

**KEGIATAN PEMOTIVASIAN KARYAWAN PADA KOPERASI
GURU DAN PEGAWAI NEGERI DINAS PENDIDIKAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

TOMY ZULHENDRA

Stbk. 02 832 0111



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2007**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah.....	2
C. Hipotesis.....	2
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	3
F. Metode Analisis.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Motivasi dan beberapa teori tentang motivasi.....	6
B. Tujuan Motivasi.....	19
C. Pengertian Koperasi dan Jenis-jenis Koperasi	21
D. Perangkat Organisasi Koperasi.....	30

BAB III: KOPERASI GURU DAN PEGAWAI NEGERI (KGPN)

DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

A. Gambaran Umum KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan	33
B. Model Motivasi yang diterapkan.....	44
C. Perangkat Organisasi Koperasi dalam melaksanakan Pemotivasian.....	49
D. Pelaksanaan Pemotivasian.....	53
E. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pemotivasian	55
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI.....	57
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Setiap manusia hidup dalam mengarungi kehidupannya selalu membutuhkan atau memiliki kebutuhan ekonomi yang senantiasa dapat menghidupi pribadinya maupun kehidupan rumah tangganya. Schubungan dengan prinsip hidup manusia tersebut maka penulis mencoba mendalami tentang koperasi.

Koperasi sangat berbeda dengan badan-badan usaha lain. Koperasi didirikan oleh anggota-anggotanya dalam arti koperasi dapat berdiri disebabkan anggotanya yang mempunyai tujuan bersama, untuk dapat mensejahterakan para anggotanya. Koperasi dipimpin dan diawasi oleh anggotanya sendiri, yang mempunyai kepentingan yang sama. Keputusan tertinggi dalam koperasi ada ditangan para anggotanya sendiri melalui Anggaran Dasar Koperasi yang dilakukan melalui Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang dilaksanakan minimal satu kali dalam setahun.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi seorang pimpinan dalam suatu perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan umumnya mempunyai motivasi untuk mendapatkan suatu yang diinginkannya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya, jika sesuatu yang

diinginkan tersebut terpenuhi akan menimbulkan perasaan senang atau puas, dan sebaliknya apabila keinginannya tersebut tidak dapat terwujud maka akan menimbulkan kekecewaan.

Agar tujuan dapat terwujud, maka pimpinan harus memberikan perhatian yang serius terhadap pekerjaan karyawan, sebagaimana dengan sumber daya lainnya. Selain itu juga pimpinan harus berusaha untuk membangkitkan semangat kerja para pekerjanya dengan motivasi yang efektif. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pimpinan tidak dapat menjalankannya secara sendiri saja, tetapi harus dibantu orang lain dalam melaksanakannya. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya tarik (kemauan kerja) pekerjanya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin yang akan dapat membangkitkan semangat kerja mereka.

Salah satu koperasi yang berada di Medan adalah Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan, koperasi tersebut dijadikan objek penelitian oleh penulis dikarenakan koperasi tersebut, telah lama berdiri, mempunyai kegiatan usaha yang berkesinambungan dengan adanya data yang lengkap guna penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam suatu tulisan yang berbentuk skripsi dengan memberi judul : **“KEGIATAN PEMOTIVASI KARYAWAN PADA KOPERASI GURU DAN PEGAWAI NEGERI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, ditemukan adanya beberapa masalah yang kemudian dapat dirumuskan masalah tersebut sebagai berikut : “Kegiatan pomasalahan kepada karyawan koperasi belum dilaksanakan sepenuhnya oleh Pengurus dan Manajer koperasi.”

C. Hipotesis

“Hipotesis adalah jawaban sementara atas perumusan yang diajukan dan memerlukan pembuktian melalui suatu penelitian untuk memperoleh data yang akurat.”¹⁾

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut : “Jika pengurus dan manajer dapat melaksanakan motivasi kepada karyawan koperasi maka diharapkan koperasi dapat berkembang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.”

D. Luas dan Tujuan Penelitian

Mengingat keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang ada pada penulis, maka luas penelitian ini mencakup tentang kegiatan pomasalahan karyawan pada Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan

¹⁾ Suharsini Arikunto, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kegiatan pemotivasian karyawan pada KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui perangkat organisasi koperasi dalam melaksanakan pemotivasian.

E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian penulisan skripsi ini digunakan metode penelitian, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Suatu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang bersumber dari buku-buku literatur, majalah ilmiah serta laporan-laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan topic penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Suatu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer yang bersumber langsung dari objek penelitian Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (*Observation*)

Mendatangi langsung pada objek yang diteliti dan melakukan pencatatan dari hasil pengamatan tersebut, dalam hal ini Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan.

2. Wawancara (*Interview*)

Mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang berwenang guna mendapatkan data dan informasi yang diperlukan.

3. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*)

Daftar Pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden pada Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan tersebut untuk dijawab sesuai dengan isi pertanyaan yang telah disusun sistematis sebelumnya.

F. Metode Analisis

Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Deskriptif

Melalui metode ini data yang telah terkumpul dikelompokkan, disusun, diklasifikasikan, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang fakta-fakta yang dihadapi yang merupakan masalah penelitian.

2. Metode Deduktif

Suatu metode yang bertitik tolak dari prinsip-prinsip umum berupa teori yang kebenarannya telah diterima secara umum kemudian membandingkan dengan fakta yang ada sebagai kesimpulan khusus, sehingga diperoleh gambaran, baik mengenai penyimpangan maupun penyesuaian antara keduanya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Motivasi dan beberapa teori tentang motivasi

1. Pengertian Motivasi

Sebelum penulis memberikan pengertian tentang motivasi, ada baiknya terlebih dahulu penulis menerangkan asal kata dari motivasi. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau *motivation* dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah Motivasi atau motif antara lain “kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dan dorongan (drive)”.

Motivasi menyangkut reaksi berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan lalu timbal balik keinginan atau sasaran atau tujuan yang berakhir dengan pemuasan. Dengan demikian motivasi tidak terlepas dari tujuan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

kebutuhan dan rangsangan.berikut ini penulis akan menerangkan pengertian motivasi dari beberapa para ahli, yaitu :

“ Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang Manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagai mana dikehendaki dari orang-orang tersebut “. ²⁾

” Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. ³⁾

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah tujuan yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecapan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan menumbuhkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (kebutuhan).

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya, tidak mungkin untuk menghitungnya. Tetapi suatu yang umum berlaku bagi

²⁾ Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalial**, Jilid II, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2001, hlm. 252.

³⁾ Buchari Zainun, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Balai Pustaka, Jakarta 2000, hlm. 143.

semua kebutuhan tersebut ialah tiap kebutuhan setelah di puaskan setelah jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi. Timbul dalam waktu yang sama yakni dengan tujuan yang sama atau dengan tujuan yang sama atau dengan tujuan yang sudah berubah.

Seseorang ingin promosi dalam bekerja, setelah dipromosi sekian waktu ia merasa kebutuhan untuk promosi ketaraf lebih tinggi lagi. Demikian prosesnya terus menerus untuk segala macam kebutuhan. Menurut Buchari Zainun, yang dimaksud dengan motivasi dapat dilihat dari dua segi, yaitu :

“ Segi yang aktif atau dinamis, motivasi tanpa sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Segi yang pasif atau statis, motivasi merupakan kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, menggerakkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.”⁴⁾

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil.

2. Teori Tentang Motivasi

Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

⁴⁾ T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Yogyakarta 2003, hlm. 241

Teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas :

- a) Teori Kepuasan (*Content Theory*)
- b) Teori Motivasi Proses (*Process Theory*).⁵⁾

ad.a). Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya. Teori ini mencoba memberi tahu tentang kebutuhan apa yang memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Frederik Winslow Taylor dengan Teori Motivasi Klasik

Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologisnya saja, yaitu hanya untuk mempertahankan hidup yang berbentuk uang/bang dari hasil pekerjaannya.

- 2) A. H. Maslow dengan Teori Hirarki Kebutuhan

Menurut teori ini, kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti.

⁵⁾ Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta 2003, hlm. 152-169

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan :

- a. Manusia adalah makhluk social yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
 - b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
 - c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki, yakni :
 - (1) Physiological Needs (kebutuhan fisik dan biologis)
 - (2) Safety and Security Needs (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
 - (3) Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness (kebutuhan social)
 - (4) Esteem or Status Needs (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)
 - (5) Self Actualzation (aktualisasi diri)
- 3) Frederick Herzberg dengan Teori Dua Faktor

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

- a. Faktor pemeliharaan (Maintenance Factors).

Meupakan faktor yang berhubungan erat dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus seperti lapar, kenyang dan sebagainya. Dalam bekerja kebutuhan sepeti gaji, kepastian pkejaan dan supervise yang baik. Jadi, faktor ini bukanlah sebagai motivasi tetapi merupakan kahrusan bagi

perusahaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

b. Faktor Motivasi (Motivation Factors).

