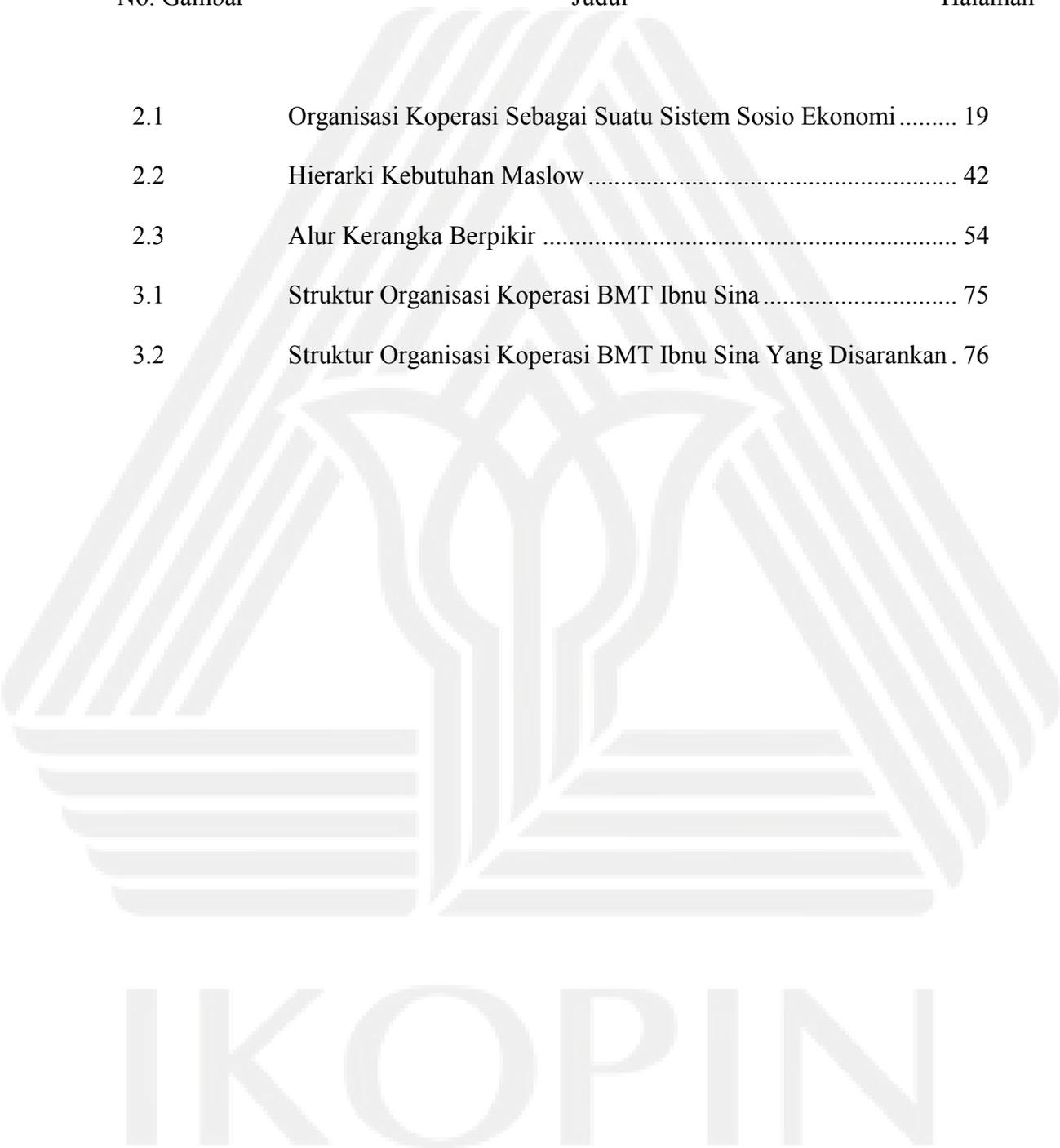


## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1	Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi .....	19
2.2	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	42
2.3	Alur Kerangka Berpikir .....	54
3.1	Struktur Organisasi Koperasi BMT Ibnu Sina .....	75
3.2	Struktur Organisasi Koperasi BMT Ibnu Sina Yang Disarankan .	76



IKOPIN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan merupakan suatu perubahan yang dilaksanakan secara terus menerus menuju arah yang lebih baik dan disertai dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembangunan nasional hendaknya dapat dilaksanakan secara berhasil dan manfaatnya dapat dirasakan secara merata oleh masyarakat. Dengan demikian tujuan dari pembangunan nasional yaitu menciptakan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dapat tercapai. Salah satu langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan memberdayakan potensi yang terdapat dalam bidang perekonomian.

Keberhasilan pembangunan dalam bidang ekonomi tentunya tidak lepas dari peran masing-masing pelaku ekonomi. Di negara Indonesia ada tiga pelaku ekonomi, yaitu: Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Ketiga pelaku ekonomi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga dapat terus tumbuh dan memperkuat perekonomian negara.

Dari ketiga pelaku ekonomi tersebut, koperasi merupakan salah satu badan usaha yang sesuai dengan pembangunan perekonomian di negara Indonesia. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi:

**“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”.**

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka koperasi harus lebih berperan aktif secara nyata di antara pelaku-pelaku ekonomi lainnya dalam tatanan perekonomian negara, karena kedudukan koperasi sangat penting dalam mengembangkan potensi ekonomi rakyat demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Dewasa ini, koperasi dianggap memiliki peranan yang sangat strategis dalam menggerakkan perekonomian rakyat guna membangun perekonomian negara yang lebih baik. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pada Bab II pasal 3 yang menyebutkan:

**“Koperasi bertujuan mewujudkan 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”.**

Oleh karena itu, koperasi perlu lebih membangun dirinya untuk menjadi lebih kuat dan mandiri berdasarkan prinsip-prinsip koperasi, sehingga dapat sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya serta mampu menjadikannya sebagai sokoguru perekonomian nasional. Koperasi bukan saja merupakan badan usaha yang dimiliki sekelompok orang yang menjadi anggota, tetapi juga merupakan gerakan ekonomi rakyat dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk meningkatkan pengembangan koperasi sehingga mampu mewujudkan tujuan utama koperasi yang nantinya akan berkontribusi besar dalam

perekonomian negara, maka dalam menjalankan usahanya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan begitupun di koperasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam koperasi memegang peranan penting. Potensi yang dimilikinya harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga nantinya diharapkan mampu memberikan hasil yang optimal bagi koperasi itu sendiri. Tercapainya tujuan koperasi tidak hanya tergantung pada kemajuan teknologi yang dimiliki, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi ada hal yang lebih penting yaitu terletak pada kemampuan dan kemauan sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia di dalam koperasi terdiri dari anggota yaitu pemilik dan pengguna koperasi, karyawan yaitu sekelompok orang yang diangkat oleh pengurus sebagai pengelola usaha koperasi, manajer yaitu pemimpin semua karyawan koperasi yang diangkat oleh pengurus, pengurus yaitu sekelompok orang yang dipilih dari dan oleh anggota koperasi melalui Rapat Anggota (RA) yang ditugasi untuk mengurus koperasi dalam periode tertentu, pengawas yaitu sekelompok orang yang bertugas melakukan pemeriksaan terhadap cara kerja pengurus dalam pengelolaan koperasi yang dipilih melalui RA, dan dewan penasehat yaitu sekelompok orang yang dipilih dan dipercayai dalam RA sebagai penasehat bagi perkembangan koperasi.

Koperasi sebagai perkumpulan orang dengan tujuan untuk kesejahteraan bersama, melakukan usaha dan kegiatannya di bidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotanya. Tujuan utama pendirian suatu koperasi adalah menciptakan kesejahteraan para anggotanya, ini dapat dicapai salah satunya melalui kinerja karyawan koperasi yang baik sebagai bagian pengelola usaha koperasi.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi begitupun di koperasi. Maka dari itu, peranan karyawan yang memiliki potensi dalam pengelolaan usaha koperasi perlu dikelola dengan baik oleh koperasi guna untuk memberikan kinerja yang baik salah satunya melalui pelayanan-pelayanan terbaik untuk anggota yang nantinya timbul kepuasan dari anggota koperasi itu sendiri. Jika anggota merasa puas maka tingkat partisipasinya pun akan meningkat. Dengan partisipasi anggota yang meningkat, maka pendapatan koperasi pun akan meningkat yang manfaatnya nanti akan kembali lagi ke anggota sebagai pemilik koperasi, salah satunya Sisa Hasil Usaha (SHU) yang meningkat.

Koperasi harus memiliki cara agar selalu terjadi peningkatan kinerja yang diberikan karyawan. Meskipun di dalam koperasi sendiri anggota merupakan hal yang paling penting dan menjadi yang utama dalam tujuan koperasi, namun untuk mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia yang handal dan professional yang dimaksud di sini yaitu karyawan koperasi.

Demikian halnya dengan Koperasi Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Ibnu Sina yang terletak di Jl.Karang Pasundan Raya No.26, Pasirjati Ujungberung, Bandung, dengan No.Badan Hukum 393/BH/518-Kop/XII/2007. Koperasi ini bergerak dalam

bidang usaha simpan pinjam yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada para anggotanya.

Koperasi BMT Ibnu Sina saat ini memiliki 510 orang anggota, 14 orang karyawan, 1 orang manajer, 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, dan 4 orang dewan penasehat. Pada koperasi ini, karyawan disebut sebagai Fasilitator Bisnis (FB) atau kolektor yang bertugas untuk menyalurkan dan menghimpun dana kepada anggota koperasi. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Koperasi BMT Ibnu Sina tidak terlepas dari permasalahan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawannya yang dirasakan pengurus kurang baik.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan kepada pengurus Koperasi BMT Ibnu Sina mengenai kinerja yang dihasilkan karyawannya, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Hasil Wawancara Kepada Pengurus Mengenai Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Ibnu Sina tahun 2018**

No	Masalah Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan bermasalah (orang)	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
1	kurang inisiatif dalam melakukan tugasnya yang mengakibatkan terlambatnya hasil laporan pekerjaan	10	14	71
2	Kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan mengulang kembali hasil pekerjaannya	8	14	57
3	Kurangnya pengawasan kepada anggota yang belum bayar atau telat bayar pinjamannya	9	14	64

*Sumber: Hasil Pra Survei tahun 2018*

Dari tabel 1.1, dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 berdasarkan survei yang dilakukan kepada pengurus Koperasi BMT Ibnu Sina terdapat tiga masalah karyawan mengenai kinerjanya. Masalah yang pertama misalnya laporan rekapan transaksi anggota harusnya disetorkan tanggal 10, tetapi baru disetorkan tanggal 15. Masalah yang kedua misalnya laporan cicilan anggota ada yang belum didata dan kesalahan dalam menghitung cicilan anggota. Serta masalah ketiga mengakibatkan anggota menjadi lalai dalam membayar pinjamannya.

