kedua, pasal (3) UU no. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, tentang tujuan koperasi Indonesia seperti berikut :  
“Memajukan Kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Sedangkan di dalam pasal (4) UU No. 25 Tahun 1992, diuraikan fungsi dan peran koperasi Indonesia seperti berikut :

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial.
- b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya.
- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

## BAB III

### GAMBARAN UMUM UNIT ANALISIS

#### A. Sejarah Koperasi di Indonesia

Gerakan Koperasi di Indonesia pertama kalinya diperkenalkan oleh R. Aria Wiriadmadja di Purwokerto, Jawa Tengah pada tahun 1896. Dia mendirikan koperasi kredit dengan tujuan membantu rakyatnya yang terjerat hutang dengan rentenir. Koperasi berbentuk bank tersebut kemudian dinamakan Bank penolong dan Tabungan (*Hulp en Spaarbank*). Koperasi ini kemudian melayani sektor pertanian (*Hulp-Spaar en Lanbouwcredit Bank*) dengan meniru koperasi pertanian yang dikembangkan di Jerman. Koperasi dan Serikat Dagang Indonesia (SDI). Belanda yang khawatir koperasi akan dijadikan tempat pusat perlawanan kemudian mengeluarkan UU No. 431 Tahun 1915 yang isinya antara lain:

1. Untuk mendirikan sebuah koperasi maka pengurus harus membayar minimal 50 golden.
2. Sistem usaha koperasi yang dibuat harus menyerupai sistem yang sudah diterapkan di Eropa.
3. Pendiri koperasi tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Gubernur Jenderal Hindia Belanda.
4. Proposal pengajuan pendirian koperasi harus menggunakan bahasa Belanda.

Adanya aturan tersebut menyebabkan koperasi yang ada saat itu berjatuh karena tidak mendapatkan izin Koperasi dari Belanda. Namun, setelah para tokoh

Indonesia mengajukan protes maka pada tahun 1927 atas prakarsa Dr. H.J Boeke, Belanda akhirnya mengeluarkan Undang-Undang No. 91 Tahun 1951. Peraturan pendirian koperasi menjadi lebih mudah sehingga mendorong masyarakat mendirikan koperasi. The Studi Club 1928, sebuah organisasi kaum intelektual yang ikut berperan dalam mendorong berdirinya koperasi di Indonesia. Undang-Undang No. 91 Tahun 1927 tersebut antara lain berisi :

1. Untuk dapat mendirikan koperasi maka pengurus hanya dikenakan biaya sebesar 3 gulden untuk materi.
2. Proposal pangajuan pendiri koperasi dapat menggunakan bahasa daerah.
3. Hukum dagang diberlakukan sesuai daerah masing-masing.
4. Perizinan bisa dilakukan di daerah setempat.

Adanya Undang-Undang No. 91 Tahun 1927 memberi angin segar bagi perkembangan koperasi. Namun, kondisi ini tidak berlangsung lama karena pada tahun 1933 Belanda kembali mengeluarkan undang-undang yang isinya hampir sama dengan UU No. 431 sehingga mematikan usaha koperasi untuk yang kedua kalinya.

Pada tahun 1942, Jepang menduduki Indonesia. Kehadiran Jepang sangat berpengaruh terhadap perubahan struktural bagi perkembangan koperasi di Indonesia. Peraturan Pemerintahan Militer Jepang No. 23 Pasal 2 menyebutkan bahwa pendirian perkumpulan (termasuk koperasi), dan persidangan harus mendapat persetujuan dari pemerintah dari setempat. Akibatnya semua koperasi yang telah berdiri harus mendapatkan persetujuan ulang dari *Suchokan*, Pemerintahan Jepang juga harus koperasi menjadi *kumikai*. Awalnya koperasi ini

berjalan lurus. Namun fungsinya berubah drastis dan menjadi alat bagi Jepang untuk mengeruk keuntungan dan menyengsarakan rakyat. *Kumikai* diharuskan mengumpulkan bahan-bahan kebutuhan pokok guna kepentingan Jepang melawan Sekutu. Keadaan tersebut membuat masyarakat kecewa karena koperasi tidak lagi dapat digunakan sebagai alat perjuangan ekonomi sehingga semangat berkoperasi masyarakat Indonesia kembali melemah.

Setelah Indonesia merdeka, pada tanggal 2 Juli 1947, pergerakan koperasi di Indonesia mengadakan Kongres Koperasi yang pertama di Tasikmalaya. Dalam kongres tersebut diputuskan terbentuknya Sentral Organisasi Koperasi Rakyat Indonesia atau SOKRI. SOKRI menganjurkan untuk mengadakan pelatihan koperasi di kalangan pengurus, pegawai dan masyarakat. SOKRI juga memutuskan untuk menjadikan tanggal 12 Juli sebagai Hari Koperasi Indonesia.

## **B. Sejarah Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia**

### **1. Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia**

Berdasarkan namanya, Koperasi simpan pinjam Artha Mulia adalah koperasi yang berbentuk koperasi simpan pinjam. Menurut UU Perkopersian pasal 1 angka 15 yang dimaksud dengan koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang menjalankan usaha simpan pinjam sebagai satu satunya usaha. Simpan pinjam itu sendiri menurut Melayu SP Hasibuan yaitu suatu transaksi yang memungut dana dalam bentuk pinjaman dan menyalurkan kembali dalam bentuk pinjaman kepada anggota yang membutuhkan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Mulia di desa Teladan, Kecamatan Curup Selatan, Kabupaten Rejang Lebong ini didirikan oleh bapak Robbi Darwis bersama 20 (duapuluh) anggota pendiri lainnya pada tanggal 22 April 2017. Koperasi ini disahkan oleh Kementrian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia melalui keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha kecil dan menengah Nomor 005556/BH/M.KUKM.2..I/X2017 Tanggal 3 Mei 2017, sebagai koperasi Primer Tingkat Nasional<sup>40</sup>.