Faktor ini yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

4) Douglas Mc. Gregor dengan Teori X dan Teori Y.

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat didekan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X

- a. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekeja.
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekeja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe

kepemimpinan teori X adalah Otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

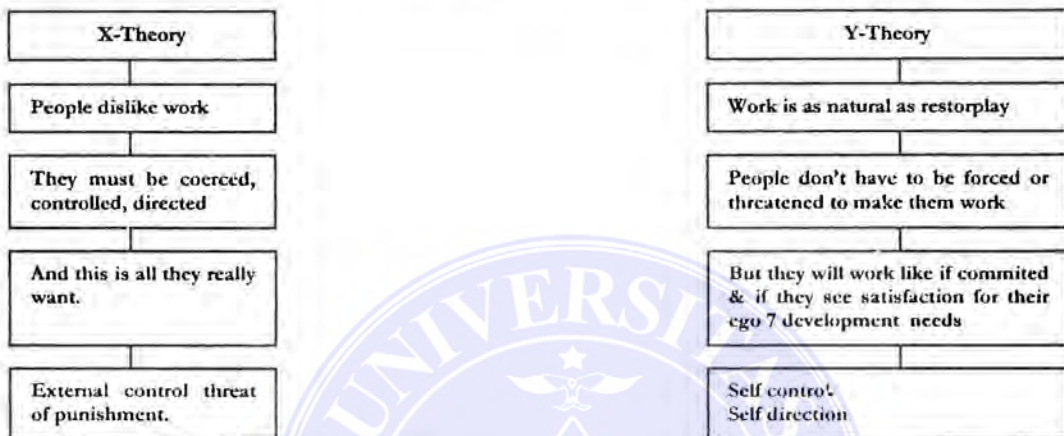
Teori Y

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sa wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kejasama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc. Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integritas dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

Gambar II-1
Bagan Teori X dan Y
Menurut A.w. Willmore



Sumber : Malayu SP. Hasibuan, Manajemer. Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta 2003, hlm.161

5) Mc. Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori ini menyatakan bahwa seseorang pekeja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi. Situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

6) Claude S. George dengan Teori Motivasi Lingkungan Kerja

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu :

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju/promosi
- c. Pengakuan sebagai individu.

- d. Keamanan kerja.
- e. Tempat bekerja yang baik.
- f. Penerimaan oleh sekelompok,
- g. Perlakuan yang wajar, dan
- h. Pengakuan atas prestasi

7) Edward dengan Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan A. Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya menurut data empiris. Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*).
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness*)
- c. Kebutuhan akan kemajuan (*Process Theory*).

ad.b). Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

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

- 1) Teori harapan (*expectancy theory*)
- 2) Teori keadilan (*equity theory*)
- 3) Teori penguatan (*reinforcement theory*)

ad.1). Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa seorang bekerja didasarkan kepada tiga komponen, yaitu :

- a. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).
- b. Nilai (*valence*) adalah nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Misalnya nilai positif pada peristiwa terpilihnya seorang karena memang ingin dipilih, nilai negative bila seorang kecewa karena sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh jika bernilai nol.
- c. Pertautan (*instrumentality*) adalah besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan.

ad.2). Teori keadilan (*equaty theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta objektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja pekerjanya cenderung meningkat.

ad.3). Teori penguatan (*reinforcement theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Teori penguatan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut :

- Penguatan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila penguat positif diterapkan secara bersyarat.
- Penguatan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila penguat negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip penguatan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulasi yang bersyarat. Demikian juga, prinsip hukuman (*punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*response*) diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.

Setelah memberikan teori tentang motivasi maka sekarang penulis akan menjelaskan mengenai bentuk/model motivasi yang dapat dilakukan dalam usaha memotivasi bawahan. Maka ada dua bentuk motivasi yang dilakukan, yaitu :

1. Motivasi positif
2. Motivasi negatif⁶⁾.

⁶⁾ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2002, hlm. 204.

ad.1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atas penghargaan, seperti kenaikan gaji (upah) dan peningkatan rasa puas dari bawahan.

ad.2. Motivasi negatif

Motivasi negatif menggambarkan, apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan diberikan mengenai sesuatu hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, uang dan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan.

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Berikut ini akan dibahas tiga diantara model-model motivasi dengan dengan urutan dasar kemunculannya, yaitu :

- a. Model tradisional
- b. Model hubungan manusiawi
- c. Model sumber daya manusia

ad.a. Model tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat memotivasi dengan penghargaan berujud uang.

Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan

meningkatkan efisiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut, manajer mengurangi besarnya upah insentif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan/jaminan kerja daripada hanya kenaikan upah kecil dan sementara.

ad.b. Model hubungan manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Para peneliti hubungan manusiawi menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

ad.c. Model sumber daya manusia.

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja. Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya motivasi. Prinsip motivasi mencakup azas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik.

Menurut Buchari Zainun dalam bukunya manajemen dan motivasi

mangatakan bahwa prinsip motivasi adalah :
UNIVERSITAS MEDAN AREA

- a. Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- b. Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c. Dorongan untuk melakukan pekerjaan bermutu.
- d. Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.⁷⁾

Prinsip motivasi yang diterapkan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

B. Tujuan Motivasi

Motivasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan motivasi bagi semua pihak hendaknya program motivasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsisten.

Gunanya dari pemberian motivasi bagi karyawan di suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

- “ 1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan semacamnya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.”⁸⁾

⁷⁾ Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Pusnan, *Manajemen Personalia*, Edisi III, BPFE, Yogyakarta 2002, hlm.146.

⁸⁾ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Universitas, 2001, hlm 120-121

Dari gunanya motivasi di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, disekitar pekerjaan dan lewat pekerjaan.

Setelah memberikan pengertian motivasi maka penulis sekarang menerangkan fungsi dari motivasi. Fungsi motivasi antara lain adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁹⁾

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan trampil, tetapi bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi karyawan ini sangat sulit, karena hal :

- a. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja ?
- b. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu bekerja, cakap dan trampil prestasi kerja rendah saja ?
- c. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya karyawan bersedia bekerja ?

Untuk memotivasi karyawan , manajer harus mengetahui motif motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan

⁹⁾ Hejiraohma Raumanjo, & Suad Husnan, Op.,Cit, hlm. 146-147

yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

C. Pengertian Koperasi dan Jenis-jenis Koperasi

1. Pengertian Koperasi

Koperasi berasal dari bahasa latin yaitu *co* dan *opera*. *Co* artinya bersama, dan *opera* artinya bekerja. Jadi koperasi berarti bekerja sama untuk memperbaiki kehidupan bersama, kehidupan seluruh anggota-anggotanya. Dalam kehidupan perekonomian di Indonesia, disadari bahwa gerakan badan usaha koperasi mempunyai peranan yang semakin besar. Hal ini sejalan dengan isi Undang Undang Dasar 1945 pasal 33 yang memuat dasar demokrasi ekonomi kita yang berasaskan kekeluargaan. Bentuk badan usaha yang sesuai dengan itu adalah koperasi.

Koperasi harus menangani kegiatan ekonomi rakyat dengan jangkauan yang paling luas, sehingga bila kita lihat dari sudut ekonomi bahwa bentuk masyarakat yang adil dan makmur yang sesuai dengan jiwa dan semangat pasal 33 Undang Undang Dasar 1945 itu adalah “masyarakat koperasi” yaitu masyarakat yang sebagian besar kegiatan ekonominya disusun dengan memanfaatkan bangun usaha koperasi tanpa mengurangi peran serta usaha Negara dan swasta. Dengan demikian sasaran dan strategi pembinaan dan pengembangan ekonomi kita adalah membentuk masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang identik dengan masyarakat koperasi.

Untuk mewujudkan perekonomian yang sesuai dengan jiwa dan makna UUD 1945 tersebut terus berupaya mendorong pertumbuhan koperasi di tanah air sehingga dapat berkembang menjadi badan usaha yang dapat dijadikan soko guru dalam perekonomian nasional. Untuk memberikan pengertian tentang koperasi tersebut berikut ini penulis mengutip beberapa definisi tentang koperasi khususnya Koperasi Indonesia sebagai berikut :

- “ Koperasi adalah perhimpunan yang mempunyai sikap rangkap dari kelompok orang-orang dan suatu badan usaha.”¹⁰⁾
- “ Koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak social, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.”¹¹⁾
- “ Koperasi adalah kumpulan orang-orang yang sebagai manusia secara bersama-sama bergotong royong berdasarkan persamaan, bekerja untuk memajukan kepentingan-kepentingan ekonomi mereka dan kepentingan masyarakat.”¹²⁾

Dengan demikian bahwasannya koperasi tersebut bukan merupakan perkumpulan modal atau pemegang saham tetapi perkumpulan social serta sukarela untuk menjadi anggota perkumpulan yang netral dengan bekerjasama secara kekeluargaan. Dengan demikian tidak semua bentuk kerjasama tersebut dikatakan koperasi.

