

**LAPORAN PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN
BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL
DAN MENENGAH PADA BADAN USAHA MILIK DESA DANADYAKSA DESA
WATESUMPAK KABUPATEN MOJOKERTO**



Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir
Praktik Pengalaman Lapangan Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung

Oleh

OKKY KHARISMAWAN

NIM. 12401173140

Dosen Pembimbing Lapangan

SRI DWI ESTININGRUM, S.E., Ak., M.M.,C.A.

NIP. 197209082007102001

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN
PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN

Laporan Akhir Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung ini telah disetujui dan disahkan pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 17 September 2020

Di : Tulungagung

Judul Laporan : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pada Badan Usaha Milik Desa DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.

MENYETUJUI

DOSEN PEMBIMBING LAPANGAN



Sri Dwi Estiningrum, S.E., Ak., M.M., C.A.

NIP. 197209082007102001

Mengesahkan

a.n. Dekan

Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan BisnisIslam

Siswahyudianto, M.M

NIDN. 2015068402

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Jurusan Perbankan Syariah dengan judul **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pada Badan Usaha Milik Desa DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.”** Yang mana laporan ini merupakan salah satu laporan yang diajukan untuk memenuhi tugas akhir.

Sholawat serta salam semoga selalu teriring untuk baginda Rasul Muhammad SAW, dengan selalu mengikuti dan menjalankan ajaran beliau, semoga kita termasuk umatnya yang kelak mendapatkan *syafa'atul 'udzma fi yaum al makhsyar*.

Penyusunan laporan akhir ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Maftukhin, M.Ag., selaku Rektor IAIN Tulungagung.
2. Dr. H. Dede Nurohman, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung.
3. Muhammad Aqim Adlan, S.Ag., S.Pd., M.E.I., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Siswahyudianto, MM., selaku kepala laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung.
5. Sri Dwi Estiningrum, S.E.,Ak.,M.M, selaku Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Praktik Pengalaman Lapangan di BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.
6. Suli Setiyono, selaku Pimpinan Operasional di BUMDes DanaDyaksa yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL)

7. Seluruh staff di BUMDes DanaDyaksa yang telah membantu dan membimbing kami selama proses Praktik Pengalaman Lapangan (PPL).
8. Teman Kelompok PPL yang saling membantu dan memberikan semangat satu sama lain.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan PPL ini.

Semoga semua bantuan, arahan serta bimbingan yang telah diberikan dicatat oleh Allah SWT, sebagai amal khasanah dan dilipat gandakan pahalanya, Amin.

Penulis berharap semoga Laporan Praktik Pengalaman Lapangan ini dapat berguna dan bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi semua pihak yang membutuhkannya untuk pengembangan di masa-masa yang akan datang. Penulis menyadari bahwa Laporan Praktik Pengalaman Lapangan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh Karena itu kritik dan saran diharapkan demi sempurnanya Laporan Praktik Pengalaman Lapangan ini.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Tulungagung, 31 Agustus 2020

Penulis

OKKY KHARISMAWAN

NIM. 12401173140

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Dasar Pemikiran.....	1
B. Tujuan dan Kegunaan.....	3
C. Waktu dan Tempat Pelaksanaan.....	4
BAB II.....	5
PELAKSANAAN PRAKTIK.....	5
A. Profil Lembaga.....	5
B. Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan di BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.....	7
C. Permasalahan di Lapangan.....	8
D. Tanggapan BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.....	8
BAB III.....	10
PEMBAHASAN.....	10
A. Pengertian Motivasi.....	10
B. Model – Model Motivasi.....	11
C. Jenis-Jenis Motivasi.....	12
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
E. Pengertian Beban Kerja.....	16
F. Indikator Beban Kerja.....	17
G. Jenis-jenis Beban Kerja.....	17
H. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
BAB IV.....	21
PENUTUP.....	21

A. Kesimpulan.....	21
B. Saran.....	22
DAFTAR PUSTAKA.....	23
LAMPIRAN.....	24
1. Berita Acara Harian PPL.....	24
2. Form Bukti Konsultasi dengan DPL.....	28
3. Foto-foto kegiatan selama PPL.....	28

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Pemikiran

Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan program yang wajib diikuti oleh mahasiswa, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, sebagai salah satu syarat kelulusan. Dalam program praktik pengalaman lapangan ini mahasiswa diberikan kesempatan untuk memperoleh ilmu dan pengalaman baru di dunia kerja nyata yaitu di lembaga atau institusi yang berhubungan dengan jurusan yang di ambil. Selain itu, dapat digunakan untuk tempat menerapkan ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah kedalam lingkungan pekerjaan.

Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan sarana bagi mahasiswa untuk menjadi lulusan-lulusan sarjana yang siap pakai dan mampu memenuhi kebutuhan dunia kerja. PPL dapat membantu mahasiswa memahami dunia kerja secara langsung dengan mengamati sistem kerja, kedewasaan berfikir, serta meningkatkan cara berfikir dalam analisis berdasarkan fakta yang ditemukan secara benar dan informasi yang diperlukan, efektif dalam melakukan wawancara atau observasi dan memiliki pemahaman teori-teori yang didapat dikampus untuk diterapkan sebagai landasan analisis dengan kenyataan dunia kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sangat diperlukan oleh setiap lembaga, baik lembaga pemerintah maupun swasta. SDM yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja lembaga. Namun, SDM yang handal tidak otomatis dapat meningkatkan kinerja lembaga. Oleh karena itu, SDM yang handal sekalipun perlu di "*manage*" agar memiliki kinerja yang baik dan mencapai tujuan lembaga.¹ Suatu perusahaan untuk melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang barang maupun jasa akan berusaha

¹Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 01.

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan yaitu keberhasilan suatu aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, serta tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh semua pihak pimpinan di lembaga BUMDes bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan bisa memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diharapkan terhadap perkembangan UMKM. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya tidak akan maksimal .

Pentingnya motivasi kerja karyawan terhadap perkembangan UMKM, maka wujud perhatian pihak pimpinan lembaga BUMDes mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan kegiatan memberi motivasi pada karyawan sehingga karyawan menjadi terdorong dan semangat dalam pencapaian target lembaga sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Pemotivasian ini banyak macamnya seperti kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan, insentif dan sebagainya. Apabila kebutuhan karyawan sudah terpenuhi maka karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga karyawan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Beban Kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu lembaga di BUMDes karena dalam pekerjaan setiap karyawan harus memenuhi target yang dijadikan sebagai acuan untuk mendorong kinerja

karyawan terhadap perkembangan UMKM di desa agar dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh lembaga BUMDes. Beban kerja karyawan yang dirasakan yaitu semakin banyaknya persaingan diluar bank sehingga pihak bank dan karyawan banyak yang tidak memenuhi target dan penyebab utamanya adanya virus covid 19, yang membuat nasabah banyak yang telat bayar angsuran atau kredit macet. Sehingga pihak bank menerima jumlah angsuran nasabah walaupun tidak sesuai dengan jumlah yang ditetapkan. Jadi, berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Pada Badan Usaha Milik Desa DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto”**.

B. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Tujuan secara umum yang ingin dicapai dengan adanya Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) antara lain:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap perkembangan UMKM.
- b. Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan terhadap perkembangan UMKM.

2. Kegunaan

a. Untuk Akademik

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan.
2. Dapat disajikan sebagai salah satu bahan referensi para peneliti selanjutnya yang membahas tentang tema yang sama.

b. Untuk Lembaga

1. Dapat melaksanakan salah satu bentuk tanggungjawab sosial perusahaan atau lembaga kepada masyarakat.
2. Memperoleh sumbangan pemikiran dan tenaga dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dan masyarakat.
3. Sebagai sarana membangun jaringan kerjasama untuk memperoleh tenaga kerja professional.

c. Untuk Fakultas

1. Memperluas jaringan kerjasama dengan BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.
2. Meningkatkan relevansi kurikulum berbagai program pendidikan di Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung.
3. Meningkatkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

C. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Tulungagung dilaksanakan pada tanggal 1 Agustus 2020 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2020. Berlangsung selama 31 hari dengan jadwal 4 kali observasi dalam waktu seminggu sekali setiap hari selasa jam kerja lembaga mulai pukul 08.00 WIB sampai 12.00 WIB. Tempat kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dilakukan di BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur.