Informasi lain juga diperoleh dari hasil wawancara kepada anggota Koperasi BMT Ibnu Sina mengenai kinerja karyawan. Dari survei tersebut, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya mengenai pelayanan yang diberikan karyawan kepada anggota koperasi. Anggota menilai pelayanan yang diberikan oleh karyawan diduga belum optimal sehingga anggota merasa kurang puas, hal ini diindikasikan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Hasil Wawancara Kepada Anggota Mengenai Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Ibnu Sina tahun 2018**

No	Masalah Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan bermasalah (orang)	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
1	Kurang ramahnya karyawan dalam melakukan penagihan cicilan pinjaman.	8	14	57
2	Adanya karyawan yang melakukan kecurangan, seperti membelanjakan uang setoran cicilan dari anggota untuk memenuhi salah satu kebutuhan sehari-harinya tanpa sepengetahuan anggota	3	14	21

*Sumber: Hasil Pra Survei tahun 2018*

Berdasarkan beberapa fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan diduga tidak baik, maka dalam hal ini koperasi harus memiliki cara agar kinerja karyawan bisa meningkat kembali sehingga kinerjanya menjadi baik. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Berdasarkan survei yang dilakukan kepada karyawan Koperasi BMT Ibnu Sina ditemukan beberapa fenomena mendasar mengenai penyebab timbulnya masalah kerja tersebut, di antaranya:

1. Minimnya *reward* seperti piagam penghargaan yang diberikan kepada karyawan terhadap hasil kerjanya, sehingga menyebabkan karyawan malas untuk bekerja.
2. Keterbatasan lingkungan kerja seperti kantor terlalu sempit, serta fasilitas yang kurang mendukung seperti kurangnya perangkat komputer diduga dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.
3. Pendapatan yang diterima karyawan dirasa masih belum layak. Misalnya karyawan hanya mendapatkan honor Rp.50.000,00/bulan atau Rp.600.000,00/tahun, honor ini pun dibagikan saat RAT dilaksanakan.
4. Kurangnya tunjangan yang diberikan koperasi kepada karyawan, seperti tunjangan hari besar, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa ada dugaan masalah mengenai motivasi kerja yang diterima karyawan. Maka dalam hal ini koperasi harus memperhatikan mengenai motivasi kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Dari berbagai fenomena yang telah dipaparkan, penulis menyimpulkan bahwa perlu diperhatikannya motivasi kerja yang diberikan koperasi agar terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena mengingat kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi begitupun pada Koperasi BMT Ibnu Sina agar apa yang menjadi tujuan koperasi dapat tercapai. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian dengan membahas mengenai **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI” (Studi Kasus Pada Koperasi BMT Ibnu Sina, Bandung).**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina.
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Koperasi BMT Ibnu Sina.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara keseluruhan mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Koperasi BMT Ibnu Sina dengan cara menganalisis unsur-unsur yang menggambarkan suatu permasalahan yang tercantum dalam identifikasi masalah.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina.
3. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Koperasi BMT Ibnu Sina.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis atau Keilmuan**

- a. Penelitian, sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta menganalisis suatu permasalahan dan sebagai cara untuk menggunakan metode dan ilmu yang telah dipelajari.
- b. Peneliti lain, sebagai bahan informasi awal dan masukan untuk melakukan penelitian yang sejenis dan lebih mendalam.
- c. Memperkaya khasanah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Memberikan suatu manfaat dan masukan bagi Koperasi BMT Ibnu Sina tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada sekarang guna untuk menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Serta sebagai bahan masukan untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan terkait permasalahan yang diteliti.

## **BAB II**

### **PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Pendekatan Masalah**

Berdasarkan rumusan identifikasi masalah yang telah diuraikan pada latar belakang, maka perlu adanya pendekatan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dihadapi koperasi agar penelitian ini dapat terarah dengan baik. Pendekatan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain pendekatan perkoperasian, pendekatan koperasi simpan pinjam, pendekatan manajemen sumber daya manusia, pendekatan motivasi kerja, dan pendekatan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Pendekatan Perkoperasian**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I pasal 1 ayat 2 bahwa:

**“Perkoperasian adalah segala sesuatu yang menyangkut kehidupan Koperasi”.**

Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa perkoperasian merupakan keseluruhan hal yang terkait dengan koperasi. Untuk lebih jelasnya, dijabarkan lebih dalam mengenai:

##### **2.1.1.1 Jati diri Koperasi**

Koperasi sebagai organisasi sosial ekonomi dapat dilihat dari jati dirinya. Karena jati dirinya, koperasi menjadi berbeda dari badan usaha lain. Jati diri Koperasi adalah kesatuan dari definisi, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip koperasi yang

tidak dapat dipisahkan.

### 1) Definisi Koperasi

Koperasi secara etimolog berasal dari kata *cooperation*. *co* artinya bersama *operation* artinya bekerja atau berusaha, jadi *cooperation* adalah perkumpulan yang beranggotakan orang-orang yang secara sukarela bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pada umumnya koperasi merupakan perkumpulan yang bertujuan untuk memperbaiki taraf hidup dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Untuk lebih jelasnya mengenai definisi koperasi akan dijelaskan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I pasal 1 ayat 1 bahwa :

**“Koperasi adalah badan usaha yang beanggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.**

Definisi koperasi menurut Moh.Hatta dalam Sitio Arifin (2001:17) bahwa:

**“Koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong. Semangat tolong menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan prinsip seorang buat semua dan semua buat seorang”.**

Menurut Rekomendasi Konferensi Buruh Internasional No.127 (ILO 1966) yang dikutip oleh Alfred Hanel (2005:37):

**“Suatu Koperasi sebagai suatu perkumpulan orang yang bergabung secara sukarela, untuk mewujudkan tujuan bersama, melalui pembentukan suatu organisasi yang diawasi secara demokratis, dengan memberikan kontribusi yang sama sebanyak jumlah yang diperlukan, turut serta menanggung resiko yang layak, untuk memperoleh kemanfaatan dari kegiatan usaha, dimana para anggota berperan serta secara aktif”.**

Bila dirinci dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, maka beberapa pokok pemikiran dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Koperasi adalah perkumpulan orang-orang yang mempunyai kebutuhan dan kepentingan ekonomi yang sama, yang ingin dipenuhi secara bersama melalui pembentukan perusahaan bersama yang dikelola dan diawasi secara demokrasi.
- Koperasi adalah badan usaha, dimana orang-orang berkumpul tidak untuk menyatukan modal atau uang, melainkan sebagai akibat adanya kesamaan kebutuhan dan kepentingan ekonomi.
- Koperasi adalah badan usaha yang memberi pelayanan ekonomi kepada anggota.

Koperasi BMT Ibnu Sina merupakan badan usaha yang anggotanya terdiri dari masyarakat dilingkungan RW 13 Pasir Jati dan sekitarnya. Kegiatan usaha koperasi ini berlandaskan pada prinsip-prinsip koperasi dan berdasarkan asas kekeluargaan.

## 2) Nilai-Nilai Koperasi

Nilai-nilai koperasi merupakan standar moralitas atau etika yang disepakati berdasarkan tradisi para pendirinya yang dijadikan sebagai landasan ideologi koperasi dalam mencapai cita-cita dan tujuannya. Nilai-nilai koperasi menurut hasil Kongres *International Cooperatives Alliance* (ICA) di Manchester Tahun 1995, dalam Hendar (2010:10) menyatakan bahwa:

**“Koperasi bekerja berdasarkan nilai-nilai swadaya, swa-tanggung jawab, demokrasi, kebersamaan, keadilan dan kesetiakawanan. Dalam tradisi dari pendiri-pendirinya, anggota-anggota koperasi percaya pada nilai-nilai etnik dari kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab sosial dan peduli terhadap orang-orang lain.”**

Dapat dilihat dari hasil kongres tersebut, *International Cooperative Alliance* (ICA) tahun 1995 menetapkan Nilai-nilai Koperasi ada dua macam, meliputi:

1. Nilai-nilai *fundamental* (dasar):

- a. Menolong diri sendiri
- b. Tanggung jawab sendiri
- c. Demokrasi
- d. Kebersamaan
- e. Keadilan
- f. Kesetiakawanan

2. Nilai-nilai *ethnik*:

- a. Kejujuran
- b. Keterbukaan
- c. Keterbukaan
- d. Tanggung jawab sosial

Pada Koperasi BMT Ibnu Sina, nilai-nilai koperasi sudah melekat semenjak didirikannya koperasi ini sampai sekarang.

3) Prinsip-Prinsip Koperasi

Prinsip-prinsip koperasi merupakan perwujudan dari nilai-nilai koperasi dalam praktek. Prinsip-prinsip koperasi bermula dari peraturan umum pengelola koperasi yang dikembangkan oleh pelopor-pelopor koperasi di Rochdale yang merupakan koperasi pertama di dunia. Prinsip-prinsip Rochdale ini dijadikan pedoman oleh hampir seluruh koperasi di dunia.

Prinsip koperasi Indonesia merupakan unsur yang penting dari dasar kerja koperasi sebagai badan usaha dan merupakan ciri khas dan jati diri koperasi yang membedakannya dari badan usaha lainnya. Prinsip koperasi di Indonesia secara lengkap tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab III Pasal 5 ayat 1 dan ayat 2, yaitu:

1. Koperasi melaksanakan prinsip koperasi sebagai berikut:
  - a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka.
  - b. Pengelolaan dilaksanakan secara demokrasi.
  - c. Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil dan sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.
  - d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal.
  - e. Kemandirian.
2. Dalam pengembangan koperasi, maka koperasi melaksanakan pula prinsip koperasi sebagai berikut:
  - a. Pendidikan perkoperasian.
  - b. Kerjasama antar Koperasi.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Keanggotaan koperasi bersifat sukarela dan terbuka

Sifat kesukarelaan dalam koperasi memiliki arti bahwa menjadi anggota Koperasi tidak boleh ada paksaan dari pihak manapun namun sukarela untuk bergabung karena adanya kepentingan dan kebutuhan yang sama dengan koperasi. Sedangkan sifat keterbukaan dalam koperasi memiliki arti bahwa

keanggotaan koperasi terbuka untuk semua yang ingin berkoperasi tidak adanya batasan atau diskriminasi atas dasar gender, sosial, ras, politik, atau agama.

b. Pengelolaan dilakukan secara demokratis

Koperasi merupakan organisasi demokratis yang diawasi dan dikendalikan oleh anggotanya. Karena dalam koperasi kekuasaan tertinggi berada di rapat anggota sehingga anggota berpartisipasi aktif dalam menentukan kebijakan dan membuat keputusan. Setiap anggota memiliki hak suara yang sama, satu anggota satu suara.

c. Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing usaha

Pembagian sisa hasil usaha kepada anggota dilakukan secara proporsional tidak semata-mata berdasarkan modal yang dimiliki oleh anggota tetapi juga berdasarkan perimbangan jasa usaha yang dilakukan oleh anggota ke koperasi. Presentase pembagian sisa hasil usaha ditentukan dalam rapat anggota.

d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal

Modal dalam koperasi dipergunakan untuk kemanfaatan anggota, bukan sekedar mencari keuntungan. Karena itu, anggota memperoleh bunga yang terbatas oleh modal. Bunganya tidak lebih dari suku bunga bank pemerintah yang lajim. Anggota memperoleh keuntungan dalam bentuk lain seperti pendidikan anggota dan dapat memperoleh produk dengan mudah, murah dan bermutu tinggi.

e. Kemandirian

Kemandirian memiliki pengertian dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada pihak lain yang dilandasi oleh kepercayaan kepada pertimbangan, keputusan, kemampuan, dan usaha sendiri. Karena koperasi memiliki modal sendiri yang berasal dari anggota dan memiliki AD/ART sendiri yang merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

f. Pendidikan perkoperasian

Untuk meningkatkan kemampuan manajemen dan terlaksananya prinsip-prinsip koperasi, maka koperasi perlu mengadakan pendidikan perkoperasian untuk anggota, pengurus, dan karyawan koperasi sehingga akan dapat memberikan sumbangan yang efektif bagi perkembangan koperasi. Besarnya biaya pendidikan ditentukan oleh anggota dalam rapat anggota.

g. Kerjasama antar koperasi

Hubungan kerjasama antar koperasi memiliki tujuan untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama dan dengan adanya kerjasama antar koperasi dapat mengembangkan potensi usaha koperasi serta meningkatkan kesejahteraan koperasi.