¹⁰⁾ Sunarto, *Manajemen Koperasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Arnis, Yogyakarta, 2006, hlm.85

¹¹⁾ G. Kerta Sapoetra, DKK, *Koperasi Indonesia yang Berlandaskan Pancasila dan UUD 1945*, Rineka Cita, Jakarta, 2000, hlm.45

¹²⁾ Muhammad Agung Ridho. S. *Koperasi Sebagai Gerakan Sosial Rakyat*, Edisi yang diperbaharui, Pelita, 2001, hlm. 70

“ Umumnya koperasi sebagai orang-orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk mencapai kepentingan ekonomi dan menyelenggarakan usaha bersama melalui pembentukan suatu pekumpulan yang diawasi secara demokrasi.”¹³⁾

Pengertian tersebut menunjukkan koperasi harus pekumpulan orang-orang, berarti koperasi harus mengabdikan diri kepada kesejahteraan bersama pada dasar perikemanusiaan dan bukan kebendaan. Didalam koperasi anggota perkumpulan bekerja secara sukarela, persamaan derajat, hak dan kewajiban. Ini berarti koperasi adalah perkumpulan yang mengembangkan dirinya untuk mencapai persamaan koperasi dan kesejahteraan masyarakat. Sebagai perkumpulan orang-orang, koperasi itu diselenggarakan berdasarkan azas demokrasi, ini berarti koperasi milik dari anggota sendiri dan dengan demikian pada dasarnya telah diatur dan diurus kemudian diselenggarakan sesuai dengan keinginan dari anggotanya sendiri dan segala kegiatan dan usaha didasarkan atas kebutuhan yang dirasakan untuk mempersatukan.

Jadi dengan demikian mereka bergabung secara sukarela atas dasar kesadaran dan kebutuhan bersama, sehingga menjadi anggota koperasi tidak ada paksaan, ancaman maupun campur tangan dari pihak lain, apabila pihak yang mempunyai kebutuhan dan kepentingan yang berbeda dengan kepentingan anggota-anggotanya itu sendiri.

¹³⁾ Ninik Widiyanti, **Manajemen Koperasi**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 102.

Dalam Undang Undang Koperasi No.25 tahun 1992 pasal 3 mengatakan bahwa :

“ Koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak social, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan.”¹⁴⁾

Perumusan demikian, koperasi Indonesia adalah kumpulan orang-orang yang sebagai manusia secara bersama-sama bergotong-royong berdasarkan persamaan bekerja untuk memajukan kepentingan ekonomi dan kepentingan masyarakat. Dari kepentingan umum di atas akan terlihat paling tidak ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Koperasi Indonesia harus bersama-sama mengabdikan diri kepada perikemanusiaan dan bukan kepada kebendaan.
- b. Bahwa koperasi Indonesia bergotong-royong berdasarkan persamaan derajat dan kewajiban.
- c. Segala kegiatan koperasi Indonesia harus didasarkan atas kesadaran para anggota tanpa adanya paksaan, ancaman, intimidasi, campur tangan dari pihak lain yang tidak ada sangkut pautnya dengan soal-soal intern koperasi.
- d. Tujuan koperasi Indonesia benar-benar merupakan kepentingan bersama dari para anggotanya dan tujuan itu dicapai berdasarkan harga dan jasa yang disumbangkan para anggota masing-masing.

¹⁴⁾ G. Kerta Sapoetra, DKK, Op., Cit, hlm. 47.

Dari beberapa definisi ahli di atas dapatlah diambil kesimpulan bahwa koperasi adalah merupakan badan atau kumpulan orang-orang yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan warga koperasi pada khususnya.

2. Jenis-jenis Koperasi

Didalam koperasi, dapat dibagi beberapa jenis golongan besar yang didasarkan pada kebutuhan dan efisiensi dalam ekonomi sesuai dengan sejarah timbulnya gerakan koperasi. Berdasarkan Undang Undang Perkoperasian tahun 1967, diatur mengenai penjenisan koperasi di Indonesia sebagai berikut :

“ Penjenisan Koperasi Indonesia didasarkan pada kebutuhan dari dan untuk efisiensi suatu golongan dalam masyarakat yang homogen karena kesamaan aktivitas atau kepentingan ekonominya guna tujuan bersama anggota-anggotanya.”¹⁵⁾

Dalam Garis Garis Besar Haluan Negara dinyatakan bahwa koperasi harus diberikan kesempatan berusaha seluas-luasnya dan ditingkatkan pembinaannya, sehingga benar-benar menunaikan peran yang sesungguhnya dalam pembangunan. Koperasi diberikan peran dan ruang gerak yang luas untuk melaksanakan pembangunan diberbagai sector.

Jenis-jenis koperasi didasarkan pada kebutuhan dan efisiensi dalam ekonomi sesuai dengan sejarah timbulnya gerakan koperasi, yaitu :

¹⁵⁾ Ninik Widiyanti, *Op.,Cit*, hlm. 105.

a. Koperasi Konsumsi

Nama lain untuk koperasi ini kadang-kadang disebut koperasi pertokoan, koperasi rumah tangga, koperasi konsumen dan sebagainya. Koperasi ini mengusahakan kebutuhan sehari-hari, dengan tujuan agar anggota-anggotanya dapat membeli barang-barang kebutuhannya sehari-hari dengan kualitas yang baik dan harga yang layak. Selain melayani anggota, toko koperasi boleh juga melayani umum juga koperasi konsumsi berusaha membuat sendiri barang-barang konsumsi untuk kepentingan anggota dengan demikian koperasi tidak semata-mata tergantung pada pihak luar.

b. Koperasi Kredit

Koperasi ini bertujuan yaitu :

- 1) Mendidik anggotanya untuk menyimpan dan menggunakan uang pinjaman untuk tujuan yang bermanfaat.
- 2) Memberikan pelayanan yang sedemikian rupa sehingga dapat memberikan keringanan bagi anggota yang memerlukan untuk meminjam kepada koperasi seperti ongkos atau bunga pinjaman yang serendah mungkin.

Fungsi pinjaman didalam koperasi adalah sesuai dengan fungsi koperasi umumnya, yaitu untuk memperbaiki kehidupan anggota atau menolong para anggotanya dalam kesulitan uang sehingga mereka tidak terjebak ketangan lintah darat atau kaum rentenir.

c. Koperasi Produksi

Nama lain untuk koperasi ini, koperasi produsen, koperasi industri.

Ada dua macam koperasi produksi yaitu :

- 1) Koperasi Produsen Pekerja, anggotanya adalah orang-orang yang tidak mempunyai perusahaan sendiri.
- 2) Koperasi Produksi Produsen adalah orang-orang yang masing-masing mempunyai perusahaan sendiri mereka pada umumnya produsen kecil seperti :
 - a) Koperasi Produksi Pertanian
 - b) Koperasi Produksi Perikanan
 - c) Koperasi Produksi Peternakan
 - d) Koperasi Produksi Kerajinan / Industri

Usaha yang dijalankan Koperasi Produsen antara lain :

- a) Pembelian bersama bahan-bahan dan alat-alat keperluan produksi
- b) Penjualan bersama barang-barang hasil anggota
- c) Produksi bersama bahan-bahan yang diperlukan anggota
- d) Pengolahan bersama hasil anggota sebelum dipasarkan.

d. Koperasi Jasa

Koperasi ini didirikan untuk memberikan pelayanan (jasa) kepada para anggotanya. Macam-macam jasanya antara lain :

- 1) Koperasi Pengangkutan, memberikan jasa angkutan barang atau orang, selain kepada anggotanya juga kepada umum.
- 2) Koperasi Perumahan.
- 3) Koperasi Asuransi, memberikan jasa asuransi (jaminan) misalnya :

- a) Asuransi Jiwa
 - b) Asuransi Pinjaman
 - c) Asuransi Kebakaran
 - d) Koperasi Perlistrikan
 - e) Koperasi Pariwisata
- e. Koperasi Serba Usaha/Serba Guna (Koserua)

Koperasi ini mempunyai banyak tujuan (multi purpose) yang meliputi perpaduan dari kegiatan koperasi konsumsi, koperasi produksi, koperasi simpan pinjam dan koperasi jasa. Salah satu dari koperasi serba usaha ini adalah koperasi unit desa atau dikenal dengan KUD. Dalam rangka meningkatkan kehidupan rakyat di pedesaan Pemerintah menganjurkan pembentukan Koperasi Unit Desa di setiap kecamatan. Hanya apabila potensi ekonomi satu kecamatan memungkinkan maka dapat dibentuk lebih dari satu KUD, yang menjadi anggota KUD adalah orang-orang yang bertempat tinggal dan menjalankan usahanya di wilayah desa yang merupakan daerah kerja KUD.