Walaupun koperasi ini masih berusia muda, tetapi bagi bapak Robbi Darwis, mengelola Lembaga Keuangan Mikro bukan merupakan hal yang baru. Dilandasi pengalaman serta keinginan untuk mengembangkan usaha dibidang keuangan mikro yang lebih profesional dengan jaringan yang lebih luas, didirikannya KSP Artha Mulia ini. Inisiatif untuk mempercepat pertumbuhan KSP Artha Mulia ini muncul pada akhir tahun 2018. Saat itu bapak Robbi Darwis, membentuk tim Asistensi ketua yang terdiri dari bapak Engki Ariwibowo dan Dodi Ariyanto.

## **2. Visi Dan Misi Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia**

### **a. Visi**

Visi koperasi simpan pinjam Artha Mulia adalah mmenjadi koperasi simpan pinjam yang sehat dan terdepan dalam melayani usaha mikro, krcil dan menengah, sehat artinya sebagai koperasi yang bergerak dalam jasa keuangan, harus selalu sehat di bidang kelembagaan dan usaha sesuai dengan jati diri koperasi dan memenuhi ketentuan ketentuan yang berlaku mengenai tingkat kesehatan koperasi.

---

<sup>40</sup> Profil Koperasi KSP Artha Mulia desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong



Terdepan artinya koperasi sebagai wadah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota apa ada khususnya dan masyarakat daerah kerja pada umumnya dan menjadi gerakan ekonomi rakyat, harus bisa menjadi mitra yang selalu menjadi solusi yan tepat dan cepat bagi UMKM.

**b. Misi**

Misi Koperasi Simpan Pinjam Atha Mulia adaah menjadi mitra usaha yang bisa menjadi solusi keuangan bagi UMKM dengan menjalankan prinsip-prinsip koperasi yang sehat. Selalu melakukan peningkatan kualitas di bidang produk dengan menjalankan prinsip-prinsip koperasi yan sehat. Selalu melakukan peningkatan kualitas di bidang produk-produk layanan maupun di bidang operasional terutama SDM, Sehingga koperasi makin memiliki daya saing.

**3. Budaya Kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia**

Lambang koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia adalah seekor Kura-kura. Walaupun geraknya lambat pelan-pelan namun hidupnya sarat dengan makna. Oleh karena itu, dalam mewujudkan cita cita- manajemen dan visinya, Ksp Artha Mulia memakai *icon* Kura-kura yang menggunakan sepatu roda dan topi baling baling. Yang memiliki maksud bahwa ritme kecepatan bisa dikendalikan. Apabila diperlukan kecepatan bisa menguranginya.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Profil Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Desa Teladan kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong

Kura-kura ini bernama FIKKO yang merupakan kependekan dari Nilai Budaya Kerja KSP Artha Mulia, yaitu : Fokus, Integeritas, kehati-hatian, ketelitian dan Optimis.

### 1. Fokus

Kura-kuranya fokus kepada hal-hal yang ingin dia kerjakan, dan dia akan memberikan perhatian penuh pada tujuan tertentu.

### 2. Integeritas

Di dalam cerita kelinci dan kura-kura, kura-kura tidak mau curang dengan mencari jalan pintas, dia jujur dan apa adanya untuk menjalani perlombaan lari dengan kelinci yang akhirnya menjadikannya sebagai pemenang. “Orang Jujur Pasti Jujur”.

### 3. Kehati-hatian

Sebagai binatang yang berhati-hati, kura-kura selalu mawas diri dalam menghadapi persaingan hidup agar kura-kura dapat survive, begitu pula dengan dunia bisnis, kebanyakan orang ini cepat untuk mendapatkan hasil, meskipun terkadang hasil yang dicapai jauh dari harapan. Ada baiknya kita mengerem sedikit agar tujuan kita tercapai dengan baik, bukan tercapai dengan asal-asalan dan banyak masalah “It’s better to lose one minute in your life than to lose your life in one minute” (Lebih baik kehilangan suatu menit dalam hidupmu daripada kehilangan hidupmu dalam satu menit).

#### 4. Ketelitian

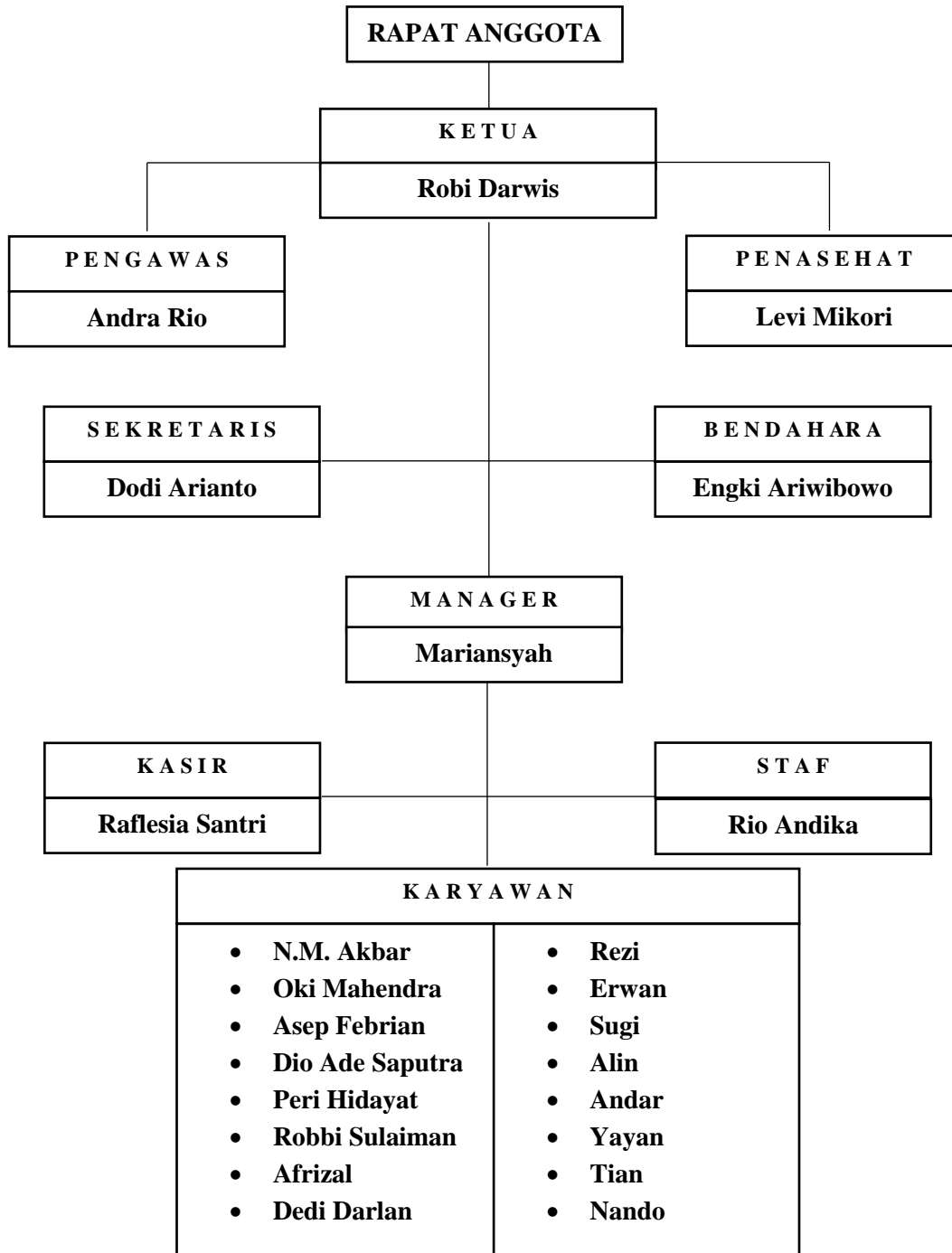
Dengan ketelitian, kesabran dan ketekunan yang dimilikinya kura-kura dapat mengalahkan kelinci, kura-kuralah yang akhirnya menjadi pemenang.