Prinsip-prinsip koperasi pada Koperasi BMT Ibnu Sina dijadikan landasan dalam melakukan kegiatan usahanya.

### 2.1.1.2 Ciri-ciri/Karakteristik Koperasi

Koperasi sebagai suatu organisasi memiliki ciri ataupun karakteristik yang tentunya memiliki kekhasan tertentu. Adapun ciri-ciri umum organisasi koperasi menurut Alfred Hanel (2005:38) adalah sebagai berikut:

**“Koperasi adalah lembaga-lembaga atau organisasi-organisasi yang tanpa memperhatikan bentuk hukum atau wujudnya memenuhi kriteria tersebut di bawah ini :**

- 1) Sejumlah individu yang bersatu dalam suatu kelompok atas dasar sekurang-kurangnya satu kepentingan atau tujuan yang sama (KELOMPOK KOPERASI).**
- 2) Anggota-anggota kelompok Koperasi secara individu bertekad mewujudkan tujuannya, yaitu memperbaiki situasi ekonomi dan sosial mereka, melalui usaha-usaha (aksi-aksi) bersama dan saling membantu (SWADAYA DARI KELOMPOK KOPERASI).**
- 3) Sebagai instrumen (wahana) untuk mewujudkan adalah suatu perusahaan yang dimiliki dan dibina secara bersama (PERUSAHAAN KOPERASI).**
- 4) Perusahaan Koperasi itu ditugaskan untuk menunjang kepentingan para anggota kelompok Koperasi itu, dengan cara menyediakan/menawarkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh para anggota dalam kegiatan ekonominya, yaitu dalam perusahaan/usaha (usaha tani, satuan usaha) dan/atau rumah tangganya masing-masing (TUJUAN/TUGAS ATAU PRINSIP PROMOSI ANGGOTA).**

Dari uraian di atas menyebutkan bahwa koperasi merupakan organisasi ekonomi yang otonom yang ditugaskan untuk menunjang kebutuhan para anggotanya. Dilihat dari perusahaan koperasi, anggota yang berkedudukan sebagai pengguna jasa atau pelanggan koperasi dan pula sebagai pemilik koperasi. Anggota dapat dilihat sebagai pelanggan koperasi apabila anggota memanfaatkan jasa-jasa koperasi dan apabila dilihat dari komponen kelompok koperasi, maka anggota berkedudukan sebagai pemilik dari perusahaan koperasi. Dengan demikian maka anggota adalah pemilik dan juga pelanggan dari perusahaan koperasi. Sehingga, dapat kita simpulkan bahwa ciri khusus koperasi yang membedakan dengan badan

usaha yang lainnya menurut Alfred Hanel (2005:78) adalah prinsip identitas ganda (*Dual Identity*). Adapun kedudukan anggota adalah sebagai berikut :

a. Pemilik

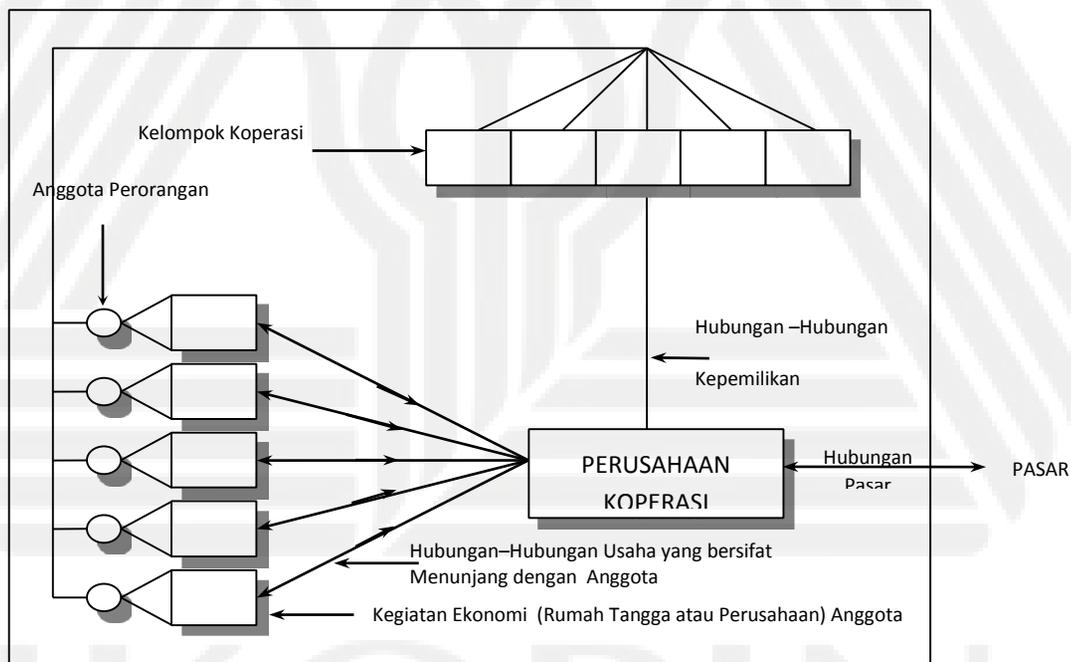
yaitu ikut dalam pemupukan modal usaha melalui berbagai simpanan (simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela dan bentuk simpanan lainnya) atau memberikan kontribusi modal bagi pemupukan dan pertumbuhan perusahaan koperasi dan turut mengambil bagian dalam penetapan tujuan, pengambilan keputusan, evaluasi dan pengawasan terhadap tata kehidupan koperasinya.

b. Pengguna jasa

yaitu anggota berhak untuk memanfaatkan berbagai pelayanan barang dan jasa yang bersifat menunjang kebutuhan-kebutuhannya, yang diberikan atau disediakan oleh perusahaan koperasi sebagai alat untuk menyelesaikan kepentingan-kepentingan ekonominya.

Partisipasi dalam organisasi yang ditandai oleh hubungan identitas, dapat diwujudkan jika pelayanan yang diberikan oleh perusahaan koperasi “sesuai” dengan kepentingan dan kebutuhan dari para anggotanya. Karena kebutuhan yang berubah-ubah dari para anggotanya maupun usaha koperasi, dan tantangan lingkungan (khususnya kekuatan persaingan), maka pelayan yang diberikan oleh koperasi pun harus secara terus menerus disesuaikan. Untuk mewujudkan penyesuaian yang berkelanjutan dari pelayan tersebut pada kebutuhan anggota, anggota harus mampu (memiliki kemampuan/kompetensi) dan mau (memiliki motivasi) untuk ikut serta dalam mengontrol manajemen.

Terdapat tiga alat utama yang dapat digunakan para anggota koperasi, menurut Alfred Hanel (2005:42) untuk mencapai pengambilan keputusan dalam perusahaan koperasi yang merefleksikan permintaan para anggota yaitu *voice*, *vote* dan *exit*. Dengan *voice* anggota koperasi dapat mempengaruhi manajemen dengan cara bertanya, dengan cara mencari, atau memberi informasi maupun dengan mengajukan ketidaksepakatan. Dengan *vote* anggota dapat mempengaruhi atas siapa yang akan dipilih menjadi manajer atau anggota badan pengawas dan pengurus lain dalam koperasi. Dengan *exit* anggota dapat meninggalkan koperasinya (keluar) dengan alasan tertentu.



**Gambar 2. 1 Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi**

*Sumber: Pokok-pokok Pikiran Organisasi Koperasi dan Kebijakan Pengembangan di Negara-Negara Berkembang Alfred Hanel (2005:42)*

Dari gambar 2.1 memperlihatkan ciri-ciri khusus dari suatu sistem sosio ekonomi, hal ini menggambarkan hubungan antara hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang terlibat didalamnya, yang menunjukkan kedudukan anggota

sebagai pemilik dan pengguna jasa. Selain ciri-ciri khusus tersebut diatas, terdapat ciri-ciri umum dimana dalam koperasi terdapat dua perusahaan Koperasi yang dimiliki secara bersama-sama oleh para anggotanya.

Hubungan kepemilikan ini terlihat dari partisipasi dalam kehadiran pada rapat anggota dan ikut mengawasi jalannya usaha Koperasi. Hubungan promosi anggota terlihat dari pemanfaatan pelayanan oleh para anggota dalam memenuhi kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan usaha anggota.

### **2.1.1.3 Landasan dan Tujuan Koperasi**

Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, dan berdasarkan asas kekeluargaan dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Pada Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab II pasal 2 disebutkan bahwa:

**“Koperasi berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berdasarkan atas asas kekeluargaan“.**

Secara khusus, tujuan koperasi adalah untuk memajukan kesejahteraan anggotanya. Ini dinyatakan sebagaimana dalam Undang-Undang bahwa koperasi sebagai badan usaha yang makin mandiri dan handal harus mampu memajukan kesejahteraan ekonomi anggotanya. Berkaitan dengan masalah tersebut, maka pembangunan koperasi sebagai wadah kegiatan ekonomi rakyat diarahkan agar semakin memiliki kemampuan menjadi badan usaha yang efisien dan menjadi gerakan ekonomi rakyat yang tangguh dan berakar dalam masyarakat. Lebih luas, tujuan koperasi adalah ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam

rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Koperasi ini berlainan dengan perkumpulan-perkumpulan orang lainnya oleh karena dalam koperasi tujuan bersama untuk kepentingan bersama itu diselenggarakan dan dicapai melalui suatu kegiatan ekonomi yang terorganisir yang pada umumnya disebut dengan badan usaha.

Dengan demikian dalam tujuan koperai terkandung dua unsur, yaitu unsur sosial dan unsur ekonomi yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Unsur sosial, menyatakan ciri koperasi sebagai perkumpulan orang-orang yang mengakui, merasakan, dan terus menerus menyadari adanya kesamaan kebutuhan dan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan itu dengan cara yang lebih rasional, efisien, dan lebih efektif. Sedangkan unsur ekonomi menyatakan ciri koperasi sebagai badan usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan bersama yang dirasakan dan ingin dicapai bersama. Koperasi BMT Ibnu Sina melandaskan kegiatannya berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Koperasi ini didirikan dengan tujuan untuk menolong ekonomi dari para anggotanya, sehingga tercipta kesejahteraan bagi anggotanya.

#### **2.1.1.4 Fungsi dan Peranan Koperasi**

Koperasi sebagai bagian penting dari perekonomian nasional, diharapkan dapat mewujudkan pemerataan hasil-hasil pembangunan menuju terciptanya kesejahteraan sosial bagi masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, koperasi harus ditingkatkan kualitasnya baik dalam kemampuan Organisasi, manajemen kewiraswastaan, dan permodalan maupun meningkatkan dalam jiwa dan semangat

berkoperasi menuju pematapan perannya sebagai soko guru perekonomian nasional. Secara terperinci, fungsi dan peran koperasi Indonesia yang tertera dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab III Pasal 4 adalah :

- 1. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.**
- 2. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.**
- 3. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan perekonomian nasional dengan Koperasi sebagai soko gurunya.**
- 4. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.**

Untuk dapat melaksanakan fungsi dan perannya, maka pemerintah mengambil kebijaksanaan pembangunan koperasi dengan meningkatkan, memperluas dan mengembangkan pemikiran masyarakat koperasi melalui pengembangan kualitas sumber daya manusianya sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki dan partisipasi aktif yang mendorong pematapan kelembagaan koperasi dan menjadikan pembangunan koperasi sebagai suatu gerakan nasional.

