

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia akan sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional (Hadiwinata, 2002). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia selalu menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian. Namun sampai saat ini belum mampu berkontribusi secara maksimal. Hal ini lebih disebabkan oleh kepercayaan masyarakat yang masih kurang untuk bergabung dengan koperasi yang kadangkala dinilai lambat oleh masyarakat jika dibandingkan dengan badan usaha lain.

Asal kata *Motivasi* ialah *motif*, mempunyai arti “dorongan” atau “daya penggerak” yang terdapat di dalam diri seseorang. Menurut Uno (2007), motivasi bisa dimaknai sebagai suatu dorongan internal dan eksternal pada diri individu yang memiliki ciri adanya suatu penghargaan dan penghormatan, hasrat dan minat, harapan dan cita-cita, dorongan dan kebutuhan. Sedangkan Abraham Spering berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk melakukan

aktivitas, yang diawali oleh dorongan diri sendiri sedangkan akhirnya berada pada penyesuaian diri untuk dapat memuaskan motif. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tersebut terdorong oleh keinginan supaya mendapatkan kompensasi, jadi uanglah yang dapat menjadikan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja dalam Islam ialah untuk mendapatkan nafkah yang termasuk juga sebagian dari ibadah. Motivasi kerja pada agama Islam tidaklah bertujuan mencari kehidupan *hedonis*, bukan juga demi mendapatkan kedudukan sosial, apalagi demi kekayaan yang dilakukan melalui semua cara akan tetapi bertujuan hanya untuk beribadah. Dalam perspektif Islam bekerja demi mendapatkan nafkah ialah suatu hal istimewa. Rosulullah Muhammad SAW bersabda dalam sebuah hadist “Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang bekerja dan terampil. Barangsiapa berusaha susah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah” (HR. Imam Ahmad). Berusaha memperoleh nafkah yang halal di dalam Islam dihukumi wajib. Hal ini memberi tanda bahwa sangat penting dalam memperoleh nafkah yang halal.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja didalam islam, bukanlah semata-mata untuk mencukupi kebutuhan nafkah saja melainkan merupakan suatu keharusan untuk beribadah kepada Allah SWT sesudah fardhu yang lainnya. Allah SWT menyuruh kepada orang-orang yang beriman agar selalu bekerja dan melakukan kebaikan. Jika dipandang pada segi kesehatan, bekerja akan menjadikan seseorang semakin sehat. Otot-otot berkontraksi dan berelaksasi dengan cara teratur. Otak dan saraf beraktivitas mengkoordinasikan organ dan

anggota tubuh lain dalam fungsi dan perannya masing-masing. Jantung berpacu dengan ritme normal, yang nantinya semua fungsi akan berjalan dengan baik.

Rasulullah Muhammad SAW bersabda “Barangsiapa dia keluar dalam rangka mencari nafkah untuk anaknya maka itu termasuk *jihad fisisabilillah*. Jika keluar dalam rangka mencari nafkah untuk orang tuanya maka itu juga *jihad fisisabilillah*. Kalaupun keluarnya dalam rangka mencari nafkah untuk diri sendiri demi menjaga harga diri, maka itu juga termasuk *jihad fisisabilillah*. Tetapi apabila keluarganya dia disertai *riya* dan hura-hura maka itu merupakan usaha dijalan setan” (HR. Thabroni). Hadist di atas mengisyaratkan bahwa bekerja ialah kegiatan baik yang sudah sepantasnya disyukuri dan dikerjakan oleh semua orang muslim dimanapun tempat tinggalnya. Dikarenakan menurut perspektif Islam bekerja memiliki makna menjalankan kegiatan yang memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Sehingga orang muslim yang bekerja nantinya mendapatkan nilai lebih tersendiri dan nafkah yang dibutuhkan dapat tercukupi.