Tingkatan-tingkatan koperasi terdiri dari :

a. Koperasi

Secara sederhana koperasi dapat diartikan suatu usaha bersama yang berdasarkan kekeluargaan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, dengan memenuhi kebutuhan anggotanya. Pembentukan koperasi dapat dibentuk oleh sekurangnya 20 (dua puluh) orang.

Pembentukan koperasi adalah mereka yang memenuhi persyaratan keanggotaan dan mempunyai kepentingan yang sama. Koperasi ini dinamakan Koperasi Primer, karena anggotanya adalah orang perorang. Misalnya : Koperasi unit Desa (KUD), Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) dan lain-lain.

b. Pusat Koperasi

Pembentukan pusat koperasi didasari karena adanya usaha-usaha yang tidak dapat dilakukan koperasi primer, karena ketidakmampuan tersebut maka koperasi primer membentuk suatu wadah pusat koperasi, sedangkan pembentukan pusat koperasi dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) koperasi primer atau badan hukum. Misalnya : Pusat Koperasi Unit Desa (PUSKUD), Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia (PKP-RI) dan lain-lain.

c. Gabungan Koperasi

Apabila masih ada usaha yang tidak dapat dilakukan oleh pusat koperasi dapat dibentuk gabungan koperasi, pembentukan gabungan koperasi ini dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) pusat koperasi. Misalnya : Gabungan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (GKP-RI), Gabungan Koperasi Unit Desa (GKUD) dan lain-lain.

d. Induk Koperasi

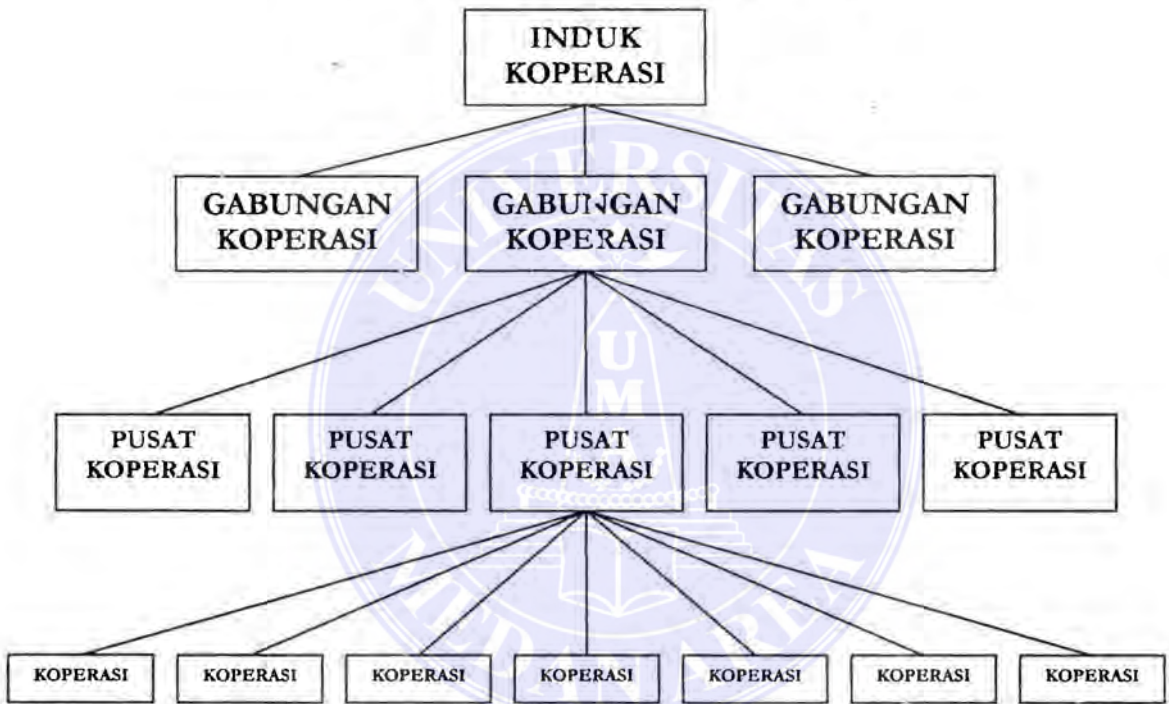
Jika masih diperlukan pembentukan kumpulan dari gabungan koperasi, maka gabungan koperasi dapat membentuk suatu induk koperasi, pembentukan ini

dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) gabungan koperasi. Misalnya :
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Induk Koperasi Pegawai Republik Indonesia (IKP-RI), Induk KOPERASI Unit Desa (INKUD) dan lain-lain

Adapun struktur organisasi koperasi menurut tingkatannya adalah sebagai berikut :

Gambar II-2
Struktur Organisasi Menurut Tingkatannya



Sumber : Diklat Koperasi

D. Perangkat Organisasi Koperasi

Organisasi koperasi yang juga disebut sebagai perangkat atau alat perlengkapan organisasi koperasi yang dimuat dalam Undang Undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang perkoperasian masyarakat sebagai berikut ;

“ Koperasi diatur oleh dan para anggota dengan alat perlengkapan organisasi terdiri dari, Rapat Anggota, Pengurus, Badan Pemeriksa dan yang masing-masing harus berfungsi sepenuhnya sesuai dengan wewenangnya.”¹⁶⁾

Dengan demikian perangkat atau alat perlengkapan organisasi koperasi terdiri dari :

1. Rapat Anggota
2. Pengurus
3. Badan Pemeriksa

ad.1. Rapat Anggota

Kekuasaan tertinggi didalam pengelolaan koperasi di Indonesia berada di tangan Rapat Anggota. Sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai pula dengan Anggaran Dasar Koperasi yang bersangkutan, bahwa anggota harus bertempat pada waktu yang telah ditetapkan jadwalnya dan sekali satu tahun mengadakan Rapat Anggota Tahunan (RAT).

Pada setiap Rapat Anggota ditetapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan pokok, yaitu bagaimana koperasi seharusnya menjalankan usahanya untuk dapat mencapai tujuannya. Kebijakan yang ditetapkan tersebut merupakan pagar yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pelaksana usaha koperasi. Rapat Anggota melimpahkan wewenangnya kepada pengurus untuk melaksanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan berbagai keputusan lainnya. Rapat Anggota

¹⁶⁾ Sunarto, Op., Cit, hlm.93.

juga mendelegasikan kepada Pengurus untuk menjalankan usaha dan kepada Badan Pemeriksa untuk Pemeriksaan.

Upaya yang akan dikelola oleh koperasi harus dan ditentukan oleh anggota, karena anggota dalam susunan organisasi koperasi mempunyai kekuasaan tertinggi yang tertuang pada Rapat Anggota Tahunan, jadi usaha koperasi untuk tahun mendatang barau dapat ditentukan setelah menilai jalannya koperasi pada tahun yang lalu.

ad.2. Pengurus

Unsur kedua yang mempunyai peranan sangat penting dalam pengelolaan usaha koperasi sebagai perusahaan adalah pengurus. Undang Undang yang berlaku menyatakan bahwa pengurus koperasi adalah merupakan personifikasi badan hukum koperasi, karena ia mewakili koperasi baik didalam maupun diluar pengadilan, misalnya djika ditinjau dari segi susunan organisasi koperasi pengurus adalah orang yang dipilih dari kalangan anggota untuk mewakili anggota dalam mengelola usaha koperasi.

ad.3. Badan Pemeriksa

Unsur yang ketiga dari perangkat organisasi koperasi adalah pengawas. Sebagaimana kita ketahui bahwa pengawas dipilih didalam Rapat Anggota, dan akhirnya juga pengawas bertanggung jawab didalam Rapat Anggota nantinya. Pengawas koperasi mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Mengadakan tindakan pengawasan, kebijaksanaan dan pengelolaan koperasi.
- b. Membuat laporan tertulis tentang kegiatan kerjanya didalam pengawasan.

BAB III

KOPERASI GURU DAN PEGAWAI NEGERI (KGPN)

DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

A. Gambaran Umum KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan

1. Sejarah Singkat KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan

Koperasi Guru dan Pegawai Negeri (KGPN) adalah koperasi yang dilandasi dengan semangat jiwa UUD 1945 yang pada umumnya sesuai dengan UU No.12 tahun 1967 yang menyatakan bahwa koperasi adalah sebagai soko guru perekonomian. Menyadari hal-hal di atas guru-guru SD yang ada di Kota Medan merasa terpanggil untuk mendirikan suatu wadah yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru-guru tersebut.