#### 5. Optimis

Kura-kura penuh semangat berjalan untuk mencapai apa yang diinginkan berujung pada kesuksesan. Saat dunia seakan-akan tudak berpihak ke dirinya, kura-kura selalu bersabar dan survive, karena dia bisa berlindung di dalam tempurungnya yang kuat untuk menyelamatkan dirinya dan menyusun strategi untuk menjalani hidup selanjutnya.

Kura-kura adalah guru yang baik, guru yang menghargai setiap waktu yang dia punya dan menghargai setiap waktu yang dia punya dan menghargai setiap kesempatan dalam hidupnya dengan focus, integritas yang tinggi, hati-hati, teliti, dan optimis, KSP Artha Mulia akan selalu berhasil menghadapi kesulitan yang akhirnya mampu membawa dia menuju kemenangan.

#### 4. Struktur Organisasi Koperasi KSP Artha Mulia Rejang Lebong<sup>42</sup>



*Struktur Organisasi Koperasi Artha Mulia*

<sup>42</sup> Dokumentasi Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Desa Teladan Rejang Lebong

Menurut Pendapat kelompok kami Struktur Organisasi diatas merupakan struktur organisasi fungsional. Organisasi fungsional diciptakan oleh F.W. Taylor yaitu suatu bentuk organisasi dimana kekuasaan pemimpin dilimpahkan kepada para pejabat yang memimpin satuan di bawahnya dalam satuan bidang pekerjaan tertentu. Struktur ini berawal dari konsep adanya pimpinan yang tidak mempunyai bawahan yang jelas dan setiap atasan mempunyai wewenang memberi perintah setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut. Ciri- ciri :

1. Organisasi Kecil.
2. Di dalamnya terdapat kelompok-kelompok kerja staf ahli.
3. Spesialis dalam pelaksanaan tugas.
4. Target yang hendak dicapai jelas dan pasti.
5. Pengawasan dilakukan secara ketat.

Kebaikan dari struktur Organisasi ini adalah :

1. Program terarah, jelas dan cepat.
2. Anggaran, personalia, dan sarana tepat dan sesuai.
3. Adanya pembagian tugas antara kerja fikiran dan fisik.
4. Kenaikan pangkat pejabat fungsional cepat.
5. Solidaritas antar anggota yang tinggi.
6. Dapat dicapai tingkat spesialisasi yang baik.
7. Mempromosikan ketrampilan yang terspesialisasi.
8. Koordinasi antara anggota berjalan dengan baik.
9. Memberikan kesempatan karir bagi para tenaga ahli spesialis.
10. Mengurangi duplikasi penggunaan sumber daya yang terbatas.

Kelemahan dari struktur Organisasi ini adalah :

1. Pejabat fungsional bingung dalam mengikuti prosedur administrasi.
2. Pangkat pejabat fungsional lebih tinggi dibandingkan kepala unit sehingga inspeksi sulit dilaksanakan.
3. Menekan pada rutinitas tugas kurang memperhatikan aspek strategis jangka panjang.
4. Inisiatif perseorangan sangat dibatasi.
5. Mengurangi komunikasi dan koordinasi antar fungsi.
6. Sulit untuk melakukan pertukaran tugas, karena terlalu menspesialisasikan diri dalam satu bidang tertentu.
7. Menumbuhkan ketergantungan antar fungsi dan kadang membuat koordinasi dan kesesuaian jadwal kerja menjadi sulit dilakukan.
8. Mengurangi komunikasi dan koordinasi antar fungsi.

Tipe fungsional ini relevan untuk situasi seperti berikut :

1. Lingkungan Stabil.
2. Tugas bersifat rutin dan tidak banyak perubahan terjadi mengutamakan efisiensi dan kapabilitas fungsional.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Profil Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN ANALISIS**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Pendapat Karyawan Koperasi KSP Artha Mulia terhadap Motivasi Kerja.**

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai pembirin atau penimbulkan motif, atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.<sup>44</sup>

Berdasarkan fakta yang terjadi pada saat ini memang banyak orang yang menganut agama islam tersebut yang bekerja di Lembaga Non syariah, baik hanya lulusan SMA,SMK bahkan yang berkuliah di Insitut agama pun banyak yang bekerja di lembaga non syariah atau lebih di kenal dengan Konvensional.

Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan tentang motivasi karyawan bekerja di koperasi artha mulia, diman peneliti mengambil karyawan ksp artha mulia sebagai informan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara tak terstruktur dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

---

<sup>44</sup>Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*.(Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), hlm,34.