Bekerja dengan giat yang dijalankan oleh siapapun akan memperoleh keberkahan bagi kehidupannya sehari-sehari. Islam tidak pernah menyarankan tangan untuk mengadahi ke atas mengharapkan rasa kasihan dari orang lain akan tetapi sebaliknya, tangan yang berada di atas pasti akan lebih dibandingkan tangan yang berada di bawah, hal tersebut memberikan arti bahwa seseorang diharuskan bekerja hanya karena Allah SWT. Bekerja adalah aktivitas yang diperlukan seseorang. Kebutuhan itu dapat beranekaragam, bertambah dan berubah-ubah, yang biasanya pelaku tidak menyadarinya. Seseorang yang bekerja dikarenakan adanya suatu hal yang ingin diperoleh, serta mempunyai harapan jika pekerjaan yang

dilakukan dapat menjadikan kondisinya saat ini semakin memuaskan daripada kondisi yang dahulu. Dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang ada kebutuhan-kebutuhan yang pada waktunya akan menjadi harapan yang ingin diwujudkan dan dipenuhi. Untuk mewujudkan harapan tersebut, seseorang akan terdorong untuk menjalankan kegiatan yang dinamakan *kerja*. Pekerjaan ialah suatu aktivitas yang sudah direncanakan. sehingga pekerjaan tersebut membutuhkan pikiran tertentu dan hanya bisa dikerjakan oleh manusia. (Sulisyanto dkk, 2008).

Kompensasi merupakan sesuatu yang didapatkan seseorang yang bekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Sedarmayanti, 2013). Menurut (Samsudin, 2010), Kompensasi adalah suatu yang diberikan sebagai balas jasa, bisa secara langsung yang dapat berbentuk uang (*finansial*) ataupun secara tidak langsung yang dapat berbentuk suatu penghargaan (*non-finansial*). Adapun Kompensasi dalam perspektif Islam sebagaimana firman Allah SWT QS. At Taubah ayat 105, sebagai berikut:

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At Taubah: 105).

Di dalam surat At Taubah ayat 105 memberikan penjelasan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan dan Allah SWT nantinya akan memberi imbalan atas apapun yang sudah dilakukan. Jadi, pada agama Islam jika manusia melakukan pekerjaannya dengan berniat demi Allah (melakukan kebaikan), sehingga akan memperoleh imbalan di dunia (berbentuk upah/gaji) dan kelak di akhirat (berbentuk pahala) dengan dilipatgandakan. Ayat tersebut memberi penjelasan bahwa gaji didalam konsep Islam mempunyai 2 aspek; dunia dan

akhirat. Pada agama Islam, upah/gaji dinamakan pula dengan *Ujrah*. Gaji merupakan imbalan dari jasa yang sudah disumbangkan oleh tenaga kerja (Samsudin, 2010).

Adapun indikator-indikator Kompensasi yang dikemukakan oleh (Singodimedjo, 2000), bertujuan sebagai pengukur kinerja karyawan dengan cara personal yang ada 4 macam, sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji yaitu kompensasi yang diberikan secara periodik (setiap bulan) terhadap pegawai. Pegawai yang memperoleh kompensasi, biasanya merupakan pegawai tetap serta sudah melewati masa uji coba.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan gaji yang diserahkan oleh perusahaan kepada pegawainya, dikarenakan pegawai itu dirasa sudah ikut berpartisipasi dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Misalnya, tunjangan untuk jabatan, keluarga, kendaraan, tempat tinggal, dan lain-lain.

c. Insentif atau bonus

Insentif atau bonus ialah gaji yang diserahkan pada pegawai tertentu, dikarenakan suatu keberhasilan prestasi yang telah diraih. Misalnya, seorang pegawai diberikan insentif 5% dari gaji pokok dikarenakan telah berhasil melebihi target penjualan perusahaan.

d. Fasilitas

Penyediaan fasilitas sebagai bentuk kompensasi secara umum tidak sendirian, melainkan sebagai tambahan dari bentuk gaji uang atau materi. Akan

tetapi tidak setiap perusahaan dapat memberikan bentuk fasilitas bagi pegawainya dikarenakan terkait ketersediaan keuangan masing-masing perusahaan. Secara umum, macam-macam fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, antara lain yaitu alat perlengkapan pada lingkungan pekerjaan, asuransi, mobil, tempat tinggal, dan lain-lain (Sutrisno, 2009).