#### **2.1.1.5 Bentuk dan Jenis Koperasi**

Bentuk-bentuk koperasi berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I pasal 1 ayat 3 dan ayat 4 menyatakan bahwa koperasi dapat berbentuk koperasi primer dan koperasi sekunder.

Koperasi primer berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I pasal 1 ayat 3 menjelaskan bahwa:

**“Koperasi Primer adalah Koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang-seorang”.**

Koperasi primer sendiri dalam pembentukannya dibentuk sekurang-kurangnya 20 orang anggota yang mempunyai kesamaan aktivitas, kepentingan, tujuan, dan kebutuhan ekonomi.

Koperasi sekunder berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I pasal 1 ayat 4 menjelaskan bahwa :

**“Koperasi Sekunder adalah Koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan Koperasi”.**

Koperasi sekunder sekurang-kurangnya dibentuk oleh 3 badan hukum koperasi.

Koperasi yang di teliti yaitu Koperasi BMT Ibnu Sina termasuk ke dalam bentuk koperasi primer.

Selanjutnya, sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab IV pasal 16 menyatakan bahwa:

**“Jenis Koperasi didasarkan pada kesamaan kegiatan dan kepentingan ekonomi anggotanya”.**

Dari pernyataan di atas, penjabaran mengenai jenis-jenis koperasi dijelaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang terdiri dari:

### 1. Koperasi Simpan Pinjam

Adalah koperasi yang bergerak di dalam pemupukan simpanan dari para anggotanya untuk dipinjamkan kembali kepada anggotanya yang membutuhkan bantuan modal untuk usahanya. Selain itu koperasi simpan pinjam juga bertujuan mendidik anggotanya bersifat hemat dan gemar menabung serta menghindarkan anggotanya dari jeratan para rentenir.

### 2. Koperasi Konsumen

Adalah koperasi yang berusaha dalam bidang penyediaan barang-barang konsumsi yang dibutuhkan oleh para anggotanya. Jenis konsumen yang dilayani oleh suatu koperasi konsumsi sangat tergantung pada ragam anggota daerah kerja tempat koperasi didirikan.

### 3. Koperasi Produsen

Adalah koperasi yang kegiatan usahanya memproses bahan baku menjadi barang jadi/setengah jadi. Tujuannya adalah untuk menyatukan kemampuan dan modal para anggotanya guna meningkatkan barang-barang tertentu melalui proses yang meratakan pengelolaan dan memiliki sendiri.

### 4. Koperasi Pemasaran

Adalah koperasi yang melakukan kegiatan penjualan produk/jasa koperasinya atau anggotanya. Atau koperasi yang beranggotakan orang-orang yang mempunyai kegiatan di bidang pemasaran barang-barang dagangan.

## 5. Koperasi Jasa

Adalah koperasi yang menyelenggarakan pelayanan jasa yang dibutuhkan anggota yang bertujuan untuk menyatukan potensi ekonomi yang dimiliki oleh masing-masing anggotanya.

Koperasi yang diteliti yaitu Koperasi BMT Ibnu Sina termasuk ke dalam jenis koperasi simpan pinjam.

### **2.1.1.6 Permodalan Koperasi**

Seperti halnya bentuk badan usaha yang lain, untuk menjalankan kegiatan usahanya koperasi memerlukan modal. Adapun modal koperasi terdiri atas modal sendiri dan modal pinjaman. Dilihat dari sumbernya, seperti diterangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab VII Pasal 41 modal sendiri dapat berasal dari:

- a. Simpanan Pokok
- b. Simpanan Wajib
- c. Dana Cadangan
- d. Hibah

Adapun modal pinjaman koperasi berasal dari pihak-pihak lain sebagai berikut:

- a. Anggota
- b. Koperasi lainnya dan/atau anggotanya
- c. Bank dan lembaga keuangan lainnya
- d. Penerbitan obligasi dan surat lainnya
- e. Sumber lain yang sah

Uraian dari penjelasan di atas sebagai berikut:

a. Simpanan Pokok

Simpanan pokok adalah sejumlah uang yang wajib dibayarkan oleh anggota kepada koperasi pada saat masuk menjadi anggota. Simpanan pokok tidak dapat diambil kembali selama yang bersangkutan masih menjadi anggota koperasi. Simpanan pokok jumlahnya sama untuk setiap anggota.

b. Simpanan Wajib

Simpanan wajib adalah jumlah simpanan tertentu yang harus dibayarkan oleh anggota kepada koperasi dalam waktu dan kesempatan tertentu, misalnya tiap bulan dengan jumlah simpanan yang sama untuk setiap bulannya. Simpanan wajib tidak dapat diambil kembali selama yang bersangkutan masih menjadi anggota koperasi.

c. Simpanan Khusus/lainnya

Simpanan khusus/lainnya misalnya : Simpanan sukarela (simpanan yang dapat diambil kapan saja), simpanan qurban dan deposit berjangka.

d. Dana Cadangan

Dana cadangan adalah sejumlah uang yang diperoleh dari penyisihan Sisa Hasil Usaha, yang dimaksudkan untuk pemupukan modal sendiri, pembagian kepada anggota yang keluar dari keanggotaan koperasi, dan untuk menutup kerugian koperasi bila diperlukan.

#### e. Hibah

Hibah adalah sejumlah uang atau barang modal yang dapat dinilai dengan uang yang diterima dari pihak lain yang bersifat hibah/pemberian dan tidak meningkat.

Koperasi sebagai organisasi ekonomi tidak mengkhususkan aktivitasnya untuk memperoleh keuntungan tetapi lebih mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan para anggota dalam membentuk pelayanan yang memuaskan, hal ini dikarenakan tugas koperasi adalah menunjang kepentingan ekonomi anggota dalam rangka mensejahterakan anggota. Oleh karena itu, dalam melaksanakan atau menentukan kebijakan usaha harus berdasarkan kepada peraturan-peraturan kerja yang berlaku sehingga kepentingan-kepentingan anggota dapat terpenuhi.

Pada Koperasi BMT Ibnu Sina modal untuk menjalankan kegiatan usahanya berasal dari para anggotanya, dan sampai saat ini koperasi tersebut tidak pernah meminjam modal kepada pihak ke-3 dikarenakan perputaran modal pada koperasi ini berjalan lancar.

### **2.1.2 Pendekatan Koperasi Simpan Pinjam**

Koperasi simpan pinjam merupakan salah satu jenis koperasi yang ada di Indonesia yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab IV pasal 16. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini dipaparkan mengenai:

#### **2.1.2.1 Definisi Koperasi Simpan Pinjam**

Koperasi simpan pinjam (KSP) adalah suatu koperasi yang kegiatan usahanya menghimpun dan menyalurkan dana kepada para anggotanya dengan

bunga yang rendah. Koperasi ini disebut juga sebagai koperasi kredit di mana pengelolaannya dilakukan secara mandiri dan demokratis. Agar lebih jelasnya, di bawah ini dijelaskan mengenai definisi koperasi simpan pinjam menurut para ahli:

Menurut Rudianto (2010:51) mengenai definisi koperasi simpan pinjam bahwa:

**“Koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang pemupukan simpanan dana para anggotanya, untuk selanjutnya dipinjamkan kembali kepada para anggota yang membutuhkan dana”.**

Definisi koperasi simpan pinjam menurut Ninik dan Sunindhia (2009:198) bahwa:

**“Koperasi simpan pinjam yaitu koperasi yang bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus-menerus untuk selanjutnya dipinjamkan kepada untuk anggota secara cepat, biaya murah, dimudahkan dan tepat untuk tujuan produktif dan untuk kesejahteraan”.**

Sedangkan menurut Burhanuddin (2010:14) bahwa:

**“Koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang didirikan guna memberikan kesempatan kepada para anggotanya untuk memperoleh pinjaman atas dasar kebaikan”**

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang kegiatan usahanya menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk anggota koperasi atas dasar kebaikan guna terciptanya kesejahteraan bagi anggota. Ini sama halnya pada Koperasi BMT Ibnu Sina yang kegiatan usahanya menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya.

### 2.1.2.2 Kegiatan Usaha Koperasi Simpan Pinjam

Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 142/KEP/M.KUKM/XI/2003 tentang Manajemen Usaha Simpan Pinjam, kegiatan usaha simpan pinjam dari KSP meliputi kegiatan penarikan/penghimpunan dana dan penyaluran kembali dana tersebut dalam bentuk pinjaman. Secara garis besar kegiatan tersebut dapat dibedakan menjadi:

#### 1) Penghimpunan Dana

Penghimpunan dana adalah usaha untuk mengumpulkan dana dari berbagai sumber, baik dari anggota maupun pihak lain. Dana dari berbagai sumber tersebut di antaranya:

##### 1. Dari sumber berupa hutang

- a. Tabungan
- b. Simpanan Berjangka
- c. Pinjaman yang diterima
- d. Modal tidak tetap

##### 2. Dari sumber berupa kekayaan bersih

##### a. Modal sendiri yang terdiri dari:

- Simpanan pokok
- Simpanan wajib
- Simpanan khusus

##### b. Modal cadangan

##### c. Cadangan umum

##### d. Cadangan tujuan risiko

- e. Donasi
- f. SHU tahun berjalan

Dari keseluruhan dana tersebut, sumber dana utama bagi koperasi simpan pinjam adalah simpanan dari anggotanya.

## 2) Penyaluran Dana

Penyaluran dana dalam bentuk pinjaman merupakan kegiatan usaha yang mendominasi pengalokasian dana KSP. Oleh karena itu, sumber pendapatan utama KSP berasal dari kegiatan penyaluran pinjaman ini, yaitu pendapatan bunga. Adapun di bawah ini jenis-jenis pinjaman pada KSP:

### 1. Berdasarkan jangka waktunya

- a. Pinjaman jangka pendek, yaitu pinjaman yang jangka waktu pengembaliannya kurang dari satu tahun.
- b. Pinjaman jangka menengah, yaitu pinjaman yang jangka waktu pengembaliannya 1 sampai dengan 3 tahun.
- c. pinjaman jangka panjang, yaitu pinjaman yang jangka waktu pengembaliannya atau jatuh temponya melebihi 3 tahun.

### 2. Berdasarkan sektor usaha yang dibiayai

- a. Perdagangan
- b. Industri
- c. Pertanian
- d. Peternakan
- e. Jasa

### 3. Berdasarkan tujuannya

- a. Pinjaman konsumtif, yaitu pinjaman untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat konsumtif.
- b. Pinjaman produktif, yaitu pinjaman untuk membiayai kebutuhan modal kerja sehingga memperlancar kegiatan produksi.