Maka pada tanggal 31 Agustus 1973 didirikan koperasi guru SD yang ada pada waktu itu diberi nama “KOperasi SD”, dimana simpanan pokoknya saat itu Rp.50,- dan tahun 1986 koperasi SD tersebut diganti menjadi Koperasi Guru Pegawai Negeri (KGPN), pergantian tersebut sesuai dengan keputusan rapat yang diadakan pada tanggal 20 Februari 1986, yang menjadi anggota dalam koperasi itu adalah guru-guru SD negeri dan pegawai dari cabang dinas P dan K. bulan Mei 1986 simpanan pokok naik dari Rp.50,- menjadi Rp.200,-.

Koperasi KGPN ini pada tahun 1986 anggotanya berjumlah 5.200 orang dan jasa pinjaman uang (kredit uang) adalah 2% tiap bulan dari Sisa Hasil Usaha (SHU). Pada tahun 1993 anggota koperasi makin meningkat menjadi 6.000 orang. Lama-kelamaan KGPN ini mulai berkembang dan menjadi besar. Sebelumnya

koperasi ini menyewa toko atau kantor, koperasi ini pernah pindah-pindah tempat sampai beberapa kali dan akhirnya pada tahun 1993 mulai KGPN memiliki toko atau kantor sendiri.

Pada tahun 1994 simpanan pokok naik lagi menjadi Rp.1.000,-/orang, tetapi apabila ada guru yang pensiun, pindah, meninggal, maka akan dikembalikan segala hak-haknya yang ada di Koperasi tersebut antara lain :

- a. Simpanan Pokok.
- b. Simpanan Wajin.
- c. Simpanan Khusus.
- d. Sisa Hasil Usaha (SHU)

Tujuan dan manfaat berdirinya Koperasi Guru Pegawai Negeri (KGPN) ini adalah :

- a. Untuk mensejahterakan para anggotanya yaitu para guru SD yang pegawai negeri.
- b. Untuk mempermudah anggota koperasi meminjam uang atau barang elektronik dengan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan.
- c. Mempermudah para guru yang masuk anggota, membeli alat-alat sekolah bagi siswanya, karena didalam koperasi alat-alat sekolah sudah begitu lengkap dan tidak begitu mahal.
- d. Dalam pembelian alat sekolah para guru (para anggota koperasi) dapat langsung membayar kontar ataupun kredit, sesuai dengan syarat dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- e. Karena adanya partisipasi anggota koperasi guru pegawai negeri dan para pengurus koperasi maka petugas koperasi tidak akan merasa dirugikan dan juga tidak diuntungkan dalam mencari keuntungan.

Selama berdirinya KGPN ini syarat yang ditetapkan untuk menjadi anggota Koperasi Guru Pegawai Negeri baik saat menjadi anggota maupun saat berakhirnya anggota KGPN adalah :

a. Syarat untuk menjadi anggota KGPN

- 1) Warga Indonesia, dewasa dan mampu melaksanakan tindakan hukum.
- 2) Menerima landasan idil, azas dasar koperasi.
- 3) Sanggup dan bersedia melakukan kewajiban-kewajiban hak sebagai anggota, sesuai dengan UU Koperasi Aggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta peraturan koperasi lainnya.

b. Syarat saat menjadi anggota KGPN

- 1) Tidak membayar penuh simpanan pokok.
- 2) Tercatat dalam buku daftar anggota.

c. Syarat berakhirnya keanggotaan KGPN

- 1) Meninggal dunia, dalam hal ini pewaris tidak dengan sendirinya dapat menggantikan.
- 2) Minta berhenti atas kehendak sendiri.
- 3) Diberhentikan oleh pengurus oleh karena tidak memenuhi kewajiban atau terbukti telah melakukan kerugian pada koperasi.

Pada saat ini yaitu pada tahun 2006 KGPN memiliki anggota sebanyak 5.198 orang, dengan simpanan pokok Rp.5.000,- dan simpanan wajib Rp.5.000,- perbulan. Dengan kata lain Koperasi Guru Pegawai Negeri (KGPN) mengalami kemajuan yang cukup baik.

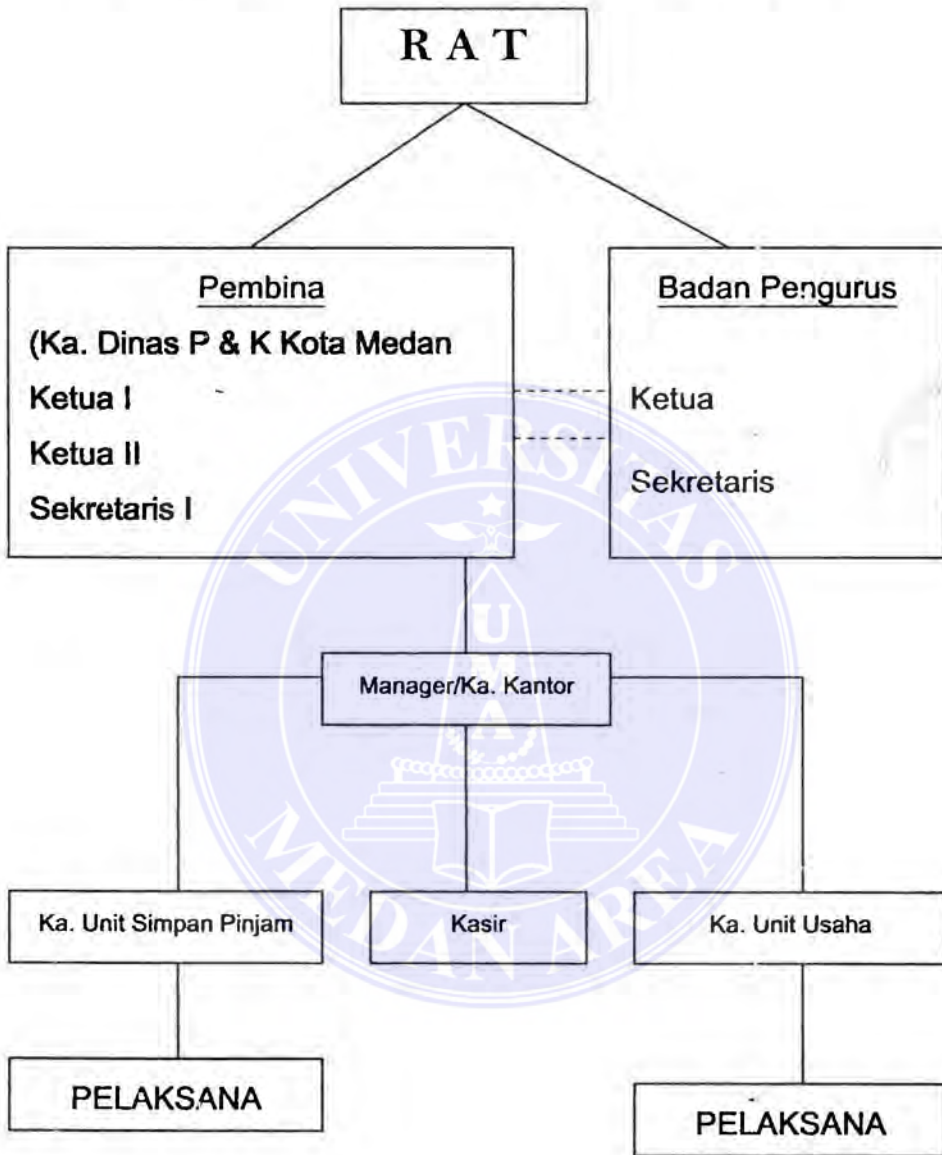
2. Struktur Organisasi KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan

Struktur organisasi adalah penting mengingat bahwa pembentukan struktur organisasi yang baik akan membantu pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan tegas antara satu departemen dengan departemen yang lainnya yang diberikan oleh setiap manajemen, baik ditingkat atas maupun ditingkat menengah dan bawah. Di samping itu perlu adanya koordinasi kerja yang dapat diandalkan dalam rangka efisiensi usaha dan merealisasikan tujuan perusahaan. Hal ini dapat dicapai dengan adanya sistem pengolahan yang memadai terhadap jalannya operasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar III-1

Struktur Organisasi KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan



Sumber : KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan

Adapun fungsi dan tugas perangkat organisasi KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan adalah sebagai berikut :

Rapat Anggota menetapkan :

- a) Anggaran dasar
- b) Kebijakan umum dibidang organisasi, manajemen dan usaha koperasi.
- c) Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan pengawas.
- d) Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan lapaoran keuangan.
- e) Pengesahan petanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.
- f) Menetapkan pembagian sisa hasil usaha.
- g) Menentukan penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

Berdasarkan susunan pengurus Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan, maka tugas pengurus dibagia kepada Ketua I, Ketua II, Sekretaris I, Sekretaris II dan Bendahara.