Konsep daya produksi suatu pekerjaan bisa ditinjau dari 2 segi, yaitu segi individu dan segi organisasi. segi individu memandang daya produksi yang berkaitan dengan karakteristik pribadi seseorang berupa perilaku dan mental, mempunyai arti sebuah harapan, serta usaha seseorang yang berjuang keras dalam memajukan kualitas hidupnya. Jika segi keorganisasian, memandang daya produksi yang berkaitan dengan susunan keterkaitan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) pada segi ini, adanya suatu peningkatan daya produksi itu bukan hanya memandang segi kuantitas, melainkan pula bisa dipandang pada segi kualitas (Sutrisno, 2009).

Adapun daya produksi memiliki beberapa pengertian, sebagai berikut (Komaruddin, 1992):

- a. Pengertian fisiologi daya produksi adalah sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok haruslah lebih baik dari hari ini. pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
- b. Daya produksi adalah suatu komparasi diantara keluaran (output) dan masukan (input). Cara tersebut dapat dijalankan bagi perusahaan, industri dan ekonomi

keseluruhannya dengan proses mudah. Daya produksi ialah komparasi ilmu hitung, antara jumlah yang diperoleh dan jumlah masing-masing sumber daya yang digunakan pada masa proses berlangsung (Komaruddin, 1992).

Bisa diartikan jika daya produksi (produktivitas) merupakan komparasi antara hasil yang diperoleh atas kerja seorang pegawai terhadap apapun yang sudah dilakukan demi meningkatkan produksi perusahaan. Arti tersebut sangat cocok terhadap pernyataan Sondang P. Siagian bahwa “Produktivitas ialah suatu kemampuan untuk memperoleh manfaat yang besar dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan jika mungkin yang maksimal” (Siagian, 2005). Komaruddin berpendapat bahwa “Produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari kemarin” (Komaruddin, 1992).

Masing-masing individu memiliki keperluan dan keinginan yang tidak sama dikehidupannya, keperluan dan keinginan inilah yang mendorong individu supaya melakukan aktivitas. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang menjadikan seseorang mau melakukan usaha supaya kepuasan dapat tercapai dan menghindarkan diri terhadap ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut *faktorIntrinsik* dan *faktorEkstrinsik*, sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik memberikan motivasi terhadap seseorang supaya berusaha untuk mencapai kepuasan, termasuk di dalamnya yaitu pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya.

2. Faktor Ekstrinsik memberikan motivasi terhadap seseorang supaya terhindar dari ketidakpuasan, antara lain di dalamnya yaitu interaksi antar manusia, kompensasi, keadaan lingkungan kerja, dan lain-lain.

Jadi segala aktivitas yang seseorang lakukan untuk memperoleh nafkah tidak hanya diniatkan hanya demi hidup di dunia, akan tetapi diniatkan beribadah kepada Allah SWT agar perbuatannya tidak termasuk rugi saat sudah diakhirat. dikarenakan dasar manusia diciptakan oleh Allah SWT semata-mata agar beribadah kepadaNya (Muwafik: 2009).

Semua manusia pasti membutuhkan harta untuk mencapai kebutuhan hidupnya. Salah satunya dengan bekerja manusia akan berusaha untuk mendapatkan harta kekayaan. Karena dengan tanpa adanya usaha manusia tidak memperoleh apa-apa. Seorang muslim yang bersedia bekerja merupakan usaha yang maksimal dengan mencurahkan semua aset, pikiran dan dzikirnya demi menampakan bahwa dirinya termasuk hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan memposisikan dirinya yang termasuk masyarakat baik. Dengan kata lain bahwa manusia yang bersedia bekerja akan dapat memanusiakan dirinya.