### 4. Berdasarkan penggunaannya

- a. Pinjaman modal kerja, yaitu pinjaman untuk menambah modal kerja anggota.
- b. Pinjaman investasi, yaitu pinjaman untuk pengadaan sarana/alat produksi

## 2.1.3 Pendekatan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) sebelumnya disebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) terlahir dari *Baitul Maal Wat Tanwil*. BMT merupakan suatu lembaga yang mempunyai dua istilah, yaitu baitul mal dan baitul tanwil. *Baitul mal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang *nonprofit*, seperti zakat, infak, dan sedekah. Adapun *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Untuk lebih jelasnya, di bawah ini dipaparkan mengenai:

### 2.1.3.1 Pengertian Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Menurut Soemitra dalam Aslikhah (2011:20) :

**“BMT merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah *nonperbankan* yang sifatnya informal. Disebut bersifat informal karena lembaga keuangan ini didirikan oleh kelompok swadaya masyarakat yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan formal lainnya.”**

Adapun menurut Ahmad Hasan (2013:12) :

**“Koperasi BMT adalah badan usaha balai mandiri terpadu yang kegiatannya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas usaha ekonomi pengusaha kecil, bawah, dan menengah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya”.**

Sedangkan menurut Azyumardi (2003:236) :

**“Koperasi BMT adalah lembaga keuangan *nonbank* yang beroperasi berdasarkan syariah dengan prinsip bagi hasil, yang didirikan oleh dan untuk masyarakat.”**

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa koperasi BMT merupakan lembaga yang bersifat sosial keagamaan sekaligus komersial. Koperasi BMT menjalankan tugasnya dengan cara menghimpun dan membagikan dana ke masyarakat tanpa mengambil keuntungan. Disisi lain untuk mencari dan memperoleh keuntungan melalui kegiatan kemitraan dengan nasabah baik dalam bentuk penghimpunan, pembiayaan, maupun layanan-layanan pelengkap sebagai suatu lembaga keuangan islam.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)**

Sebagai lembaga keuangan syariah, menurut Huda dan Heykal (2010:363-364) memiliki beberapa tujuan dan fungsi diantaranya:

1. Tujuan Koperasi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)
  - a. Penghimpun dan penyalur dana dengan menyimpan uang di BMT, uang tersebut dapat ditingkatkan *utilitasnya* sehingga unit surplus (pihak yang memiliki dana berlebih) dan unit defisit (pihak yang kekurangan dana).
  - b. Pencipta dan pemberi likuiditas, dapat menciptakan alat pembayaran yang sah mampu memberikan kemampuan untuk memenuhi kewajiban suatu lembaga/perorangan.
  - c. Sumber pendapatan, BMT dapat menciptakan lapangan kerja dan memberi pendapatan kepada pegawainya.

- d. Pemberi informasi, memberikan informasi mengenai risiko keuntungan dan peluang yang ada pada lembaga tersebut.
  - e. Sebagai satu lembaga keuangan mikro Islam yang dapat memberikan pembiayaan bagi usaha kecil, mikro, menengah dan juga koperasi dengan kelebihan tidak meminta jaminan yang berlebihan bagi UMKM tersebut.
2. Fungsi Koperasi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)
- a. Meningkatkan kualitas SDM anggota, pengurus, dan pengelola menjadi lebih profesional, selamat, damai, sejahtera, dan amanah sehingga semakin utuh dan tangguh dalam berjuang dan berusaha menghadapi tantangan global.
  - b. Megorganisasi dan memobilisasi dana sehingga dana yang dimiliki oleh masyarakat dapat termanfaatkan secara optimal didalam dan diluar organisasi untuk kepentingan rakyat banyak.
  - c. Mengembangkan kesempatan kerja.
  - d. Mengukuhkan dan meningkatkan kualitas usaha dan pasar-pasar produk-produk anggota. Memperkuat dan meningkatkan kualitas lembaga ekonomi dan social masyarakat banyak.

### 2.1.3.3 Prinsip Operasional Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, menurut Syafi'I Antonio (2001:137), BMT menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

#### 1. Prinsip Bagi Hasil

Prinsip bagi hasil merupakan karakteristik umum dan landasan dasar bagi operasional bank islam secara keseluruhan, secara syariah prinsipnya berdasarkan kaidah *al-mudharabah*.

Berdasarkan prinsip ini, bank islam akan berfungsi sebagai mitra, baik dengan penabung maupun dengan pengusaha yang meminjam dana. Dengan penabung bertindak sebagai penyandang dana. Antara keduanya diadakan *mudharabah* yang menyatakan pembagian keuntungan masing-masing pihak.

#### 2. Sistem Jual-Beli

Sistem ini merupakan suatu tata cara jual beli yang dalam pelaksanaannya BMT mengangkat nasabah sebagai agen yang diberi kuasa melakukan pemberian barang atas nama BMT, dan kemudian bertindak sebagai penjual, dengan menjual barang yang telah dibelinya tersebut dengan ditambah *make-up*. Keuntungan BMT nantinya akan dibagi kepada penyedia dana.

#### 3. Sistem Non-profit

Sistem yang sering disebut sebagai pembiayaan kebijakan ini merupakan pembiayaan yang bersifat social dan non komersial. Nasabah cukup mengembalikan pokok pinjamannya saja.

#### 4. Akad Bersyarikat

Akad bersyarikat adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih dan masing-masing pihak mengikutsertakan modal (dalam berbagai bentuk) dengan perjanjian pembagian keuntungan atau kerugian yang disepakati.

a. *Al-Musyarakah*

Adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (amal) dengan kesepakatan bahwa masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (amal) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan digantung bersama sesuai dengan kesepakatan.

b. *Al-Mudharabah*

Adalah akad kerjasama antara dua pihak dimana pihak pertama menyediakan seluruh modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola. Sedangkan keuntungan usaha secara *mudharabah* dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung pemilik modal selama kegiatan ini bukan akibat kelalaian si pengelola maka pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.

5. Produk Pembiayaan

Penyediaan uang dan tagihan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam diantara BMT dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya beserta bagi hasil setelah jangka waktu tertentu.

#### 2.1.4 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek ataupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Sumber Daya Manusia pada koperasi sangat berperan penting dalam tumbuh kembang koperasi, maka dari itu pengelolaan SDM yang baik diharapkan dapat terus menjaga eksistensi koperasi karena dengan terkelolanya SDM dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui sampai sejauh mana kegiatan koperasi dalam menangani faktor manusia atau karyawan yang merupakan hal yang paling penting dalam organisasi, sebelum itu perlu dikemukakan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia. Berikut ini adalah pengertian-pengertian tentang manajemen sumber daya manusia dari beberapa pendapat para ahli:

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002:2) sebagai berikut:

**“Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.**

Menurut Wendell French dalam T. Hani Handoko (2001:3) sebagai berikut:

**“Manajemen Personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.**

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:6) bahwa:

**“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.**

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang menitik beratkan kepada urusan kepegawaian dan ketenagakerjaan untuk mengembangkan potensi manusia dilakukan dengan cara melaksanakan proses perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan sebagai upaya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sama halnya pada Koperasi BMT Ibnu Sina,

manajemen sumber daya manusianya yang menggerakkan kegiatan koperasi tersebut.

#### **2.1.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia yang baik haruslah mencakup semua fungsi manajemen dan juga fungsi operasional menurut T. Hari Handoko (2001:4) yaitu:

##### 1) Fungsi Manajerial

###### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses merencanakan/mengestimasi kemungkinan yang akan datang. Menilai kemampuan yang dimiliki agar mencapai/mewujudkan estimasi yang sudah diperkirakan. Oleh karena itu dalam menjalankan proses penentuan sasaran dibutuhkan sikap partisipasi aktif dan penuh kesadaran dari manajer personalia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.

###### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajerial yang perlu diperhatikan setelah perencanaan adalah pengorganisasian. Organisasi adalah alat yang digunakan manajer dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, fungsi-fungsi personalia tertentu akan membantu tercapainya sasaran perusahaan, dalam hal ini manajer personalia harus bisa menjalankan suatu organisasi yang terstruktur dan sesuai dengan rencana.

###### 3. Pengarahan (*Directing*)

Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam memberikan perintah/mengarahkan kepada orang-orang dalam organisasi agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh manajer dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara efektif, tingkat kesulitan dalam mengarahkan bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan manajer diharapkan berbeda-beda tergantung dari sikap yang dimiliki oleh bawahan tersebut.

###### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan fungsi manajerial yang berhubungan dengan aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi yang harus dipatuhi oleh semua bagian dari organisasi tersebut agar semua kegiatan organisasi tersebut sesuai dengan apa yang direncanakan dan dapat terlaksana secara efektif.

##### 2) Fungsi Operasional

###### 1. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Suatu kegiatan yang mengkondisikan karyawan-karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya yang dibutuhkan dalam perekrutannya, seleksi, dan penempatan.

###### 2. Pengembangan (*development*)

Kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pembekalan jabatan berupa berbagai pengetahuan dan aspek-aspek manajerial yang mendukung untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi. Ini merupakan suatu kegiatan penting

dan terus tumbuh karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi, pekerjaan, dan tugas manajemen.

### 3. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas jasa mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi harus logis, rasional, dan memiliki ketahanan karena kompensasi sangat rentan hubungannya dengan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

### 4. Integrasi (*integration*)

Pengintegrasian adalah untuk memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, serta terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, yang menjadi prinsip integrasi adalah mengkondisikan kerja sama yang baik dan saling menguntungkan, agar terbina suatu kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan individu, masyarakat, dan organisasi

### 5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan merupakan usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif agar dapat menunjang tujuan perusahaan, untuk itu maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari manajer.

### 6. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan sebuah organisasi/perusahaan di mana karyawan tersebut merupakan bagian dari organisasi tersebut. Dengan pemberhentian ini maka berarti berakhirnya hubungan kerja sama pekerjaan karyawan dengan perusahaan.

Maksud dari semua kegiatan di atas baik fungsi manajerial maupun operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran tujuan dasar.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi sama halnya pada Koperasi BMT Ibnu Sina.

## 2.1.5 Pendekatan Motivasi Kerja

Dalam konteks pekerjaan, sudah menjadi kewajiban dari seorang pemimpin untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan karyawan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan

untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik. Untuk lebih jelasnya di bawah ini dipaparkan mengenai:

#### **2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Menurut arti katanya, motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan atau tindakan. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:313) memberikan pendapat bahwa “motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.

Adapun mengenai motivasi kerja yang dikemukakan oleh menurut Asa’ad dalam pasolong, Harbani (2010:140) bahwa:

**“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”**

Sedangkan menurut Ernest J. McCormirk dalam A.A Prabu Mangkunegara (2002:94) bahwa:

**“Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.**

Adapun menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

**“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.**

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong dan memengaruhi seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan, dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja di lingkungan kerjanya dengan baik.

#### **2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun tujuan dari motivasi kerja menurut Suwatno (2001:147), antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan produktifitas kerja.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
8. Menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik.
9. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
10. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
11. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
12. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

### 2.1.5.3 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002:100-101) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, antara lain:

#### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.1.5.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012:316-321), teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi kerja antara lain:

#### 1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer dibandingkan dengan teori-teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan,

sehingga teori ini disebut “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain:

#### 1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

#### 2. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalkan adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pension.

#### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan social, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan social mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan social. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

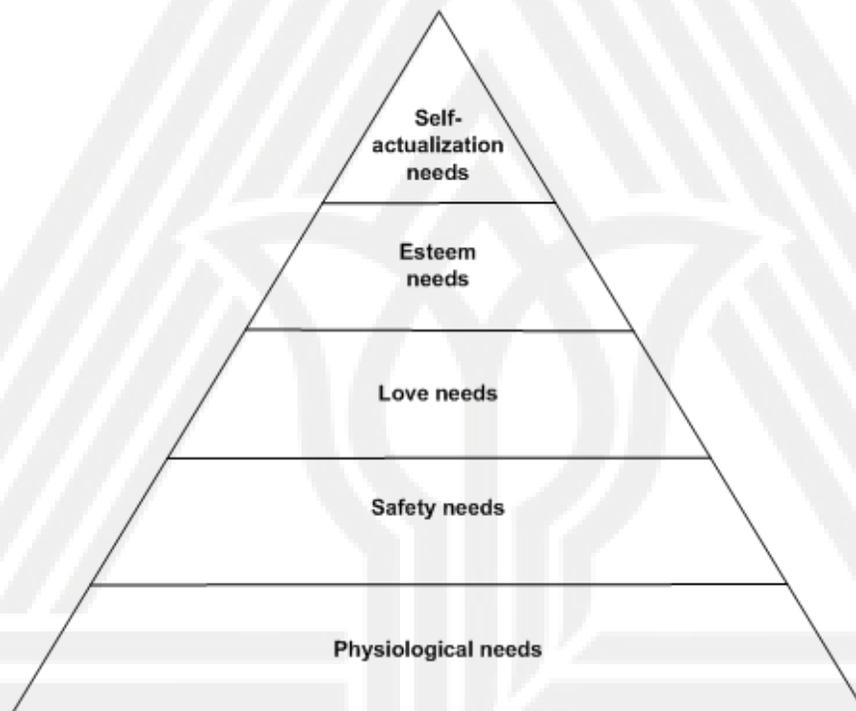
#### 4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik secara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Akhirnya, sampailah pada kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini muncul setelah empat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar seseorang menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Demikianlah bahwa setiap kebutuhan yang telah dapat memberikan kepuasan, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan cukup banyak tidak akan termotivasi lagi.



**Gambar 2. 2 Hierarki Kebutuhan Maslow**

*Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia Wilson Bangun (2012:318)*

Selanjutnya, Maslow membagi kelima kebutuhan tersebut menjadi kebutuhan order tinggi dan order rendah. Kebutuhan order rendah termasuk, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman, sedangkan kebutuhan order tinggi termasuk, kebutuhan social, harga diri, dan aktualisasi diri. Perbedaan antar kedua order itu adalah, pada kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal yaitu berasal dari dalam diri orang tersebut, sedangkan kebutuhan order rendah dipenuhi secara

eksternal atau berasal dari luar diri orang tersebut seperti upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja.

## 2) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg dalam Wilson Bangun (2012:318) membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain:

### 1. Faktor kepuasan

Faktor kepuasan biasa disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas. Termasuk pada faktor ini di antaranya:

#### a. Prestasi

Prestasi adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran, misalnya hasil kerja yang dicapai.

#### b. Pengakuan

Pengakuan adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari atasan atas hasil karya atau hasil kerja yang telah dicapai. Misalnya, pemberian penghargaan atau *reward* dari atasan atas hasil kerja bawahannya dan pujian oleh atasan atas hasil kerja yang dicapai bawahan.

#### c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat. Misalnya tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja yang diterima.

#### d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab di bidang pekerjaan yang ditangani. Misalnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, serta partisipasinya dalam menghadiri rapat-rapat yang diselenggarakan atasan sebagai perwujudan tanggung jawab bawahan.

e. Kemajuan

Kemajuan adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karir (jabatan). Misalnya kesempatan untuk promosi jabatan dan pelatihan karyawan.

Faktor kepuasan dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik.

2. Faktor ketidakpuasan

Biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Yang menjadi sorotan di sini adalah kebijaksanaan personalia. *Policy personalia* umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan kebijakan dan administrasi dari atasannya.

b. Pengawasan

Adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Yang termasuk dalam pengawasan dapat berupa pengawasan secara langsung dan pengawasan secara tidak langsung.

c. Penggajian

Merupakan suatu balas jasa yang berbentuk finansial kepada seorang atas jasanya yang telah bekerja di suatu instansi/perusahaan. Yang termasuk di sini antara lain, honor, bonus, tunjangan dan sebagainya.

d. Hubungan kerja

Merupakan hubungan yang terjalin dari perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Misalnya hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan hubungan kerja antara bawahan dengan bawahan

e. Kondisi kerja

Merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Misalnya kenyamanan tempat bekerja, sarana penunjang kerja, dan rekan kerja yang menyenangkan.

f. Keamanan kerja

Merupakan unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, misalnya asuransi.

g. Status pekerjaan

Merupakan jenis kedudukan seseorang dalam pekerjaan. Biasanya dalam suatu perusahaan, kedudukan seseorang ditentukan berdasarkan pengalaman kerja dan disesuaikan dengan pendidikannya.

Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik, karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari seseorang melainkan dari luar dirinya.

### 3) Teori X dan Y

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor, Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Menurut Douglas Mc Gregor dalam Wilson Bangun (2012:319), ada empat asumsi teori X yang dipegang manajer di antaranya:

1. Karyawan secara interen tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, Mc Gregor dalam Wilson Bangun (2012:319) menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y, antara lain:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa, Teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan order rendah mendominasi individu. Teori Y mengandaikan bahwa kebutuhan order tinggi mendominasi individu. Mc Gregor sendiri menganut keyakinan bahwa pengasumsian teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh karena itu ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan. Dihubungkan dengan teori dua faktor merupakan kelompok yang dapat memuaskan seseorang dalam bekerja di suatu organisasi, atau tergolong pada kelompok *satisfaction*.

Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan tujuan dan susun rencana untuk mencapainya.
2. Laksanakan rencana melalui kepemimpinan.
3. Kendalikan dan buatlah penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina diduga masih rendah, maka dari itu dilakukan pengukuran untuk mengetahui motivasi kerja para karyawannya. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan Koperasi BMT Ibnu Sina,

maka acuan yang digunakan sebagai tolak ukur dalam penulisan usulan penelitian ini yaitu menggunakan teori dari Frederick Herzberg dalam Wilson Bangun (2012:318). Dengan adanya pengukuran motivasi kerja tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pun kinerja yang dihasilkan karyawan.

### **2.1.6 Pendekatan Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk lebih memahami tentang kinerja karyawan, maka di bawah ini dijelaskan sebagai berikut:

#### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) :

**“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009:8):

**“Kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”.**

Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja sebagai berikut:

**“Kinerja (*performance*) adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat**

**dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”.**

Dari definisi para ahli yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang diperoleh dari adanya suatu pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan waktu yang telah ditentukan.

### **2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67-68), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keasliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### 2.1.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Wilson Bangun, 2012:231).

Menurut Sedarmayanti (2011:268) bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Sunyoto (2012:199-200) adalah:

1. Perbaiki prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen manajemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

### 3. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

### 4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dengan adanya prestasi yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan pelatihan guna mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum digaji.

### 5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

Sistem penilaian prestasi kerja, Sunyoto (2012:200) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

1. *Hallo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
2. Kesalahan kecenderungan terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.
3. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
4. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
5. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan selalu dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

#### **2.1.6.4 Mengukur Kinerja Karyawan**

Menurut Filippo dalam Sunyoto (2012:22), kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi di antaranya:

#### 1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

#### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kerja antara lain:

### 1. Kualitas kerja

Yaitu kerapihan, ketelitian, keterampilan, dan kecepatan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

### 2. Kuantitas kerja

Yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3. Kesungguhan bekerja

Yaitu mengenai kemampuan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan, dan mematuhi peraturan pekerjaan.

### 4. Sikap kerja

Yaitu mengenai sikap individu pekerja terhadap perusahaan, pekerjaan yang diterima, serta sikap terhadap karyawan lain dan kerjasama dalam bekerja.

Kinerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina diduga menurun, maka dari itu dilakukan pengukuran guna mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawannya. Untuk mengukur kinerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina, maka acuan yang digunakan sebagai tolak ukur dalam penulisan usulan penelitian ini yaitu menggunakan teori-teori dari A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75). Dengan adanya pengukuran kinerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

### **2.1.7 Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

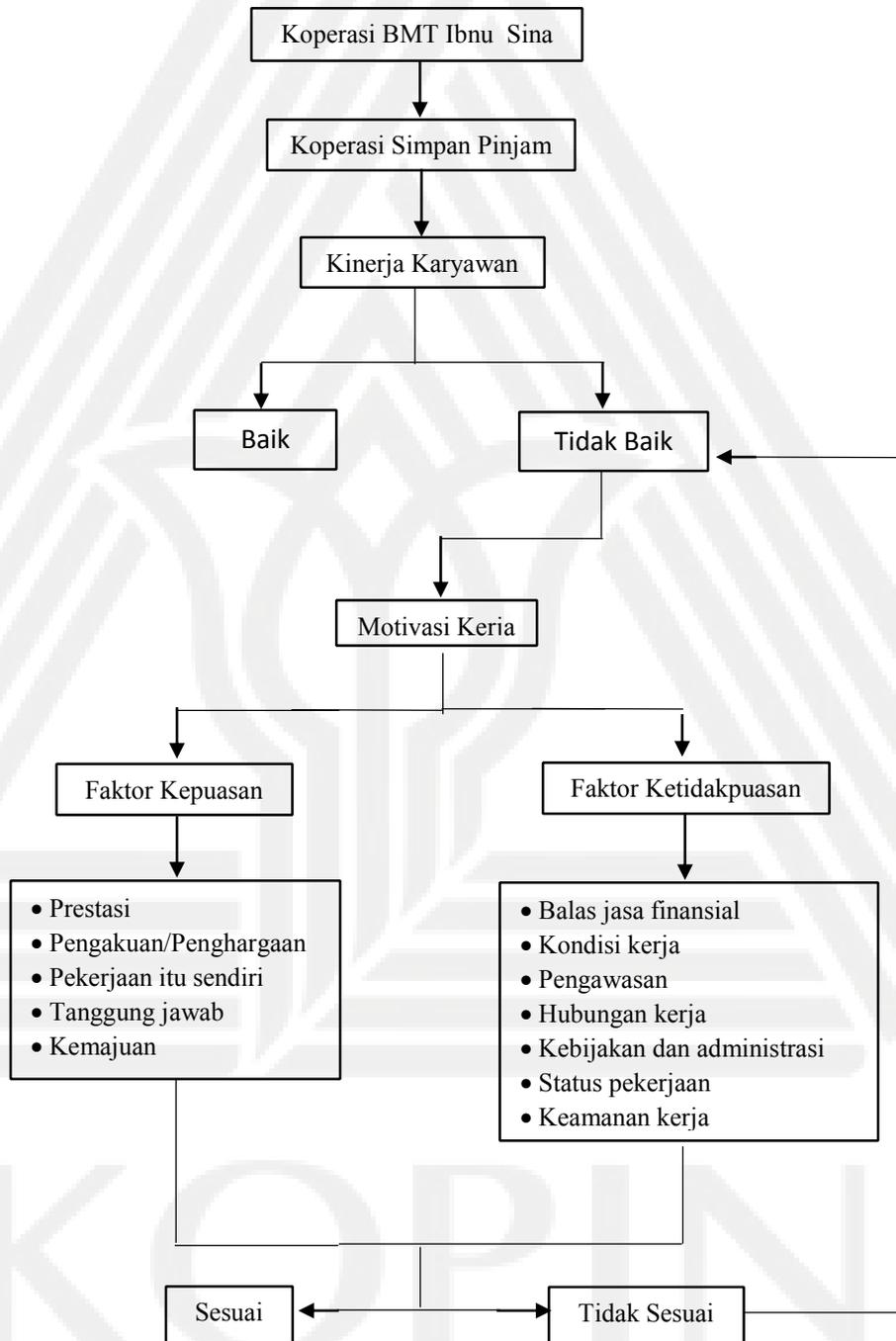
Selain itu menurut Gomes (2003:177) keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja bisa ditulis dengan rumus  $P = F (M \times A)$  dimana  $P = performance/kinerja$ ,  $M = motivation/motivasi$ ,  $A = ability/kemampuan$ . Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan, maka akan tercipta hasil kinerja yang maksimal.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para karyawan pasti akan terjamin. Maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina saat ini diduga kinerjanya menurun, ini diduga karena motivasi kerja yang diberikan koperasi tidak sesuai. Apabila motivasi kerja pada karyawan Koperasi BMT Ibnu Sina sesuai, maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### 2.1.8 Alur Kerangka Berpikir

Alur kerangka berpikir ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2. 3 Alur Kerangka Berpikir**

*Sumber: Data Diolah*

Koperasi BMT Ibnu Sina merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang ada di Kota Bandung. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, tentunya tidak terlepas dari permasalahan. Salah satu permasalahan yang dihadapi Koperasi BMT Ibnu Sina yaitu menurunnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak baik.