Pembina berfungsi :

- a) Sebagai pelindung koperasi.
- b) Memonivator karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien.

Ketua I Bertugas :

- a) Memimpin, mengkoordinasikan, mengawasi pelaksanaan tugas anggota pengurus dan manajcr.
- b) Memimpin rapat anggota/rapat anggota tahunan.

- c) Atas nama pengurus memberikan laporan pertanggungjawaban kepada rapat anggota/rapat anggota tahunan.
- d) Memberikan keputusan terakhir dalam kepengurusan koperasi dengan memperhatikan usul/saran/pertimbangan dari anggota pengurus lainnya maupun maanajer.
- e) Mensahkan surat masuk dan keluar bersama sekretaris untuk kegiatan dalam bidang ideal koperasi, tata usaha, personalia dan sebagainya.
- f) Mensahkan surat masuk dan keluar bersama bendahara untuk kegiatan bidang keuangan.
- g) Mensahkan surat masuk dan keluar bersama Ketua II dalam hal kegiatan bidang usaha simpan pinjam dan usaha perkreditan.

Ketua II bertugas :

- a) Menggantikan sementara tugas Ketua I apabila dalam hal ini Ketua I berhalangan hadir seperti memimpin rapat, mengawasi pelaksanaan kegiatan anggota pengurus sehari-hari.
- b) Mensahkan suat masuk dan suat keluar bersama Ketua I dalam hal kegiatan bidang usaha simpan pinjam dan usaha perkreditan.
- c) Memeriksa kelengkapan administ-rasi anggota koperasi yang akan meminta pinjaman uang atau kredit barang.
- d) Memberikan keputusan terhadap volume pinjaman yang dapat diperoleh atas dasar ketetapan yang berlaku.

Sekretaris I bertugas :

- a) Mensahkan semua surat dan buku yang menyangkut bidang kesejahteraan bersama Ketua.
- b) Bertanggungjawab dalam bidang administrasi organisasi Ketua.
- c) Menyelenggarakan dan memelihara buku organisasi dan semua arsip.
- d) Memelihara tata kerja, meencanakan peraturan khusus serta ketentuan lain.

Sekretaris II bertugas :

- a) Merencanakan kegiatan operasional bidang ideal meliputi program pendidikan, penyuluhan dan sebagainya.
- b) Mengadakan hubungan dengan Bendahara dan Manajer-dalam bidang yang berkaitan.

Bendahara bertugas :

- a) Merencanakan anggaran pendapatan dan belanja koperasi
- b) Memelihara harta kekayaan koperasi.
- c) Mengatur pengeluaran uang (biaya) agar tidak melampaui anggaran yang telah ditetapkan.
- d) Mempersiapkan data dan informasi bidangnya dalam rangka menyusun laporan organisasi baik untuk rapat anggota tahunan maupun untuk pihak yang diperlukan.
- e) Membimbing dan mengawasi pekerjaan manajer dalam bidang administrasi uang dan administrasi barang sesuai dengan sistem yang darurat.
- f) Melakukan pemeriksaan langsung jumlah uang kas dan jumlah persediaan barang dan disesuaikan dengan catatan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

Manajer bertugas :

- a) Mengkoordinir, menyusun rencana kerja dan anggaran masing-masing bagian yang berada dibawah tanggungjawabnya untuk disampaikan kepada pengurus.
- b) Mengikuti rapat pembahasan rencana kerja dan anggaran koperasi secara keseluruhan dengan pengurus dan membantu menyelesaikan naskah rencana kerja dan anggaran tersebut agar siap disajikan dalam rapat anggota.
- c) Menyusun perencanaan yang cepat (feasibility study) dalam rangka pembukuan usaha.
- d) Melaksanakan tugas-tugas bidang usaha sesuai dengan rencana kerja anggota yang disetujui rapat anggota serta mengarahkan pada penggarisan yang dilakukan pengurus.
- e) Memimpin dan mengkoordinir para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- f) Melaksanakan tugas-tugas pengurus yang telah dipercayakan padanya, yaitu :
 - 1) Menandatangani surat-surat yang menyangkut soal-soal penawaran, pembelian dan penjualan barang, bertindak untuk dan atas nama pengurus.
 - 2) Menandatangani perjanjian jual/beli dengan anggota dan masyarakat, mencari/mengikuti informasi pasar.

Ka. Unit Simpan Pinjam bertugas :

- a) Menerima setoran dari bendaharawan kecamatan dan membukukannya.
- b) Memberikan permohonan kredit pinjam uang dan menerimanya kembali dari anggota.

- c) Membuat perjanjian kredit uang kepada anggota dan sekaligus membuat administrasi pinjaman anggota tersebut.
- d) Memberikan pinjaman kredit uang kepada anggota sesuai dengan pinjaman anggota tersebut.
- e) Membuat laporan uang keluar/masuk setiap bulan.

Kasir bertugas :

- a) Membayar semua administrasi/keperluan kantor yang rutin setiap bulan.
- b) Membayar setiap barang yang dijual pengusaha kepada anggota.
- c) Menerima hasil penjualan koperasi.
- d) Mengembalikan hak anggota yang pensiun/meninggal.

Ka. Unit Usaha bertugas :

- a) Menerima daftar penjualan barang dari pengusaha
- b) Membuat daftar rekapitulasi terhadap barang yang diterima dari pengusaha.
- c) Melakukan penagihan kepada anggota yang mengambil barang Ka. Unit Usaha.

Pelaksana bertugas :

- a) Membantu Ka. Unit Simpan Pinjam dan Ka. Unit Usaha.
- b) Membuat pembukuan seperti : tagihan kepada anggota, daftar rekapitulasi kepada anggota.
- c) Membuat kwitansi penerimaan simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan khusus dan dana social dari anggota.
- d) Mengantar tagihan kredit uang ke unit Kecamatan.
- e) Membuat surat-surat yang ditetapkan oleh Koperasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

Anggota bertugas :

- a) Membayar kewajiban yang telah ditetapkan.
- b) Menjaga alat-alat pekerjaan termasuk inventaris milik kantor.
- c) Menjaga segala bentuk surat berharga yang ada kaitannya dengan administrasi.
- d) Menjaga hubungan baik dengan atasan dan bawahan.

3. Kegiatan Usaha

Pada awalnya usaha koperasi hanya sebatas simpan pinjam. Namun semenjak tahun 1990 usaha ditingkatkan seperti usaha pertokoan, alat-alat rumah tangga, personal care sampai ke alat-alat musik dan barang-barang elektronik, juga bergerak dibidang jasa seperti pengurusan SIM, akte kelahiran dan sebagainya.

Berdasarkan keterangan pengurus koperasi bahwa pihaknya sekarang sudah memiliki toko sendiri berlantai tiga yang terletak di Jl. A.. Hakim No174 Medan. Untuk memenuhi kebutuhan anggota, pengurus menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan yang menyediakan berbagai macam barang-barang dan malah koperasi menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan yang bonafide diluar Sumatera. Usaha-usaha yang terdapat di KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan, yaitu :

a. Usaha Simpan Pinjam

Kegiatan unit usaha simpan pinjam tahun buku 2002 telah mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya dilihat dari segi volume pinjaman dan jasa pinjaman, walaupun masih ada sebagian dari anggota tidak dapat dipenuhi (ditunda) peminjamannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

b. Unit Usaha Konsumsi (Toko)

Usaha konsumsi adalah merupakan usaha yang melayani anggota koperasi terhadap penyediaan barang-barang Primer dan Sekunder. Sedangkan system pembayaran terhadap unit usaha konsumsi adalah secara kredit, pembayaran akan langsung dipotong pada tanggal penerimaan gaji karyawan sesuai dengan jumlah yang terutang pada faktur/bon yang bersangkutan.

c. Usaha Perkreditan

Usaha perkreditan adalah merupakan usaha yang dimiliki koperasi didalam hal pelayanan penyediaan barang yang bersifat papan dan tersier. Unit usaha ini meliputi penyediaan bahan bangunan, tanah, sepeda motor dan mobil, barang elektronik dan perabot rumah tangga. Sistem pembayaran adalah secara kredit dan dalam jangka waktu yang panjang.