Seperti halnya juga sebuah perusahaan yang bekerja di dunia bisnis, dibuat oleh individu yang mempunyai suatu tujuan agar mendapatkan keuntungan yang dibutuhkan semua manusia untuk dapat mencukupi semua keperluan pribadi serta keluarganya. Tujuan itu bisa tercapai ketika manusia melaksanakan aktivitas bisnis sehingga memperoleh laba sebagai tujuan utama perusahaannya (Nawawi, 2011).

Koperasi jika dilihat dari segi etimologi berasal dari bahasa Inggris “*co*” dan “*operation*” *co* mempunyai makna *bersama*, dan *Operation* mempunyai makna



*bekerja*. Sehingga dari segi bahasa “Koperasi” memiliki arti “kerjasama”. Koperasi merupakan wadah ekonomi yang terdiri dari individu atau badan-badan, memiliki sifat terbuka dan ikhlas serta berharap dapat meraih kemakmuran bersama dengan semua anggotanya (Basith, 2008).

Menurut *Internasional Labour Organization PBB*, Koperasi merupakan kelompok orang-orang, biasanya mempunyai kemampuan ekonomi terbatas, dengan bentuk organisasi dan diawasi secara demokratis, semuanya bersumbangsih untuk modal yang dibutuhkan, dan bertanggungjawab dalam segala akibat, dan mendapatkan balas jasa berdasarkan usaha yang telah dijalankan bersama-sama.

Arifin Chaniago mengemukakan bahwa Koperasi ialah kelompok yang terdiri dari individu-individu atau badan hukum yang menyerahkan keluasaan terhadap anggotanya agar bergabung maupun berpisah, untuk menjalin kerja sama dalam menggerakkan usaha yang bertujuan meningkatkan kemakmuran jasmani anggota-anggotanya (Arifin: 2001). Mohammad Hatta memberikan pendapat bahwa Koperasi dibentuk sebagai persekutuan kaum lemah yang digunakan dalam membela keperluan hidupnya, memenuhi keperluan hidup dengan biaya semurah-murahnya, itulah semua yang diinginkan dicapai. Dalam Koperasi harus didahulukan keperluan bersama-sama, bukan tentang keuntungan. Menurut Munker, Koperasi ialah organisasi yang bertujuan saling tolong-menolong untuk melakukan urusan niaga secara berkumpulan, yang berasaskan konsep tolong-menolong (Arifin: 2001).

Koperasi Islam Patani Berhad merupakan suatu badan keuangan yang dibentuk demi tercapainya kemakmuran penduduk wilayah Patani dan berupaya

menjadikan jalinan usaha bersama serta peluang baik supaya dapat mendirikan sistem ekonomi syari'ah Islam. Karena dilatarbelakangi macam-macam harapan kalangan penduduk supaya terhindar oleh sistem kapitalis yang secara terus menerus mengarah pada peluang dalam mendzolimi masyarakat tingkat bawah, lebih-lebih *Sistem Kapitalis* pada penduduk di Selatan Thailand berlawanan dengan sistem ekonomi syari'ah Islam (Abdurrahman, 2009).

Gaji pada pegawai Koperasi Islam Patani Berhad ada beberapa tingkatan pada tahun 2018, tingkatan *pertama* untuk jabatan Manajer 13,680 Baht/bulan jika dikonversi ke Rupiah sekitar Rp.4.500.000, tingkatan *kedua* untuk Karyawan 7,780 Baht/bulan jika dikonversi ke Rupiah sekitar Rp2.500.000, tingkatan *ketiga* untuk *Cleaning Service* 4,780 Baht/bulan jika dikonversi ke Rupiah sekitar Rp.1.500.000. Setiap rapat tahunan akan dibahas juga kenaikan dari beberapa tingkatan gaji tersebut. [www.pnylink.com/jobs/3724/](http://www.pnylink.com/jobs/3724/), diakses tanggal 25 Oktober 2018. Pukul 16:20 wib.