Kinerja karyawan yang menurun diduga karena permasalahan motivasi kerja yang diterima karyawan. Maka dari itu, koperasi harus memperhatikan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan agar bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan koperasi bisa tercapai.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus yaitu suatu metode yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dari suatu keadaan atau peristiwa dengan menggunakan teknik pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti sehingga diharapkan dengan metode ini akan dapat mencari dan merumuskan masalah yang dihadapi koperasi dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

### **2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi/Konsep Variabel)**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh sesuai dengan permasalahan.

#### **2.2.2.1 Data yang Diperlukan**

Data dan informasi tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

### 1. Menurut Sumbernya :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara komunikasi langsung dengan informan misalnya melalui wawancara, observasi, serta pembagian kuisioner.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang didapat melalui studi pustaka (buku-buku yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti), bentuk laporan-laporan seperti laporan RAT, AD/ART Koperasi dan literatur lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### 2. Menurut Sifatnya:

- a. Data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan.
- b. Data kualitatif, yaitu jenis data yang berbentuk kalimat verbal dan tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka.

#### **2.2.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Guna mendapatkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka variabel yang terdapat dalam pendekatan masalah terlebih dahulu dioperasionalkan untuk menentukan indikator-indikator dari variabel-variabel berikut:

IKOPIN

**Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Sub Variabel	Dimensi	Indikator
<b>Motivasi Kerja</b> <b>(X) Federick</b> <b>Herzberg dalam</b> <b>Wilson Bangun</b> <b>(2012:318)</b>	1. Faktor Kepuasan atau <i>Motivator factor</i>	1. Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja yang dicapai</li> </ul>
		2. Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pemberian penghargaan oleh atasan atas hasil kerja</li> <li>• pujian oleh atasan atas hasil kerja</li> </ul>
		3. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tantangan dalam pekerjaan</li> <li>• Beban kerja</li> </ul>
		4. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> <li>• Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Partisipasi karyawan seperti menghadiri rapat-rapat</li> </ul>
		5. Kemajuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan promosi jabatan</li> <li>• Pelatihan karyawan</li> </ul>
	2. Faktor Ketidakpuasan atau <i>Hygiene Factor</i>	1. Kebijakan dan administrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan Kebijakan dan administrasi oleh atasan</li> </ul>
		2. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan langsung</li> <li>• Pengawasan tidak langsung</li> </ul>
		3. Penggajian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Honor</li> <li>• SHU bagian karyawan</li> <li>• Bonus</li> <li>• Tunjangan</li> </ul>
		4. Hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan kerja karyawan dengan atasan</li> <li>• Hubungan kerja karyawan dengan karyawan</li> </ul>
		5. Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenyamanan tempat bekerja</li> <li>• Sarana penunjang kerja</li> <li>• Rekan kerja yang menyenangkan</li> </ul>
		6. Keamanan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asuransi</li> </ul>
		7. Status pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman kerja</li> <li>• Pendidikan</li> </ul>

Sumber: Data Diolah

**Tabel 2. 2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> <b>A.A. Anwar Prabu</b> <b>Mangkunegara (2011:75)</b>	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian hasil kerja</li> <li>• Keterampilan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Kecepatan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• kerapihan hasil kerja</li> </ul>
	2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah pekerjaan rutin</li> <li>• Jumlah pekerjaan tambahan</li> </ul>
	3. Kesungguhan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengikuti intruksi dari atasan</li> <li>• Inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>• Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan</li> <li>• Mematuhi peraturan pekerjaan</li> </ul>
	4. Sikap kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap kerja dengan atasan dan karyawan lain</li> <li>• Kerja sama dengan karyawan lain</li> <li>• Kejujuran dalam bekerja</li> </ul>

*Sumber: Data Diolah*

### 2.2.3 Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data

#### 2.2.3.1 Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang diharapkan guna memenuhi kebutuhan penelitian, maka data tersebut harus diperoleh melalui sumber-sumber yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya yang mana data tersebut berupa data primer dan data sekunder, diperoleh melalui:

1. Responden, yaitu orang yang dapat memberikan informasi tentang keadaan dirinya sendiri, mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan, dalam hal ini yaitu karyawan Koperasi BMT Ibnu Sina.
2. Informan, yaitu orang yang dapat memberikan keterangan tentang pihak lain mengenai kompensasi dan kinerja karyawan, dalam hal ini yaitu pengurus Koperasi BMT Ibnu Sina.

3. Literatur, yaitu buku-buku atau dokumen-dokumen serta sumber lain yang ada hubungannya dengan data yang diperlukan dalam penelitian.

### 2.2.3.2 Pengumpulan Data

Berdasarkan perolehan sumber data yang terdapat pada Koperasi BMT Ibnu Sina, maka dapat diuraikan:

**Tabel 2. 3 Cara Pengumpulan Data**

Sumber Data				Tentang Data	
Macam Data	Jumlah Populasi	Sampel	Cara Penarikan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Pengurus	3	3	S	I	I
Karyawan	14	14	S	R	R

*Sumber : Data Pengurus 2018*

Keterangan :

S = Sensus

I = Informan

R = Responden

### 2.2.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel yang dilakukan untuk pengurus dan karyawan dilakukan secara sensus, yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Jumlah populasi yang diambil yaitu 14 orang karyawan sebagai responden dan 3 orang pengurus sebagai informan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2014:85) menyatakan bahwa:

**“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel“.**

### **2.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengumpulan data dengan cara :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang akan diteliti.
2. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan responden dan informan dibantu oleh pertanyaan sebagai pedoman kerja.
3. Kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan berupa formulir yang diajukan secara tertulis.
4. Study pustaka, yaitu cara pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi yang berasal dari kepustakaan, laporan tahunan dan lainnya yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

### **2.2.5 Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu kegiatan untuk mengelompokan, membuat, serta memberikan tingkatan pada data sehingga memiliki arti dan mudah dibaca, sehingga data tersebut dapat memberikan gambaran tentang motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang terkumpul terlebih dahulu diadakan pemeriksaan terhadap kebenarannya, selanjutnya data tersebut dianalisis. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu dengan menganalisis frekuensi jumlah jawaban terhadap kuesioner untuk sejumlah jawaban. Data yang diperlukan akan mendeskripsikan sesuai dengan gejala yang tampak pada fenomena yang diteliti.

Berikut ini akan ditentukan cara penilaiannya menurut teori Sugiyono (2012:95) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan presentase jawaban responden

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Jumlah Persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah sampel

2. Untuk memudahkan perhitungannya, maka responden diberi lima alternatif penilaian untuk setiap pernyataan dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:93) menyatakan bahwa:

**“skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.**

Sangat Baik = 5

Baik = 4

Cukup Baik = 3

Kurang Baik = 2

Tidak Baik = 1

3. Kemudian dilakukan analisis lebih lanjut, data yang dihasilkan dari kuesioner dikumpulkan dan diolah. Untuk mengetahui tinggi rendahnya masing-masing indikator dari tiap variabel, dapat diperoleh dari skala interval yang dicari berdasarkan rumus berikut:

$$I = \frac{(SKt \times n) - (SKr \times n)}{N}$$

Keterangan :

I = Interval  
 N = Jumlah kriteria  
 n = Jumlah sampel  
 SKr = Skor terendah  
 SKt = Skor tertinggi

4. Setelah mengetahui masing-masing indikator tiap variabel, kemudian dilakukan rekapitulasi untuk mengetahui kriteria skor/penilaian yang diperoleh dari variabel berdasarkan hasil masing-masing indikatornya dengan menggunakan rumus:

$$I = \frac{(SKt \times Ji \times n) - (SKr \times Ji \times n)}{N}$$

Keterangan :

I = Interval  
 N = Jumlah Kriteria  
 SKt = Skor tertinggi  
 n = Jumlah sampel  
 SKr = Skor terendah  
 Ji = Jumlah Indikator

- 1) Untuk menjawab identifikasi masalah yang pertama yaitu mengenai motivasi kerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina, maka ditetapkan 14 orang karyawan sebagai responden dan 3 orang pengurus sebagai informan. Adapun di

bawah ini interval untuk responden dan informan:

- a) Responden

$$I = \frac{(SKt \times n) - (SKr \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 14) - (1 \times 14)}{5}$$

$$I = \frac{70-14}{5}$$

$$I = 11,2 = 11$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval sampel untuk responden adalah 11 sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah:

- 14 – 25 = indikator motivasi kerja Tidak Baik
- 26 – 36 = indikator motivasi kerja Kurang Baik
- 37 – 47 = indikator motivasi kerja Cukup Baik
- 48 – 58 = indikator motivasi kerja Baik
- 59 – 70 = indikator motivasi kerja Sangat Baik

Untuk mempermudah dalam penilaian masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja, maka akan digunakan tabel seperti di bawah ini:

**Tabel 2. 4 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Alternatif Jawaban	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
			Frekuensi	%		
	Sangat Baik	5				
	Baik	4				
	Cukup Baik	3				
	Kurang Baik	2				
	Tidak Baik	1				
<b>Jumlah</b>			14	100		

Sumber: Data Diolah

Untuk mengetahui penilaian yang diperoleh dari variabel motivasi kerja, maka dibuat rekapitulasi dari masing-masing indikatornya. Jumlah indikator untuk motivasi kerja adalah 25 indikator, maka untuk perhitungannya:

$$I = \frac{(SKt \times Ji \times n) - (SKr \times Ji \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 25 \times 14) - (1 \times 25 \times 14)}{5}$$

$$I = \frac{1.750-350}{5}$$

$$I = 280$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval untuk motivasi kerja adalah 280, sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah :

$350 \leq x \leq 630$  = motivasi kerja tidak baik

$630 \leq x \leq 910$  = motivasi kerja kurang baik

$910 \leq x \leq 1.190$  = motivasi kerja cukup Baik

$1.190 \leq x \leq 1.470$  = motivasi kerja baik

$1.470 \leq x \leq 1.750$  = motivasi kerja sangat baik

b) Informan

$$I = \frac{(SKt \times n) - (SKr \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 3) - (1 \times 3)}{5}$$

$$I = \frac{15-3}{5}$$

$$I = 2,4 = 2$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval sampel untuk informan adalah 2 sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah:

3 – 4 = indikator motivasi kerja Tidak Baik

5 – 7 = indikator motivasi kerja Kurang Baik

8 – 9 = indikator motivasi kerja Cukup Baik

10 – 12 = indikator motivasi kerja Baik

13 – 15 = indikator motivasi kerja Sangat Baik

Untuk mempermudah dalam penilaian masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja, maka akan digunakan tabel seperti di bawah ini.