Wawancara yang telah penulis laksanakan pada Staf Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia. Yang pertama yakni wawancara kepada staf Bapak Engki Ariwibowo menjelaskan tentang Motivasi Kerja yaitu :

*“... menurut saya motivasi kerja itu ialah dorongan yang berasal dari diri sendiri dan juga bisa berasal dari diri orang lain ataupun lingkungan sekitar, dengan adanya motivasi dalam bekerja seseorang akan merasa lebih giat dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan itu.”<sup>45</sup>*

Berdasarkan hasil dari wawancara penulis dengan bapak Engki Ariwibowo selaku bendahara Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia di Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong. Penulis menyimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh positif dalam kegiatan bekerja dapat memberikan dorongan yang menimbulkan semangat tinggi karena dengan adanya motivasi kerja ini dapat membuat diri seseorang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Kembali kepada bapak Engki Ariwibowo memberikan penjelasan motivasi kerja dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab adalah :

*“...motivasi kerja juga dapat menimbulkan rasa disiplin dalam bekerja seperti rasa semangat untuk berangkat lebih tepat waktu dan tidak telat dan dengan adanya motivasi ini pekerja lain lebih bertanggung jawab dengan waktu dan kegiatan yang diadakan koperasi yang sifatnya penting..”<sup>46</sup>*

---

<sup>45</sup> Engki Ariwibowo, Bendahara Koperasi KSP Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong pada tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 09:30 WIB.

<sup>46</sup> Engki Ariwibowo, Bendahara Koperasi KSP Arha Mulia desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 09:30 WIB.



Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa di dalam tempat kerja atau Lembaga akan disiplin dengan adanya motivasi dan karyawan juga akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Hubungan motivasi kerja dengan Disiplin kerja atau kedisiplinan merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya dalam mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai karyawan Koperasi adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku khususnya karyawan pada kantor Koperasi Artha Mulia terhadap peraturan yang telah di tetapkan oleh instansi baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab, jadi akan lebih mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya Bapak Engki Ariwibowo Menjelaskan kembali :

*“...memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik juga tidak cukup hanya memberikan semangat kerja dan apresiasi kerja yang mereka lakukan, akan tetapi dengan adanya gaji yang sesuai beserta bonus yang*

*didapatkan karyawan tersebut juga dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi setiap harinya..”<sup>47</sup>*

Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan terhadap karyawan dengan baik harus dilakukan apresiasi terhadap kerja tersebut agar karyawan merasakan usaha yang dilakukan tersebut tidak sia sia dan karyawan mendapatkan hasil yang sangat maksimal yang akan menimbulkan semangat bekerja dalam dirinya sangat besar.

Selanjutnya bapak Engki Ariwibowo memberikan tanggapannya terhadap besarnya pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor Koperasi Artha Mulia :

*‘...Disini yang dapat saya lihat tingkat kinerja karyawan semakin harinya semakin baik dalam melakukan pekerjaan yang telah di berikan kepada dirinya, itu berarti motivasi kerja sangat berpengaruh, bukan hanya motivasi dari diri sendiri melainkan motivasi dari luar juga dapat membuat karyawan lebih baik dan memiliki kinerja yang baik pula..”<sup>48</sup>*

Dari penjelasan tanggapan diatas dapat penulis simpulkan bahwa setiap diri sendiri yang memiliki semangat dalam bekerja akan menimbulkan hal positif di dalam tempat ia bekerja baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang disekitarnya juga, dorongan atau motivasi

---

<sup>47</sup> Engki Ariwibowo, Bendahara Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 09:30 WIB..

<sup>48</sup> Engki Ariwibowo, Bendahara Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 09:30 WIB..

dari orang lain juga dapat menumbuhkan kinerja yang baik untuk melakukan pekerjaan yang di berikan kepada karyawan.

Lanjut Bapak Engki Ariwibowo memberikan penjelasan terhadap peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya/karyawan yaitu :

*“...perusahaan yang memiliki pemimpin yang baik akan senantiasa dapat hal positif yang cukup banyak disini peran pemimpin disuatu perusahaan ialah dapat memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawannya, agar mendapatkan produktivitas kinerja dan disetiap karyawannya akan mendapatkan pencapaian kepuasan kerja. Motivasi dari pimpinan ini sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap pihak pemimpin perusahaan apabila mereka menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki kinerja kerja yang baik. Dari motivasi pemimpin perusahaan seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan pada dirinya.”<sup>49</sup>*

Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya motivasi dari atasan atau pemimpin perusahaan, karyawan memiliki jiwa semangat yang lebih besar dalam melakukan pekerjaannya. Peran pemimpin ini dapat memotivasi karyawan untuk dapat menumbuhkan kinerja yang bagus dan stabil dan pekerjaan yang di tanggung jawabkan kepada karyawan tersebut akan lebih cepat terselesaikan.

---

<sup>49</sup> Engki Ariwibowo, Bendahara Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 09:30 WIB.

## **2. Motivasi Paling Dominan Terhadap Keputusan Karyawan Bekerja Di Koperasi KSP Arha Mulia.**

Didalam motivasi terdapat dua faktor yang mempengaruhi tumbuhnya motivasi karyawan yakni Faktor Internal dan Faktor eksternal atau disebut juga dengan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu yang bersumber dari dalam diri seseorang atau individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### **a. Motivasi Intrinsik**

Motivasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Pembawaan individu
2. Faktor Kepercayaan (Keagamaan)
3. Harapan.
4. Keinginan Atau Cita-Cita.