Pada tahun 2013-2016 perkembangan jumlah anggota Koperasi Islam Patani Berhad semakin tahun semakin meningkat dengan jumlah anggota 3.145 orang (pada tahun 2013), 5.095 orang (pada tahun 2014), 7.764 orang (pada tahun 2015) dan 8.120 orang (pada tahun 2016), selama 4 tahun dengan jumlah totalnya 24.124 orang (Abdurrohman, 2009).

**Tabel 1.1**  
**Daftar Kantor Cabang dan Jumlah Anggota Koperasi Islam Patani Berhad Selatan Thailand Pada Tahun 2013-2016.**

No	Kantor Cabang	Tahun Berdiri	Jumlah Anggota				Jumlah
			2013	2014	2015	2016	
1	Muang Patani	2530/1987	3.145	5.095	7.764	8.120	24.124
2	Palas (Patani)	2539/1996	2.468	3.598	4.315	4.985	15.366
3	Khok Pho (Patani)	2548/2005	3.238	4.153	5.777	6.024	19.186

4	Muang Yala	2550/2007	3.274	3.904	5.116	6.237	18.531
5.	Nathawi (Songkhla)	2555/2012	4.276	5.124	5.822	6.678	21.900
6	Resok (Narathiwat)	2556/2013	1.986	2.502	3.825	3.901	11.674
7	Pohon Jerai (Narathiwat)	2557/2014	2.181	3.480	4.565	5.457	15.683
Total			20.568	27.856	36.644	41.402	126.464