**Tabel 2.5 Tanggapan Informan Terhadap Masing-Masing Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Alternatif Jawaban	Skor	Informan		Jumlah Skor	Kriteria
			Frekuensi	%		
	Sangat Baik	5				
	Baik	4				
	Cukup Baik	3				
	Kurang Baik	2				
	Tidak Baik	1				
<b>Jumlah</b>			3	100		

*Sumber: Data Diolah*

Untuk mengetahui penilaian yang diperoleh dari variabel motivasi kerja, maka dibuat rekapitulasi dari masing-masing indikatornya. Jumlah indikator untuk motivasi kerja adalah 25 indikator, maka untuk perhitungannya:

$$I = \frac{(SKt \times Ji \times n) - (SKr \times Ji \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 25 \times 3) - (1 \times 25 \times 3)}{5}$$

$$I = \frac{375-75}{5}$$

$$I = 60$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval untuk motivasi kerja adalah 60, sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah :

$75 \leq x \leq 135$  = motivasi kerja Tidak Baik

$135 \leq x \leq 195$  = motivasi kerja Kurang Baik

$195 \leq x \leq 255$  = motivasi kerja Cukup Baik

$255 \leq x \leq 315$  = motivasi kerja Baik

$315 \leq x \leq 375$  = motivasi kerja Sangat Baik

Setelah mengetahui hasil penilaian mengenai motivasi kerja dari responden dan informan, selanjutnya dibuat tabel rekapitulasi seperti di bawah ini untuk mempermudah melakukan penilaiannya:

**Tabel 2. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Motivasi Kerja**

Sub Variabel	Indikator	Responden (Skor)		Informan (Skor)		Kenyataan	Kriteria
		Harapan	Kenyataan	Kriteria	Harapan		
<b>Jumlah</b>		1.750			375		

Sumber: Data Diolah

2) Untuk menjawab identifikasi masalah yang kedua yaitu mengenai kinerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina, maka ditetapkan 14 orang karyawan sebagai responden dan 3 orang pengurus sebagai informan. Adapun di bawah ini interval untuk responden dan informan:

a) Responden

$$I = \frac{(SKt \times n) - (SKr \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 14) - (1 \times 14)}{5}$$

$$I = \frac{70-14}{5}$$

$$I = 11,2 = 11$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval sampel untuk responden adalah 11 sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah:

- 14 – 25 = indikator kinerja karyawan Tidak Baik
- 26 – 36 = indikator kinerja karyawan Kurang Baik
- 37 – 47 = indikator kinerja karyawan Cukup Baik
- 48 – 58 = indikator kinerja karyawan Baik
- 59 – 70 = indikator kinerja karyawan Sangat Baik

Untuk mempermudah dalam penilaian masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan, maka akan digunakan tabel seperti di bawah ini:

**Tabel 2. 7 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator	Alternatif Jawaban	Skor	Responden		Jumlah Skor	Kriteria
			Frekuensi	%		
	Sangat Baik	5				
	Baik	4				
	Cukup Baik	3				
	Kurang Baik	2				
	Tidak Baik	1				
<b>Jumlah</b>			14	100		

Sumber: Data Diolah

Untuk mengetahui penilaian yang diperoleh dari variabel motivasi kerja, maka dibuat rekapitulasi dari masing-masing indikatornya. Jumlah indikator untuk kinerja karyawan adalah 13 indikator, maka untuk perhitungannya:

$$I = \frac{(SKt \times Ji \times n) - (SKr \times Ji \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 13 \times 14) - (1 \times 13 \times 14)}{5}$$

$$I = \frac{910 - 182}{5}$$

$$I = 146,6 = 147$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval untuk kinerja karyawan adalah 147, sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah :

$196 \leq x \leq 352$	= kinerja karyawan Tidak Baik
$352 \leq x \leq 509$	= kinerja karyawan Kurang Baik
$509 \leq x \leq 666$	= kinerja karyawan Cukup Baik
$666 \leq x \leq 823$	= kinerja karyawan Baik
$823 \leq x \leq 980$	= kinerja karyawan Sangat Baik

b) Informan

$$I = \frac{(SKt \times n) - (SKr \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 3) - (1 \times 3)}{5}$$

$$I = \frac{15-3}{5}$$

$$I = 2,4 = 2$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval sampel untuk informan adalah 2 sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah:

3 – 4	= indikator kinerja karyawan Tidak Baik
5 – 7	= indikator kinerja karyawan Kurang Baik
8 – 9	= indikator kinerja karyawan Cukup Baik
10 – 12	= indikator kinerja karyawan Baik
13 – 15	= indikator kinerja karyawan Sangat Baik

Untuk mempermudah dalam penilaian masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan, maka akan digunakan tabel seperti di bawah ini:

**Tabel 2. 8 Tanggapan Informan Terhadap Masing-Masing Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator	Alternatif Jawaban	Skor	Informan		Jumlah Skor	Kriteria
			Frekuensi	%		
	Sangat Baik	5				
	Baik	4				
	Cukup Baik	3				
	Kurang Baik	2				
	Tidak Baik	1				
<b>Jumlah</b>			3	100		

*Sumber: Data Diolah*

Untuk mengetahui penilaian yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan, maka dibuat rekapitulasi dari masing-masing indikatornya. Jumlah indikator untuk kinerja karyawan adalah 13 indikator, maka untuk perhitungannya:

$$I = \frac{(SKt \times Ji \times n) - (SKr \times Ji \times n)}{N}$$

$$I = \frac{(5 \times 13 \times 3) - (1 \times 13 \times 3)}{5}$$

$$I = \frac{195-39}{5}$$

$$I = 31,2 = 31$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh batas interval untuk kinerja karyawan adalah 31, sehingga kriteria penilaian yang digunakan adalah :

$39 \leq x \geq 70$  = kinerja karyawan Tidak Baik

$70 \leq x \geq 101$  = kinerja karyawan Kurang Baik

$101 \leq x \geq 132$  = kinerja karyawan Cukup

$132 \leq x \geq 163$  = kinerja karyawan Baik

$163 \leq x \geq 195$  = kinerja karyawan Sangat Baik

Setelah mengetahui hasil penilaian mengenai motivasi kerja dari responden dan informan, selanjutnya dibuat tabel rekapitulasi seperti di bawah ini untuk mempermudah melakukan penilaiannya:

**Tabel 2. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Kinerja Karyawan**

Sub Variabel	Indikator	Responden (Skor)		Informan (Skor)		Kenyataan	Kriteria
		Harapan	Kenyataan	Kriteria	Harapan		
<b>Jumlah</b>		910			195		

*Sumber: Data Diolah*

3) Untuk menjawab identifikasi masalah yang ketiga yakni mengenai meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, maka akan dibuat tabel rekapitulasi untuk menggabungkan antara hasil penilaian responden dan informan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta dari hasil tabel tersebut dibuat kesimpulan. Tabelnya sebagai berikut:

**Tabel 2. 10 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Responden (Skor)		Informan (Skor)		Kenyataan	Kriteria
	Harapan	Kenyataan	Kriteria	Harapan		
<b>Motivasi Kerja</b>						
<b>Kinerja Karyawan</b>						

*Sumber: Data Diolah*

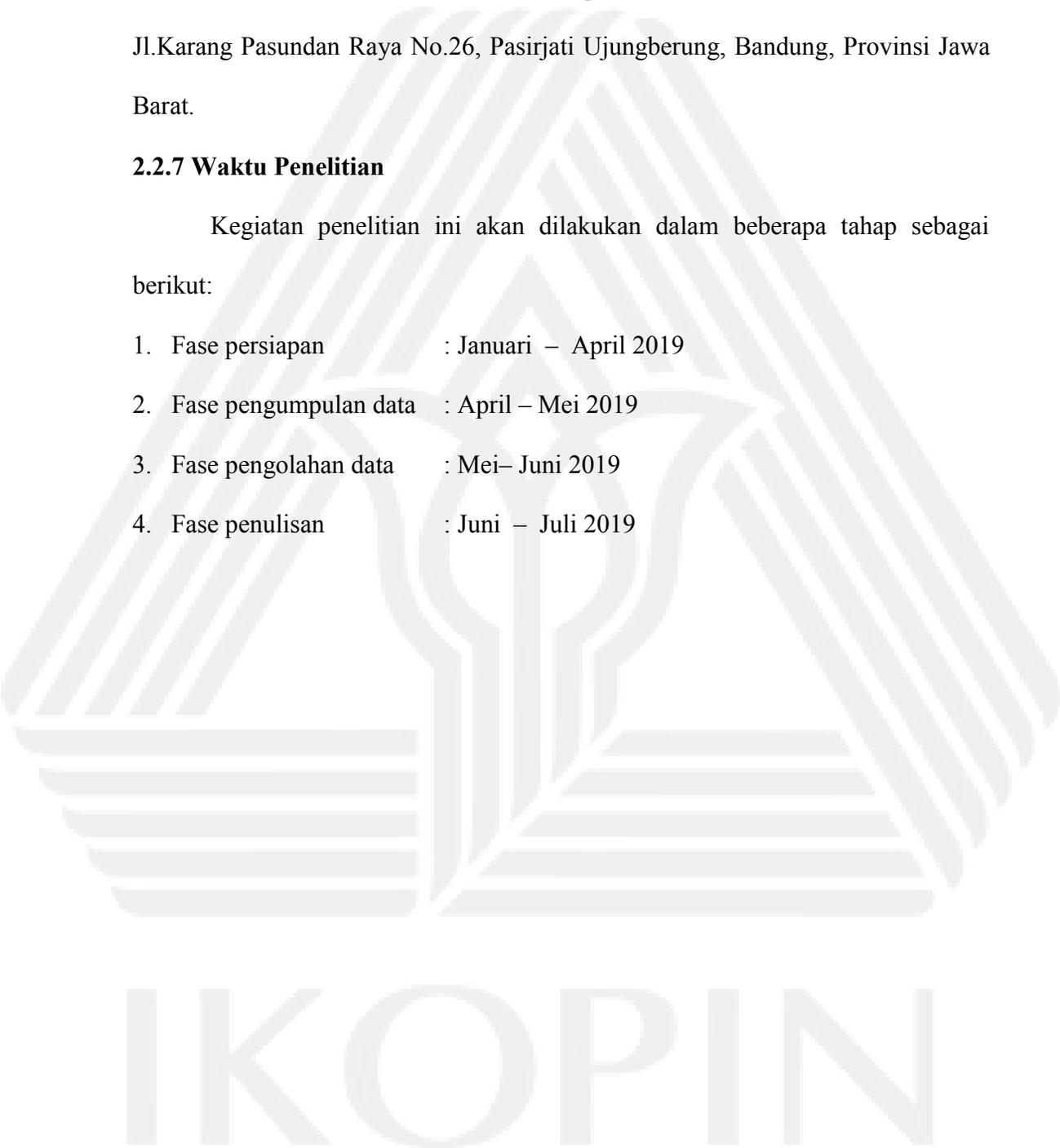
### **2.2.6 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi BMT Ibnu Sina, berlokasi di Jl.Karang Pasundan Raya No.26, Pasirjati Ujungberung, Bandung, Provinsi Jawa Barat.

### **2.2.7 Waktu Penelitian**

Kegiatan penelitian ini akan dilakukan dalam beberapa tahap sebagai berikut:

1. Fase persiapan : Januari – April 2019
2. Fase pengumpulan data : April – Mei 2019
3. Fase pengolahan data : Mei– Juni 2019
4. Fase penulisan : Juni – Juli 2019



IKOPIN