### **b. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya :

1. Lingkungan.
2. Dorongan atau bimbingan.
3. Paksaan.
4. Kebutuhan.
5. Tuntutan Pekerjaan/Pimpinan.

c. Indikator Motivasi Kerja

1. Pendorong.
2. Tanggung Jawab.
3. Prestasi Kerja.
4. Peluang untuk maju

Wawancara yang telah dilaksanakan peneliti kepada bapak Engki Ariwibowo mengenai faktor internal atau faktor eksternal yang dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih memilih bekerja di koperasi ini yaitu :

*“..jika ditanya pernah atau tidaknya saya bekerja di koperasi yang syariah memang saya belum pernah bekerja disitu, karena saya memang awalnya langsung bekerja di koperasi ini yang menurut saya karena teman sayalah yang langsung mengenalkan saya pada koperasi artha mulia ini..*

Yang kedua yakni wawancara pada karyawan Ade Yuniza :

*“...pertama saya kenal pekerjaan ini dari teman saya yang bekerja lebih dulu sebelum saya mereka mengajak saya untuk ikut bergabung bekerja dengan rekan rekan lainnya karna pada saat itu ada lowongan atau penambahan karyawan pada koperasi tersebut, saya langsung pergi ke koperasi tersebut dan mendaftarkan nama saya untuk menjadi karyawan di koperasi tersebut..”<sup>50</sup>*

*“..mengapa saya lebih memilih yakin bekerja di koperasi yang sifatnya tidak syariah, karena teman saya pernah bekerja di lembaga yang syariah disitu kata teman saya kalau ingin melakukan transaksi pinjaman persyaratannya lebih sulit dan persyaratan yang cukup banyak..”*

Selanjutnya yakni oleh Rapi Mahendra selaku Karyawan Koperasi :

*“...saya awalnya ragu untuk berkerja disini lalu teman saya sekaligus tetangga saya yaitu bapak Engki Ariwibowo menjelaskan tentang bekerja di koperasi ini beliau memberikan arahan yang baik dan bagus sehingga saya mau ikut bergabung dalam bekerja di koperasi ini..”<sup>51</sup>*

*“..saya memang kurang tau mengenai lembaga syariah atau koperasi syariah saya memilih bekerja disini karena fikir saya memang tidak ada bedanya kerja di lembaga syariah ataupun yang tidak syariah karena saya berpendapat disini lebih mudah dan karyawannya juga ramai jadi jadi juga lebih berminat ke koperasi ini..”*

Selanjutnya yakni Oleh Feri Hidayat selaku Karyawan Koperasi :

*“..saya pribadi memang belum tertarik untuk bekerja di koperasi yang sifatnya Syariah karena menurut saya koperasi yang syariah maupun yang bukan syariah tidak jauh berbeda ya secara praktik yang sudah*

---

<sup>50</sup> Ade Yuniza, Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia wawancara Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 10:15 WIB.

<sup>51</sup> Rapi Mahendra, Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Wawancara Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 10:30 WIB.

*jelas sama sama bisa bertransaksi , maka dari itu saya memilih bekerja disini yang jangkauan tempatnya tidak jauh dari rumah saya..”*

Selanjutnya yakni Deno Ramadhan selaku karyawan :

*“..saya memang hanya lulusan SMA sewaktu itu saya bingung untuk mencari kerja saya saat tu sangat ingin bekerja saya sudah mencoba melamar kerja tapi belum juga dapat, saya mendapatkan informasi bahwa ada lowongan karyawan pengganti karena ada karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja dan saya mencoba untuk melamar kerja di koperasi itu alhamdulillah saya langsung mendapatkan izin untuk bekerja disitu..”<sup>52</sup>*

*“..awalnya saya masih menjadi training dalam koperasi , setelah satu bulan mengikuti pelatihan saya akhirnya saya menjadi karyawan tetap di koperasi..”*

*“..saya memilih bekerja disini karena saya memang agak asing bahkan mungkin saya bisa dikatakan tidak tahu dengan koperasi yang syariah itu menurut saya kerja dimana saja itu sama, mungkin di koperasi syariah juga sama halnya dengan disini sama sama melakukan pinjaman dan lain lain..”*

Selanjutnya yakni oleh saudara Dedi Parlan Yakni :

*“..saya mengenal koperasi ini langsung dari bapak robbi darwis beliau mengajak saya untuk sama sama bekerja di koperasi ini beliau juga memberikan pelatihan dan pemahaman mengenai cara cara kerja koperasi, dengan mantap nya saya mengiyakan ajakan bapak robbi darwis untuk ikut bergabung bekerja bersama dengan beliau di koperasi ini..”<sup>53</sup>*

*“..saya memilih kerja di koperasi ini karena teman teman saya banyak disini dan memang saya tidak banyak tahu tentang koperasi syariah menurut saya unutk bekerja disitu sangat berbau dengan keagmaan islam jadi saya*

---

<sup>52</sup> Deno Ramadhan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 13:00.

<sup>53</sup> Dedi Parlan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia wawancara Pada Tanggal 31 Mei 2021 Pada Pukul 13:30 WIB.

*takutnya nanti kurang paham dengan bagaimana proses prosesnya, jadi saya memilih yang kerjanya mudah saja..”*

Selanjutnya oleh saudara Deri Alpin selaku karyawan yakni :

*“...baru pertama saya bekerja di koperasi ini saya merasa sangat bersemangat karena awalnya saya juga belum pasti untuk mantep bekerja disini, tapi dengan adanya pelatihan yang baik dan komunikasi yang baik oleh atasan nya saya merasa yakin bahwa saya bisa bekerja disini, banyak pemahaman yang diberikan atasan..”<sup>54</sup>*

*“..saya memilih koperasi ini dikarenakan saya tidak mengetahui banyak tentang koperasi syariah ataupun lembaga lainnya yang syariah menurut saya kerja di koperasi ini banyak mendapatkan bonus dan kerjanya bebas dalam hal tidak banyak peraturan, menurut saya kerja di koperasi yang syariah itu bnyak sekali aturan aturannya..”*

Selanjutnya dengan saudara Yan Gunawan yakni :

*“..saya dikenalkan dengan koperasi ini langsung dengan bapak robbi darwis karena pada saat itu saya berteman akrab dengan beliau sehingga saya di ajak bergabung bekerja di koperasi ini saya sangat mengenali bapak robbi darwis saya tau betul sifat bapak robbi darwis , maka saya sangat yakin bahwa bapak robbi darwis dapat menjadi pemimpin yang baik dan motiivasi yang diberikan beliau kepada karyawan karyawanya sangat baik sehingga dan positif..”*

*“..saya memilih bekerja disini karena jarak rumah yang dekat dan saya pada saat itu memang langsung bekerja disini, teman saya pernah melakukan transaskis di bank yang syariah dan itu kata beliau persyaratannya tidak mudah seperti di koperasi konvensional jadi nasabah nya banyak yang kurang berminat..”*

Selanjutnya dengan saudara Indra Pranata yakni :

---

<sup>54</sup> Deri Alpin Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mulia Pada Tanggal 31 mei 2021 Pada pukul 14:00 WIB.