**Sumber:** Dokumentasi rapat tahunan Kopersasi Islam Patani Berhad.

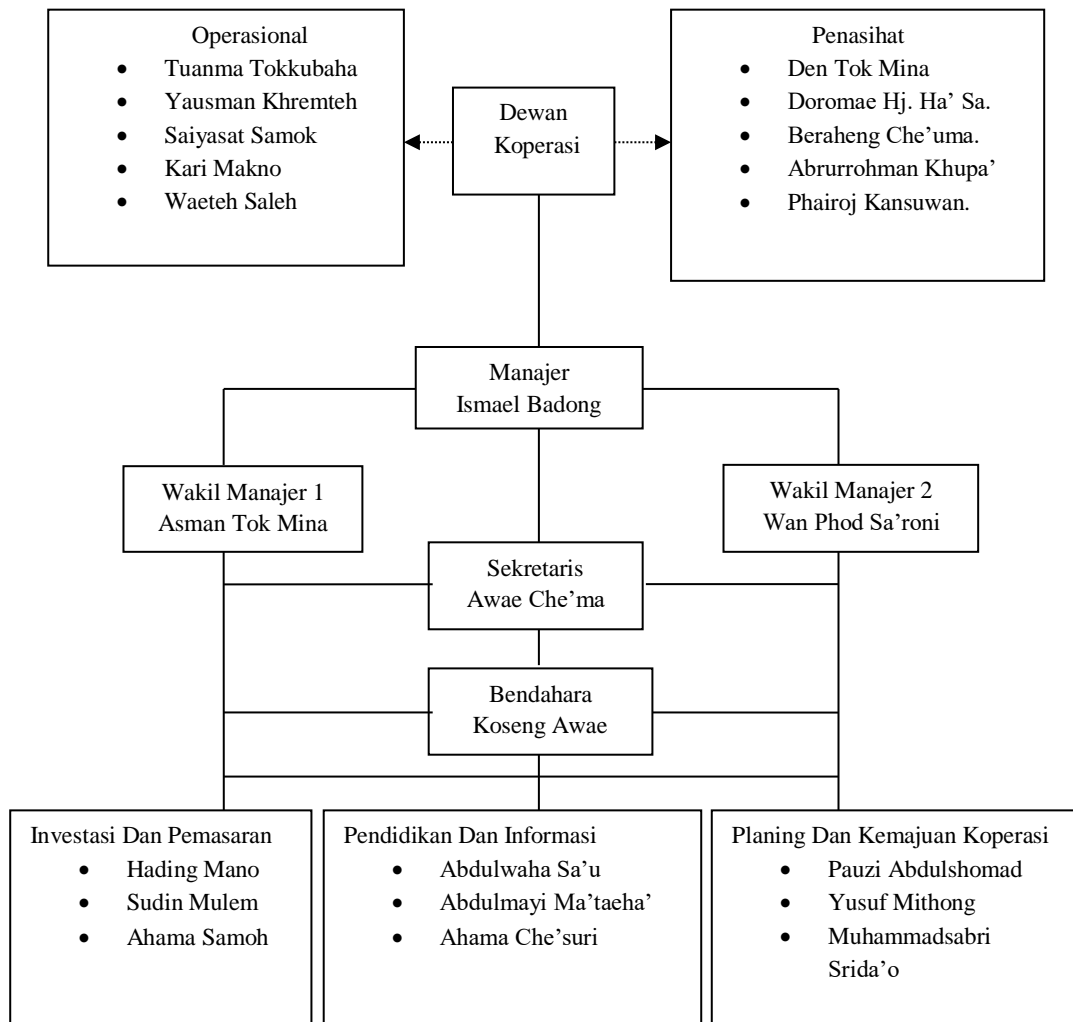
Walaupun Koperasi Islam Patani Berhad semakin maju dengan cepat, akan tetapi pasti ada hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Untuk itu dalam memajukan Koperasi Islam Patani Berhad terdapat pula beberapa rintangan pada saat melaksanakan semua aktivitas usaha berdasarkan visi misi yang sudah diputuskan bersama, misalnya mengenai kebijakan pemerintah membentuk aturan-aturan lembaga keuangan Islam juga ada hambatan, misalnya pada tahun 1987-2016 M, tiada peraturan-peraturan yang mengatur mengenai Koperasi Islam. Sistem Riba juga sudah dianggap suatu hal yang biasa oleh kaum awam, disebabkan terlalu lama terpengaruhi pemikiran agama Budha serta mayoritas badan-badan keuangan di sana.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Anggota dan Aset (Nominal Bath) Koperasi Islam Patani Berhad Thailand Selatan Tahun 2013-2016 M.**