Berikut ini penulis akan menguraikan jumlah anggota Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan, yaitu

Tabel III-1
**Jumlah Anggota KGPN Dinas Pendidikan
 Kota Medan**

NO	UNIT	JUMLAH ANGGOTA
1	MEDAN KOTA	1.850 Orang
2	MEDAN AMPLAS	176 Orang
3	MEDAN AREA	178 Orang
4	MEDAN JOHOR	155 Orang
5	MEDAN TIMUR	170 Orang
6	MEDAN PERJUANGAN	162 Orang
7	MEDAN TEMBUNG	142 Orang
8	MEDAN BARAT	174 Orang
9	MEDAN PETISAH	180 Orang
10	MEDAN BARU	139 Orang
11	MEDAN POLONIA	155 Orang
12	MEDAN MAIMUN	131 Orang
13	MEDAN SUNGGAL	169 Orang
14	MEDAN HELVETIA	173 Orang
15	MEDAN DENAI	168 Orang
16	MEDAN DELI	166 Orang
17	MEDAN MARELAN	134 Orang
18	MEDAN LABUHAN	129 Orang
19	MEDAN TUNTUNGAN	133 Orang
20	MEDAN SELAYANG	168 Orang
21	MEDAN BELAWAN	189 Orang
22	MEDAN PENDIDIKAN	157 Orang
	JUMLAH	5.198 Orang

Sumber : KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan

B. Model Motivasi yang diterapkan

Pada KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan, model motivasi yang diterapkan menggunakan dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif.
2. Motivasi Negatif.

ad.1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu proses mencoba orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah berupa bonus, insentif dan lain-lain.

Dalam memberikan motivasi positif KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan melaksanakan motivasi, yaitu dengan memberikan :

a. Uang

Uang merupakan salah satu insentif penting bagi para karyawan didalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan.

Uang yang diberikan kepada anggota koperasi sebagai upah hanya merupakan pendorong utama hingga pada taraf dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup. Umumnya sudah menerima, bahwa upah dilihat dari sudut pimpinan atau dari sudut KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan merupakan salah satu unsur pokok (biaya), sebaliknya dilihat dari sudut anggota koperasi merupakan penghasilan.

b. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Dalam usaha memotivasi anggota KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan, Dinas Pendidikan Kota Medan memberikan penghargaan didalam melakukan pekerjaan, seperti penghargaan atau tanda jasa.

c. Partisipasi

KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan melakukan motivasi dengan memberikan serta menjelaskan maksud dan tujuan, keputusan maupun perencanaan yang dikeluarkan oleh pihak KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan. Dalam melaksanakan kegiatan, KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan memberikan kesempatan terhadap para anggota untuk memberikan tanggapan dan saran yang diperlukan pihak KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan.

Selanjutnya KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan juga akan berusaha
UNIVERSITAS MEDAN AREA

meminta informasi tentang segala sesuatu dari anggota dalam usaha memotivasi para anggota.

d. Kesempatan untuk maju

KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan memberikan kesempatan kepada anggota koperasi untuk berprestasi dan mau mengelola KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan dengan cara memberikan kesempatan mengikuti latihan. Latihan untuk maju yang diberikan KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan guna meningkatkan kemampuan para anggota juga meningkatkan daya perangsang yang kuat pada diri anggota koperasi tersebut.

e. Jaminan kesehatan

KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan memberikan jaminan kesehatan berupa pengobatan terhadap para anggota yang mengalami sakit beserta keluarganya serta memberikan beberapa tunjangan, cuti dan lain sebagainya yang ada kaitannya dengan jaminan kesehatan.

f. Perintah dan pengarahan yang jelas serta masuk akal

Memberikan perintah kepada agar berusaha untuk benar-benar merealisasikan tujuan perintah itu, karena setiap pimpinan yang memberi perintah harus memahami sungguh-sungguh apa yang menjadi tujuan dalam memberikan perintah tersebut. Perintah dan pengarahan yang diberikan harus jelas serta dapat diterima oleh akal pikiran guna merealisasikan tujuan dari perintah dan pengarahan yang disampaikan.

g. Perhatian yang tulus dari pimpinan terhadap bawahan

Pimpinan dalam usaha memperhatikan para bawahan berusaha menjalin hubungan baik antara bagian-bagian yang ada di dalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan. Menjalinkan hubungan kerja yang harmonis diantara sesama anggota serta dengan pimpinan.

h. Persaingan

Persaingan antar sesama anggota adalah merupakan suatu alat untuk memotivasi para karyawan. Pada setiap karyawan yang terlibat didalam persaingan tersebut akan berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan sebagaimana yang dilakukan para anggota yang bekerja.

i. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik

KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan memberikan fasilitas kerja yang nyaman kepada anggota berupa ruangan yang nyaman, ruangan yang cukup dengan alat-alat kantor dan lain sebagainya.

Disamping itu juga menggunakan jasa Satpam guna menjaga keamanan para pekerja dari gangguan, baik yang datang dari luar maupun dari dalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan. Untuk menjaga kenyamanan para pekerja serta menghindari kejenuhan dalam bekerja para anggota menyediakan tape recorder guna menghibur para anggota dalam melaksanakan pekerjaan.

ad.2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi agar seseorang mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teknik dasar yang menggunakan kekuatan ketakutan. Motivasi ini diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan yang mempunyai nilai pekerjaan yang rendah, malas dan tidak mengikuti peraturan-peraturan maupun pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh pihak KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan.

Dengan memberikan ancaman-ancaman yang menakutkan para pekerja atau anggota koperasi, maka para anggota koperasi akan berusaha menghindari ancaman tersebut dengan cara bekerja sebaik-baiknya di dalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan dan membawanya menuju keberhasilan.

C. Perangkat Organisasi Koperasi dalam melaksanakan Pemasalahan

Motivasi merupakan daya pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga hasil pekerjaannya maksimal. Pemberian motivasi yang umum yang diberikan oleh perangkat organisasi koperasi Dinas Pendidikan Kota Medan adalah pemberian motivasi. Sesuai dengan perkembangan pola pikir manusia, saat ini dan saat yang akan datang motivasi tidak hanya sekedar pemberian gaji atau upah akan tetapi juga pemberian uang selain upah dan gaji. penghargaan, promosi, mutasi, kompensasi dan insentif dan lain sebagainya.

Pada KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan dalam melaksanakan

pemasalahan menerapkan, yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

1. Promosi
2. Mutasi
3. Kompensasi dan Insentif
4. Pendidikan dan Latihan

ad.1. Promosi

Dalam melaksanakan promosi pegawai biasanya lebih dititik beratkan pada prestasi kerja dengan titik mengabaikan senioritas. Setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan dengan melihat prestasi kerjanya, dengan cara ini dapat memotivasi pegawai untuk lebih bergairah dalam menekuni pekerjaannya. Setiap pegawai akan merasa mempunyai kesempatan yang sama dalam menempuh karier yang lebih tinggi.

ad.2. Mutasi

KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan melakukan mutasi secara berkala yang bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada tempatnya, maka untuk ini perlu adanya evaluasi terus menerus secara objektif untuk landasan dalam memberlakukan mutasi.

ad.3. Kompensasi dan Insentif

Besarnya gaji dan insentif yang diterima oleh pegawai KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan erat hubungannya dengan jabatan pegawai tersebut sehingga berdampak secara psikologis bagi pegawai untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya agar mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Dengan demikian produktivitas dari pegawai akan selalu terpelihara dalam diri pegawai

dalam bertugas. Sistem penggajian pada KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

dianggap sudah wajar, sebab perangkat organisasi koperasi telah benar-benar menghargai kecakapan kerja dari pegawainya. Hal ini dapat dilihat dengan membedakan golongan dan gaji seorang pegawai yang sama tingkat pendidikannya tetapi berbeda dalam keterampilan khusus dan pengalaman kerjanya. Ada kaitan yang erat antara jabatan serta lamanya masa kerja yang merupakan cerminan usaha dari KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan untuk menciptakan keadilan dalam sistem penggajian. Insentif yang diberikan oleh perusahaan tampaknya juga telah memadai, dimana telah diberikan berupa bonus sehingga pegawai bersedia mengerjakan tugas diluar jam kerja tanpa ada perasaan terpaksa.

ad.4. Pendidikan dan Latihan

Usaha KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, salah satunya adalah dengan melaksanakan program pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk penambahan tingkat pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebab pegawai yang memiliki keterampilan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

Motivasi ini diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan yang mempunyai nilai pekerjaan yang rendah, malas dan tidak mengikuti peraturan-peraturan maupun pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh pihak KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan. Dengan memberikan ancaman-ancaman yang menakutkan para pekerja atau anggota koperasi, maka para anggota koperasi akan berusaha

menghindari ancaman tersebut dengan cara bekerja sebaik-baiknya di dalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan dan membawanya menuju keberhasilan.

Disamping itu KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan juga akan memilih anggota koperasi yang berprestasi baik dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk dipilih menjadi anggota koperasi teladan dan diberikan penghargaan khusus dari KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan pada setiap bulan. Dengan demikian para anggota koperasi termotivasi untuk lebih giat bekerja dan berprestasi lebih baik lagi.