*“..saya mengetahui koperasi artha mulia ini dari kompleks sekitar koperasi artha mulia karena ada sanak saudara saya yang tinggal berdekatan dengan koperasi tersebut lalu bibi saya memberitahu saya jika koperasi itu membutuhkan karyawan untuk bekerja..”*

*“..saya memilih bekerja disini dikarenakan paksaan dari ayah saya karena saya belum jg mendapatkan kerja, saya takut bekerja disini karena memang saya bukan ahlinya hitung hitungan jadi waktu itu saya takut tapi setelah saya jalani alhamdulillah saya bisa dan alasan saya lebih memilih kerja disini karena ayah saya dekat dengan pak robbi darwis..”*

## **B. Pembahasan**

Dari uraian diatas dapat diambil beberapa analisis untuk menentukan Motivasi Karyawan bekerja di koperasi artha mulia desa Teladan kecamatan curup selatan kabupaten Rejang Lebong lebih tertarik dan termotivasi untuk bekerja di koperasi non syariah daripada koperasi syariah, hal tersebut dapat dilihat dari penjelasan yang telah dijelaskan dalam pemaparan hasil penelitian diatas. Hal tersebut menjelaskan rumusan masalah yang telah diketahui dengan penjelasan secara detail yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Motivasi karyawan bekerja di koperasi Artha Mulia**

- a. Ada beberapa motivasi yang membuat karyawan lebih giat bekerja dalam koperasi ini adalah Motivasi instrinsik yaitu motivasi atau Dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaan sangat penting.
- b. motivasi peningkatan diri merupakan motivasi yang akan lebih membuat kemampuan diri dalam memenuhi keinginan, harapan atau tujuan tanpa di pengaruhi orang lain. Dalam bekerja, motivasi ini sangat penting

untuk mencapai kesuksesan bukan hanya dalam dunia pekerjaan melainkan di kehidupan pribadi.

- c. Motivasi selanjutnya adalah Motivasi prestasi yang dimana motivasi ini memberikan motivasi kepribadian yang dinamis dan menghormati diri sendiri lebih untuk percaya diri dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi.
- d. Motivasi selanjutnya adalah Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbulnya atau datangnya dari luar diri kita Memotivasi orang lain dalam bekerja di koperasi ini sangat penting sehingga dapat membuat karyawan dan rekan lainnya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, dorongan dari luar ini juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
- e. Motivasi selanjutnya adalah motivasi sosial dimana teman teman mereka adalah motivator terbaik mereka. Hal itu dapat dilihat dari penjelasan beberapa karyawan bukan hanya teman satu profesi saja yang memberikan semangat kerja melainkan dari atasan atau pimpinan koperasi juga memberikan apresiasi dalam pekerjaan karyawan yang melakukan kerja sangat baik.

## **2. Motivasi paling dominan terhadap keputusan para karyawan bekerja di koperasi Artha Mulia**

- a. Dilihat dari beberapa penjelasan oleh karyawan koperasi simpan pinjam Artha Mulia desa Teladan kecamatan Curup Selatan kabupaten Rejang Lebong, karyawannya banyak termotivasi dari luar atau motivasi ini

sering di sebut dengan motivasi ekstrinsik dimana motivasi ekstrinsik ini asalnya dari luar diri.

- Lingkungan

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik asalnya dari tempat ia bekerja, lingkungan kerja yang aman kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Yang kedua ada lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan di koperasi artha mulia ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

- Dorongan atau bimbingan

Dari penjelasan karyawan koperasi artha mulia terdapat dorongan atau bimbingan dari sanak saudara dan langsung dengan pimpinan koperasi tersebut yang membuat dirinya lebih yakin untuk melakukan pekerjaan di dalam koperasi artha mulia tersebut.

- Paksaan

Ada satu karyawan yang awalnya terpaksa untuk bekerja di koperasi ini dari paksaan ayahnya menjadi karyawan koperasi artha mulia yang akhirnya menjadi karyawan tetap dan dapat bertahan karena keadaan lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi sosial yang didapatkannya di tempat kerja.