No.	Nama Koperasi	Tahun Berdiri	Jumlah Anggota	Jumlah Aset
1	Koperasi Islam Patani Berhad	2530/1987	48.985	777.302.078
2	Koperasi Islam Ibnu Affan	2535/1992	83.680	1.574.469.736
3	Koperasi Ibnu Auf Satun	2536/1993	31.859	1.438.947.923
4	Koperasi Al-Islamiyah	2536/1993	2.212	153.110.874
5	Koperasi Sakofah Krabi.	2538/1995	9.306	752.448.966
6	Koperasi Assiddeek Songkhla	2538/1995	19.978	1.170.763.649
7	Kopesasi Islam Bina Berhad	2543/2000	1.928	22.076.306
8.	Koperasi Sabahah Yala.	2547/2004	1.928	22.076.306
9.	Koperasi Tanmiyah Krabi	2547/2004	3.865	226.979.547
10.	Koperasi Al-amin nakhonsithamarad.	2548/2005	1.022	12.887.609

**Sumber:** TOP 100 Cooperative member Office of Cooperative Auditing of Thailand.

**Gambar 1.1**  
**STRUKTUR KOPERASI ISLAM PATANI BERHAD**  
**(SELATAN THAILAND)**

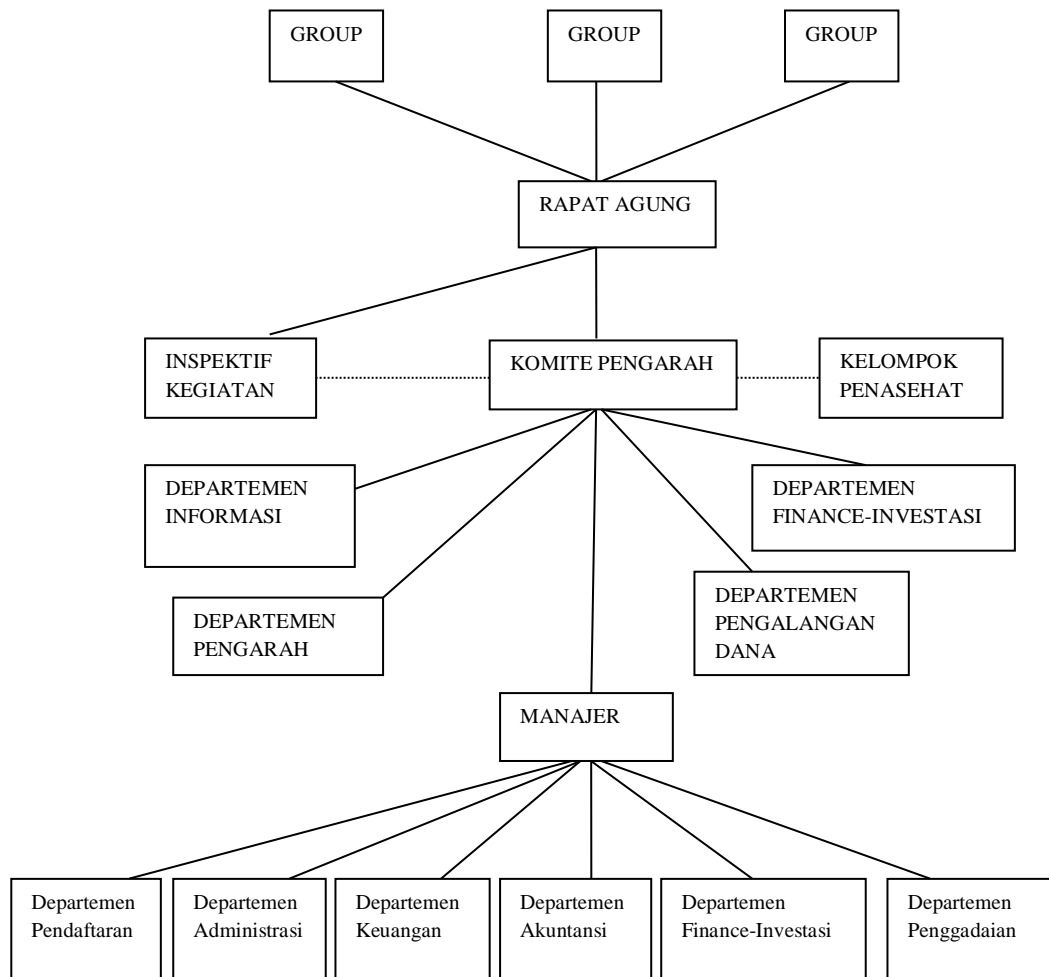


**Sumber:** *Buku Rapat Agung, 2017.*

Struktur organisasi Koperasi Islam Patani Berhad termasuk dalam poin penting yang berpengaruh terhadap keseimbangan, kesuksesan dan kelancaran pada saat menjalankan perusahaan agar harapan yang sudah disepakati dapat terwujud, struktur organisasi bertujuan untuk bisa melihat masing-masing tugas kewenangan serta tanggungjawab dari atasan kepada bawahan supaya lebih mempermudah

pengawasan pada semua aktivitas yang dijalankan koperasi. Model struktural Koperasi Islam Patani Berhad dapat dilihat pada sebagai berikut:

**Gambar 1.2.**  
**Gambaran Manajemen Koperasi Islam Patani Berhad**



**Sumber:** Brosur Koperasi Islam Patani Berhad.

- 1) Jangka waktu 150 hari bagi tahun akuntansi adalah sesudah tanggal 31 Desember pada tiap tahunnya, koperasi harus sudah mengadakan rapat agung agar dapat membuat laporan berkaitan tentang mekanisme koperasi, laporan yang berisi keuntungan setiap tahun pada ahli dalam rapat agung tersebut.