Walaupun pemotivasian yang diterapkan oleh KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan yang semuanya bersifat positif dalam memberikan gairah kerja kepada para anggota koperasi, akan tetapi pelaksanaan semua jenis motivasi akan sangat tergantung dengan jumlah biaya yang harus disediakan. Biaya yang tersedia dalam jumlah yang relatif besar akan menciptakan kondisi yang baik bagi para anggota koperasi sehingga mereka bekerja dengan giat dan akhirnya produktivitas meningkat. Akan tetapi jumlah biaya kecil akan mengakibatkan berkurangnya gairah para anggota koperasi untuk memberikan prestasi kerja yang terbaik.

Pada KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan, biaya yang tersedia untuk anggota koperasi dalam 3 tahun terakhir cenderung menurun, hal ini disebabkan beberapa hal, diantaranya : jumlah anggaran yang tersedia dan krisis ekonomi. Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan anggota koperasi KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan melaksanakan berbagai pendidikan dan latihan baik yang diadakan secara internal dan eksternal. KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

sangat menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan tulang punggung pelaksanaan dan keberhasilan pencapaian organisasi koperasi yang telah ditetapkan.

KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan menerapkan anggota koperasi untuk berpikir positif, bersikap jujur, bertindak cepat dan tepat untuk kepuasan pelanggan. Disamping itu, budaya disiplin sangat ditekankan pada KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan sehingga dapat berjalan dengan baik dan teratur. Disamping budaya KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan budaya disiplin ditekankan, KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan juga menyadari kontribusi yang diberikan para anggota koperasi harus diberikan kompensasi yang layak dan wajar agar para anggota koperasi termotivasi untuk melaksanakan aktivitas KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan sehingga tujuan atau target yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal.

Motivasi yang dilaksanakan oleh KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan terhadap anggota koperasi bertujuan agar prestasi kerja anggota koperasi meningkat. Oleh karena itu KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan memotivasi anggota koperasi dengan memberikan daya perangsang agar anggota koperasi bersedia bekerja dengan sebaik mungkin dengan rasa senang hati.

D. Pelaksanaan Pemotivasian

Pada waktu mengambil keputusan dalam pelaksanaan pemotivasian para anggota koperasi, pimpinan KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan menggunakan pedoman kerja yang sering dilakukan, yaitu antara lain :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

1. Memastikan diri bahwa pimpinan telah melalui segala fakta maupun informasi yang hanya dapat kita peroleh setelah kita mengadakan penyelidikan dan pengamatan kepada setiap anggota serta pertimbangan yang tetap dari setiap tindakan untuk mengadakan pelaksanaan motivasi yang dilakukan terhadap anggota yang ada didalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan.
2. Pemimpin harus mempunyai kepastian tentang bagaimana cara-cara yang digunakan dalam memotivasi para anggota guna pencapaian kegiatan yang dilakukan terhadap para anggota tersebut. Kesalahan dalam menetapkan sasaran memotivasi anggota akan berakibat ketidakpastian tujuan yang dilakukan.
3. Para pemimpin harus mengetahui bagaimana posisi keberadaan setiap anggota yang bekerja didalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan, hal ini akan bermanfaat terhadap pelaksanaan motivasi anggota tersebut yang pada akhirnya akan terpenuhi sasaran yang diinginkan.

Salah satu aspek memanfaatkan anggota koperasi ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada anggota tersebut. Telah disadari bahwa memanfaatkan anggota adalah mempekerjakan anggota yang memberi manfaat kepada KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan tempat anggota koperasi tersebut bekerja.

Dengan adanya kegiatan yang dilakukan terhadap pelaksanaan pemotivasian yang ada di KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan diharapkan dapat memelihara prestasi dan kepuasan bekerja anggota koperasi agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, sehingga keberhasilan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/2/24

pengelolaan perangkat organisasi koperasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalam KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan.

Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Dalam menjalankan pekerjaannya ia tidak dapat bekerja sendiri melainkan dengan meminta dan mengarahkan orang lain melalui pemberian tugas-tugas kepada bawahannya. Pimpinan harus mampu mendorong bawahannya, karena itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan karena motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan pekerjaan. Untuk itu pimpinan memberikan daya perangsang untuk meningkatkan semangat kerja anggota koperasi.

E. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pemasalahan

Didalam pelaksanaan pemberian motivasi di KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan, terdapat beberapa hambatan yang dialami, antara lain :

1. Tidak semua anggota koperasi menyadari apa tujuan dari motivasi yang dilaksanakan oleh KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan sehingga yang bersangkutan tidak berusaha untuk memperbaiki cara kerja sebagaimana diharapkan oleh pimpinan.
2. Motivasi masing-masing anggota koperasi untuk bekerja berbeda-beda, sehingga KGPN Dinas Pendidikan Kota Medan mengalami kesulitan dalam pemberian motivasi yang tepat pada masing-masing individu.

3. Adanya kejenuhan bagi anggota koperasi dalam menghadapi pekerjaan yang bersifat rutin.
4. Adanya persaingan tidak sehat antara sesama anggota koperasi, sehingga menimbulkan suasana dalam lingkungan kerja tidak harmonis, hal ini juga mempengaruhi di dalam pemberian motivasi yang dilakukan.
5. Kritik, saran dan teguran yang diberikan atasan pada bawahan, terkadang dianggap angin lalu sebagian anggota koperasi, sehingga anggota koperasi tersebut kurang mengalami kemajuan yang diharapkan.

Cara mengatasinya :

1. Pimpinan/manajemen mengambil tindakan dengan melaporkan kejadian dan keberadaan ke kantor wilayah guna mengambil tindakan manajerial yang mampu menyesuaikan seluruh sikap dan tindakannya sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen.
2. Pihak pimpinan mengagendakan dan pada rapat tahunan dibicarakan untuk ditentukan solusinya.
3. Sebaiknya pimpinan dengan melakukan teguran kepada siapa-siapa yang berbuat kesalahan dalam pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah disajikan penulis tentang Kegiatan Pemoivasiian Kegiatan Pada Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pimpinan di dalam mencapai tujuannya secara terus menerus memotivasi para karyawan agar selalu bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan dalam sesuatu pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan juga memberikan motivasi tidak hanya bersifat material tetapi juga bersifat in material.
3. Bentuk dan gaya kepemimpinan Pada Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan berbentuk demokratis, dimana karyawan dapat mengeluarkan pendapat dan ide-idenya.
4. Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan banyak menggunakan sumber daya manusia baik organik tehnik dan non organik non tehnik.
5. Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan telah menetapkan berbagai bentuk motivasi yang positif bagi para karyawannya,

tetapi dalam pelaksanaannya di harapkan oleh terbataskan dana yang tersedia untuk karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Agar tercapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan, pimpinan harus tetap memberikan motivasi secara terus menerus (kontiniu) pada para karyawan agar tetap bersemangat dan bergairah didalam melaksanakan tugas-tugas sehingga mendapat pengakuan dan kepercayaan pada masyarakat.
2. Untuk meningkatkan peningkatan sumber dana perusahaan, pimpinan harus bekerja ekstra keras mencari relasi atau mitra kerja terhadap perusahaan-perusahaan lainnya yang mungkin mendapatkan proyek-proyek yang baru sebagai kegiatan rutin dari perusahaan, sehingga pemberian motivasi dapat berjalan dengan baik.
3. Dalam pemberian motivasi haruslah benar-benar dilaksanakan dengan baik agar tercipta keryawan yang disiplin.
4. Penyebab utama menurunnya produktivitas adalah menurunnya biaya yang disediakan untuk karyawan, Koperasi Guru dan Pegawai Negeri Dinas Pendidikan Kota Medan juga harus menambah perhatian pada karyawan non organik sehingga motivasi kerja seluruh karyawan baik organik dan non organik sebagai suatu tim dapat meningkat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 2001.
- Buchari Zainun, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Balai Pustaka, Jakarta 2000.
- G. Kerta Sapoetra, DKK, **Koperasi Indonesia yang Berlandaskan Pancasila dan UUD 1945**, Rineka Cita, Jakarta, 2000.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi III, BPFE, Yogyakarta 2002.
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta 2003.
- M. Manullang, **Dasar-Dasar Manajemen**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Universitas, 2001.
- Muhammad Agung Ridho. S. **Koperasi Sebagai Gerakan Sosial Rakyat**, Edisi yang diperbaharui, Pelita, 2001.
- Ninik Widiyanti, **Manajemen Koperasi**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta 2000.
- Susilo Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2002.
- Sunarto, **Manajemen Koperasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Arnis, Yogyakarta, 2006.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Yogyakarta 2003.
- Suharsini Arikuntoro, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- S. Nasution dan M. Thomas, **Penuntun Membuat Thesis, Disertasi, Skripsi Dan Makalah**, Edisi VIII, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.