- **Kebutuhan**

Kebutuhan akan pekerjaan juga dirasakan langsung oleh karyawan koperasi artha mulia, mencari pekerjaan di zaman sekarang memang tidak mudah, untuk melakukan pekerjaan tidak banyak memilih dimana tempat kita bekerja asal mendapatkan pekerjaan itu bisa cepat dan mudah di lakukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang berhubungan dengan penelitian yang telah dilakukan yakni tentang motivasi karyawan bekerja di koperasi Artha Mulia desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong termotivasi bekerja di koperasi non syariah. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi para karyawan bekerja di koperasi artha mulia, diketahui melalui karyawan ada 5 motivasi yang mendorong mereka bekerja di koperasi Artha Mulia : motivasi instrinsik, motivasi peningkatan diri, motivasi prestasi, motivasi ekstrinsik dan motivasi sosial, motivasi-motivasi tersebut membuat karyawan berminat bekerja di koperasi Artha Mulia.
2. Motivasi paling dominan terhadap keputusan para karyawan bekerja di koperasi artha mulia, yang hasilnya dapat diketahui berupa motivasi paling dominan atau yang paling memotivasi adalah motivasi ekstrinsik atau motivasi yang timbulnya dari luar diri seseorang banyak yang di dapat yaitu : berasal dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dorongan atau bimbingan, paksaan dan kebutuhan bekerja, dengan adanya motivasi ekstrinsik karyawan lebih nyaman dan lebih yakin dalam memilih koperasi ini sebagai tempat mereka bekerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis terhadap motivasi karyawan bekerja di koperasi artha mulia desa Teladan kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong bekerja di Koperasi non syariah. Penulis mengajukan beberapa saran dan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi karyawan di Koperasi Artha Mulia desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong , hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memilih tempat kerja yang baik bukan hanya dilihat dari cara dan kemudahan saat bekerja namun lebih baik mencari tahu terlebih dahulu mengenai lembaga syariah agar tidak timbul pendapat yang salah dan tidak mencoba mencari tau dari orang orang yang belum tahu secara mendetail mengenai lembaga syariah.
2. Bagi Institut Agama Islam Negeri(IAIN) Curup, hasil penelitian ini dalam lingkup akademik diharapkan dapat dijadikan sebagai literatur pustaka atau referensi dalam membuat karya ilmiah selanjutnya guna mengembangkan ilmu lembaga keuangan syariah khususnya mengenai koperasi syariah dan perbankan syariah.
3. Bagi peneliti selanjutnya atas kekurangan dan keterbatasan peneliti ini, maka peneliti mengharapkan penelitian ini dapat di lanjutkan dengan objek serta aspek yang berbeda sehingga dapat menambahkan wawasan baru yang berkaitan dengan ilmu perbankan syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basith, Islam dan Manajemen Koperasi, UIN MALANG PRESS : Cetakan 1  
2008, hlm.42.
- Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:  
Graha Ilmu, 2003) hlm. 193.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*  
(Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67-68
- Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga,  
2001, h.17.
- Bejo Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989).
- Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Persada Media Grup, 2007), h. 115
- Dinar Marstyowati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam UTAMA KARYA*, Skripsi Universitas  
Muhammadiyah Surakarta, 2010, h.1.
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada  
University Press 2011), Hlm. 359
- Hasibuan, M. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, (Jakarta: PT  
Bumi Aksara, 2007), hlm, 178.
- Hendrojogi, *KOPERASI : Asas-asas, Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo  
Persada.2012
- Husnaini Husman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 181
- <https://sumut.kemenag.go.id>, *UU Nomor 17 Tahun 2012: Perkoperasian*, di akses pada 2  
September 2020, Pukul 20.15 WIB.

Iskak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta : PT Gramedia, 2004),  
hlm, 16.

Kartasapoetra dkk, *Koperasi Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm.7.

Moh Nur Yasin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. PLN Persero, cabang Malang*, Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014.

Notohamidjojo, *Rahasia Hukum*, Jakarta, BPJ Gunung Mulia, 1973, hlm.46.

Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), hlm.34.

Pariaman Sinaga, *KOPERASI DALAM SOROTAN PENELITIAN*, Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada.2008

Profil Koperasi KSP Artha Mulia Desa Teladan Kec. Curup Selatan Kab. Rejang  
Lebong

Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: Pustaka  
Phoenix, 20007), h.283

Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV, Bening Natural Furniture Di Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2004.

Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian*. (Bandung, Alfabeta.2005)

Robbi Darwis Selaku pimpinan Koperasi Ksp Artha Mulia, *Wawancara*, Tanggal 26  
Agustus 2020

R.T Sutyanta Raharja Hardikusuma, *Hukum Koperasi Indonesia*, Jakarta:PT. Raja  
Grafindo Persada, 2005, hlm 14.



Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cetakan. 13, 2021),

h.77

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

(Bandung:Alfabete)

Sujarwanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

*Bank BTN Yogyakarta*, Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*,

hlm 176.

Ulber Silalahi, *Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h.35

Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, Yogyakarta: Kanisius, 1989, h. 131.



## KOPERASI KSP ARTHA MULIA

Badan Hukum : 005556/BH/M.KUKM.2..1/X2017

Jalan Sidodadi Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong

### SURAT KETERANGAN

bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Engki Ariwibowo  
 Tempat/Tgl. Lahir : T. Tempati, 10 Mei 1989  
 Jabatan : Bendahara Koperasi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Eva Mareta Atriani  
 NIM : 17631140  
 Asal/Univ : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup  
 Jurusan : Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam  
 Prodi : Perbankan Syariah

Telah Melakukan Penelitian di Koperasi KSP Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong pada tanggal 26 April Tahun 2021 sampai dengan tanggal 26 Juni Tahun 2021 untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir Skripsi dengan judul : **"MOTIVASI KARYAWAN BEKERJA DI KOPERASI KSP ARTHA MULIA DESA TELADAN KECAMATAN CURUP SELATAN KABUPATEN REJANG LEBONG"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan semestinya.

Curup, 5 Mei 2021  
 Koperasi KSP Artha Mulia

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP  
 PRODI PERBANKAN SYARIAH  
 Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**  
 Nomor : /In.34/FS.04/PP.00.9/01/2021

Seminar ini Rabu Tanggal 27 Bulan Januari Tahun 2021 telah  
 Seminar Proposal Skripsi atas :

Eva Mareta Actiani  
 Perbankan Syariah / Syari'ah & Ekonomi Islam  
 Mahasiswa Para Pekerja Bekega di  
 Koperasi Ksp. Artha Mulia Desa Teladan Kec. Curup Selatan  
 Kab. Rejang Lebong

Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Melati Angraeni  
 Dian Sulastiyawati, M.Sc.  
 Ahmad Danu Saputra, M.si

Salah satu dari dua calon pembimbing,  
 audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Salah satu catatan pengketikan pada ~~paragraf~~ <sup>proposal</sup> penelitian salah satunya tidak ada kalimat  
 yang malar paragraf pada latar belakang.  
 Konsisten berdasarkan buku panduan skripsi

Salah satu catatan penulisan seharusnya dijabarkan dan disesuaikan dengan ketentuan yang ada

Salah satu judul lebih efektif menggunakan kata karyawan dari pada para pekerja  
 pada pedoman wawancara  
 kembali mengenai metodologi penelitian

Berdasarkan catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan **Layak / Tidak Layak** untuk diteruskan  
 penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak dengan  
 catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua calon pembimbing paling lambat  
 tanggal seminar ini, yaitu pada tanggal 10 bulan Februari tahun 2021, apabila sampai pada  
 tanggal tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan

sebagai catatan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 27 Januari .....2021

Moderator



Melati Angraeni

Calon Pembimbing II



Pembimbing I



IAIN CURUP

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**  
 Nomor : 134/In.34/FS/PP.00.9/03/2021

Tentang  
**PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II**  
**PENULISAN SKRIPSI**