BAB II PELAKSANAAN PRAKTIK

A. Profil Lembaga

BUMDes DanaDyaksa merupakan instrument pendayagunaan ekonomi lokal dengan berbagai ragam jenis potensi. Pendayagunaan potensi ini terutama bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan ekonomi warga desa melalui pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Disamping itu BUMDes juga memberikan pelayanan yang baik serta ramah pada masyarakat desa dan mampu dalam peningkatan kesejahteraan rakyat secara optimal.

Organisasi ekonomi perdesaan menjadi bagian penting sekaligus masih menjadi titik lemah dalam rangka mendukung penguatan ekonomi perdesaan. Oleh karenanya diperlukan upaya sistematis untuk mendorong organisasi ini agar mampu mengelola asset ekonomi strategis didesa sekaligus mengembangkan jaringan ekonomi demi meningkatkan daya saing ekonomi perdesaan. Dalam konteks demikian, BUMDes merupakan bentuk konsolidasi atau penguatan terhadap lembaga-lembaga ekonomi desa. Beberapa agenda yang bias dilakukan antara lain : pengembangan kemampuan SDM sehingga mampu memberikan nilai tambah dalam pengelolaan asset ekonomi desa, mengintegrasikan produk-produk ekonomi pedesaan sehingga memiliki posisi nilai tawar yang baik dalam jaringan pasar, mewujudkan skala ekonomi kompetitif terhadap usaha ekonomi yang dikembangkan, menguatkan kelembagaan ekonomi desa, mengembangkan unsur pendukung seperti perkreditan mikro, informasi pasar, dukungan manajemen, prasarana ekonomi dan jaringan komunikasi.

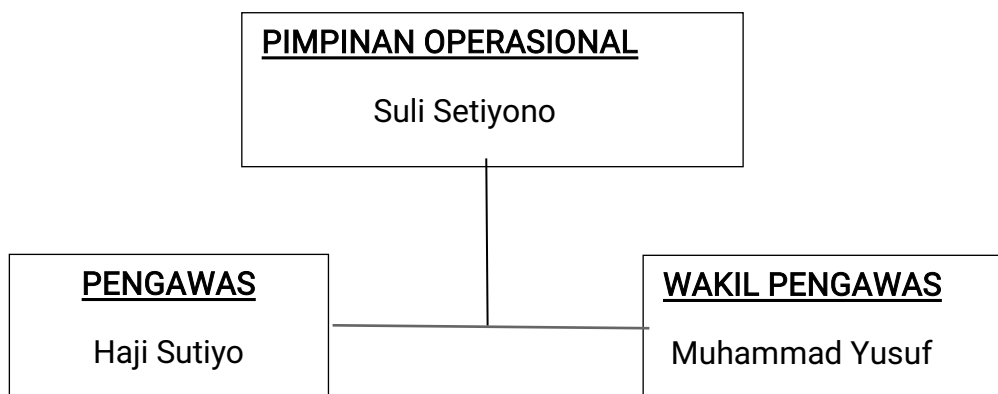
Awal berdirinya tahun 1972 dengan modal awal sekitar Rp.200.000 yang dulu masih disebut Bank Kredit Desa (BKD) dan sekarang sudah dapat izin OJK berubah menjadi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Dengan membawa misi yang sangat mulia BUMDes mampu berperan penting dalam meningkatkan perekonomian masyarakat desa dan menggali potensi desa menuju kesejahteraan dan kemandirian. Hal ini

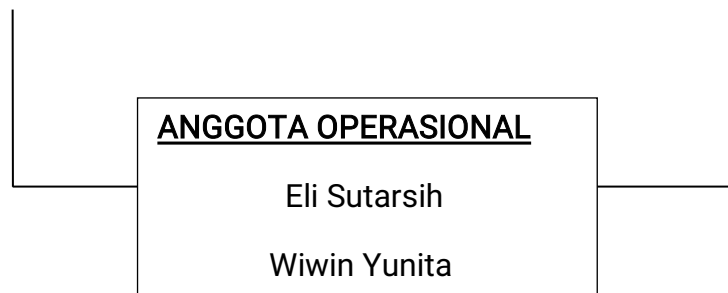
dibuktikan dengan berkembangnya unit operasional yang dikelola oleh BUMDes serta meningkatnya asset yang dimiliki. Semua itu tidak lepas dari penggalian potensi desa diawal berdirinya lembaga dalam menentukan unit operasional yang didasarkan pada sumber daya manusia dan sumber daya alam. BUMDes DanaDyaksa melayani unit usaha berupa simpan pinjam.