- 2) Ahli jawatan kuasa (pengurus) akan memberikan laporan pertanggungjawaban berdasarkan departemen-departemen yang ada dan melantik penasihat Koperasi.
- 3) Masing-masing cabang dari Koperasi memiliki seorang manajer, sedangkan pada Koperasi pusat terdapat seorang manajer utama yang bertanggungjawab dan melakukan kontrol terhadap semua cabang dalam urusan mekanisme Koperasi.

Di dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat seperti saat ini, motivasi kerja akan menjadi kekuatan bagi organisasi agar tujuan yang diinginkan bersama dapat terwujud. Kemudahan yang di latar belakang oleh pesatnya kemajuan teknologi juga menyebabkan munculnya banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam dunia bisnis yang telah dijalani. Dari latar belakang tersebut, dibutuhkan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Pada Pegawai (Studi Kasus Di Koperasi Islam Patani Berhad Provinsi Patani Selatan Thailand)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang sudah menjadi latar belakang di atas, maka perlu dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa latar belakang pegawai bisa loyal (setia) bekerja di Koperasi Islam Patani Berhad?
2. Apa tujuan dan harapan pegawai Koperasi Islam Patani Berhad?
3. Bagaimana motivasi kerja Intrinsik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Koperasi Islam Patani Berhad?

4. Bagaimana motivasi kerja Ekstrinsik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Koperasi Islam Patani Berhad?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis latar belakang pegawai bias loyal (setia) bekerja di Koperasi Islam Patani Berhad.
2. Untuk mengetahui tujuan dan harapan pegawai Koperasi Islam Patani Berhad.
3. Untuk menganalisis motivasi kerja Intrinsik berpengaruh pada motivasi kerja pegawai Koperasi Islam Patani Berhad.
4. Untuk menganalisis motivasi kerja Ekstrinsik berpengaruh pada motivasi kerja pegawai Koperasi Islam Patani Berhad.

### **1.4. Manfaat penelitian**

#### **1.4.1. Secara Teoritis**

Manfaat teoritis yang bisa diperoleh pada penelitian ini ialah untuk landasan bagi Koperasi Islam Patani Berhad dalam meningkatkan motivasi kerja pada pegawai koperasi Islam Patani Berhad. Selain itu juga untuk memperluas dan menambah wawasan bagi penulis khususnya, yang berharap agar digunakan sebagai salah satu bahan studi banding bagi penelitian lain.

#### **1.4.2. Secara Praktis**

Bagi Koperasi Islam Patani Berhad, penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan saran, pemikiran, dan informasi dalam pelaksanaan mekanisme koperasi terkait dengan motivasi kerja pada pegawai Koperasi Islam Patani Berhad, dan untuk landasan secara praktis pada saat di lapangan supaya pelaksanaan semakin baik.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Supaya lebih mudah dalam memahami pengkajian materi penelitian ini, penyusun menggunakan sistematika penulisan, yaitu:

**Bab I:** Pendahuluan. Bab ini berisi tentang: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Telaah Pustaka, Penelitian Terdahulu, Sistematika Penulis.

**Bab II:** Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi tentang: Landasan Teori, Pengertian Koperasi Islam, Person Organization Fit (P-O Fit), Pengertian Motivasi, Motivasi Kerja Islam, Kompensasi dan Benefit Syariah, Konsep kerja dalam Islam, Prinsip Bekerja Menurut Islam, Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik, Penelitian Terdahulu, Kerangka Kerja Penelitian.

**Bab III:** Metode Penelitian. Bab ini berisi tentang: Metode Penelitian, Lokasi Penelitian Studi, Jenis dan Sumber data, Metode Pengumpulan Data, Alat Pengumpulan Data, Metode Analisis, Teknik Pengolahan Data atau Analisis Data.



**Bab IV:** Pembahasan Dan Hasil Penelitian, Bab ini berisi tentang: Gambaran Umum Objek Penelitian dan Data Deskriptif, proses dan hasil analisis, pengujian hipotesis.

**Bab V:** Bab ini berisi tentang: Penutup, Kesimpulan, Saran.