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Ditandatangani

Ditandatangani

1. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk dosen pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud.
2. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi,
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup,
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: B.II/3/15447, tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2018-2022,
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor 0050/In.34/2/KP.07.6/01/2019 tentang Penetapan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

**MEMUTUSKAN**

Ditandatangani

Menunjuk saudara:

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. Dwi Sulastyawati, M.Sc            | NIP. 198402222009122010 |
| 2. Ahmad Danu Syaputra, S.E.I., M.Si | NIP. 198904242019031011 |

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:

NAMA	: Eva Mareta Astriani
NIM	: 17631140
PRODI/FAKULTAS	: Perbankan Syari'ah (PS)/Syari'ah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI	: MOTIVASI KARYAWAN BEKERJA DI KOPERASI KSP ARTHA MULIA DESA TELADAN, KECAMATAN CURUP SELATAN, KABUPATEN REJANG LEBONG

Kedua

Ketiga

Keempat

Kelima

Keenam

Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan. Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan. Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan.

Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan



Dr. Yusufi, M.Ag  
 NIP. 197002021998031007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119  
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sei@iaincurup.ac.id

Nomor : 241./In.34/FS/PP.00.9/04/2021  
Lamp : Proposal dan Instrumen  
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Curup, 26 April 2021

Kepada Yth,  
Koperasi KSP Artha Mulia  
Di:  
Rejang Lebong

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama : Eva Mareta Astriani  
Nomor Induk Mahasiswa : 17631140  
Progran Studi : Perbankan Syari'ah (PS)  
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Motivasi Karyawan Bekerja Di Koperasi KSP Artha Mulia Desa Teladan,  
Kecamatan Curup Selatan, Kabupaten Rejang Lebong  
Waktu Penelitian : 26 April 2021 Sampai Dengan 26 Juni 2021  
Tempat Penelitian : Koperasi Ksp Artha Mulia

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih.


*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Dekan,



Dr. Yusufi, M.Ag

NIP. 197002021998031007


  
IAIN CURUP

**KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI**

NAMA .....  
NINI .....  
FAKULTAS .....  
PEMBIMBING I .....  
PEMBIMBING II .....  
JUDUL SKRIPSI .....

EVA WARETA ASTRIANI .....  
17631140 .....  
SYAHRI DAN ERWANI ISLAM .....  
Dwi SULASTYAWATI, M.Sc .....  
AHMAD DAWU SAPUTRA, M.Sc .....  
MOTIVASI KARYAWAN BERKETA DI KOPERASI KSP ARTHA .....  
MULIA DESA TELADAN, KEMAMATAN CURUP SELATAN, .....  
KABUPATEN FEJAYE LEBONG .....

- Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;
- Diwajibkan 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.


  
IAIN CURUP


**KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI**


NAMA .....  
NINI .....  
FAKULTAS .....  
PEMBIMBING I .....  
PEMBIMBING II .....  
JUDUL SKRIPSI .....


EVA WARETA ASTRIANI .....  
17631140 .....  
SYAHRI DAN ERWANI ISLAM .....  
Dwi SULASTYAWATI .....  
AHMAD DAWU SAPUTRA .....  
MOTIVASI KARYAWAN BERKETA DI KOPERASI KSP .....  
ARTHA MULIA DESA TELADAN, KEMAMATAN CURUP .....  
SELATAN, KABUPATEN FEJAYE LEBONG .....

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

Pembimbing I,  Dwi SULASTYAWATI, M.Sc  
NIP. 188400922009122010

Pembimbing II,  AHMAD DAWU SAPUTRA, I  
NIP. 1880424901910810

 UNIVERSITAS WIDYADARMASURABAYA					
NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa	
1	13 / Maret / 2021	REVISI BAB 1 kata pengantar, bab, paragraf.	<i>[Signature]</i>		
2	19 / MARET / 2021	ACC BAB 1	<i>[Signature]</i>		
3	29 / MARET / 2021	Revisi Bab 11, dengan catatan: Bisa dilengkapi dengan teori-teori yang relevan dg judul penelitian.	<i>[Signature]</i>		
4	31 / MARET / 2021	ACC BAB 11,	<i>[Signature]</i>		
5	26 / April / 2021	ACC BAB 111	<i>[Signature]</i>		
6	14 / Juni / 2021	Acc sedang	<i>[Signature]</i>		
7					

 UNIVERSITAS WIDYADARMASURABAYA					
NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa	
1	22 / MARET / 2021	REVISI BAB 1 2 3 (Pedoman Wawancara)	<i>[Signature]</i>		
2	20 / April / 2021	Revisi Pedoman wawancara (Tambah Repreris Rumusan M).	<i>[Signature]</i>		
3	26 / April / 2021	Revisi Pedoman wawancara	<i>[Signature]</i>		
4	27 / April / 2021	ACC Pedoman Wawancara	<i>[Signature]</i>		
5	7 / Juni / 2021	REVISI BAB IV & V	<i>[Signature]</i>		
6	9 / Juni / 2021	Acc sedang	<i>[Signature]</i>		
7					
8					

**SURAT KERANGAN TELAH WAWANCARA**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deno Ramadhan

Perkerjaan : karyawan

Menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : Eva Mareta Astriani

NIM : 17631140

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Motivasi Karyawan Bekerja Di Koperasi Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong"

Demikian surat keterangan ini telag dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan semestinya.

Curup, 02-juni 2021

Mengetahui



.....





## SURAT KERANGAN TELAH WAWANCARA

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sugi  
Perkerjaan : Karyawan

Menerangkan dengan sebenarnya :

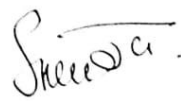
Nama : Eva Mareta Astriani  
NIM : 17631140  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam

Telah melaksanakan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Motivasi Karyawan Bekerja Di Koperasi Artha Mulia Desa Teladan Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong"

Demikian surat keterangan ini telah dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan semestinya.

Curup, 31 Mei 2021

Mengetahui

  
.....

## DOKUMENTASI



**Wawancara dengan bapak Engki Ariwibowo, Selaku Bendahara Koperasi KSP Artha Mulia**



**Wawancara dengan Karyawan KSP Artha Mulia**





