1. Visi dan Misi BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto

- a. Visi BUMDes adalah mewujudkan masyarakat mandiri dan sejahtera.
- b. Misi BUMDes sebagai berikut :
 - Meningkatkan perekonomian desa
 - Memanfaatkan asset desa untuk kesejahteraan masyarakat
 - Meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi ekonomi desa
 - Menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum warga
 - Membuka lapangan kerja
 - Meningkatkan pendapatan masyarakat desa dan pendapatan asli desa.

2. Struktur Organisasi





Job Description meliputi :

- a. Pengawas : Haji Sutiyo
 1. Mengawasi kinerja anggota operasional
 2. Mengawasi laporan keuangan lembaga
- b. Wakil Pengawas : Muhammad Yusuf
 1. Mewakili pengawasan apabila sedang dalam urusan diluar lembaga
 2. Membantu ketua pengawas dalam mengawasi kinerja anggota operasional.
- c. Pimpinan Operasional : Suli Setiyono
 1. Memimpin semua pelaksanaan tugas BUMDes.
 2. Bertanggungjawab terhadap semua yang berhubungan dengan BUMDes.
- d. Anggota Operasional :
 1. Eli Sutarsih
 - Mencatat Administrasi.
 - Menerima pembayaran angsuran dan tabungan
 - Sebagai bendahara yang menyimpan uang angsuran dan diserahkan kepada pimpinan BUMDes

2. Wiwin Yunita

- Menagih nasabah yang telat bayar angsuran.
- Membantu menulis pembayaran angsuran.

B. Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan di BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto

Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) ini dilaksanakan di BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto. Pelaksanaan berlangsung mulai tanggal 1 Agustus 2020 sampai 31 Agustus 2020 (30 hari). Dalam melaksanakan PPL kami dituntut untuk selalu aktif dalam observasi dan praktiknya akan tetapi dengan tetap berpedoman pada aturan-aturan yang telah disepakati di awal pelaksanaan PPL.

Adapun kegiatan yang dilakukan selama PPL di BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto adalah sebagai berikut :

1. Observasi dengan pimpinan BUMDes
2. Observasi dengan karyawan BUMDes
3. Observasi dengan Nasabah BUMDes
4. Praktik menulis laporan keuangan
5. Praktik menulis dibuku tabungan nasabah.
6. Praktik marketing di lapangan.
7. Praktik membantu nasabah yang memiliki usaha mikro kecil
8. Mempelajari tentang strategi marketing.

C. Permasalahan di Lapangan

Berdasarkan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto, pada saat kami observasi di lembaga tersebut kami mengetahui masalah dan kendala

yang dialami lembaga BUMDes adalah banyaknya persaingan lembaga keuangan di desa seperti bankkeliling yang masuk-masuk ke desa sehingga BUMDes mengalami sepi nasabah, dan menurut bapak Suli Setiyo selaku pimpinan BUMDes DanaDyaksa jumlah nasabah untuk saat ini sekitar 50 orang. Dan banyaknya nasabah yang telat bayar angsuran yang membuat lembaga BUMDes beserta jajaran karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan lembaga. Sehingga ketika ada nasabah yang membayar dengan jumlah angsuran yang tidak sesuai ketentuan maka dari pihak lembaga tetap diterima karena sebagai dana masukan.

D. Tanggapan BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.

Tanggapan dari BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto, bahwa harus diadakannya strategi marketing yang lebih unggul dalam mencari nasabah dan strategi pelayanan untuk ditingkatkan lagi dengan cara melakukan sosialisasi ke desa-desa dengan menawarkan semuaproduk BUMDes yaitu produk simpan pinjam, dan dijelaskan langsung kepada masyarakat desa di sekitar bahwa BUMDes sangat membantu dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan motivasi kerja karyawan serta beban kerja lebih ditingkatkan apabila dalam bekerja tidak ada motivasi dan beban kerja maka karyawan akan seenaknya dan dalam bekerja lebih santai. Sehingga dalam lembaga mendorong semua karyawan untuk dapat memenuhi target, dan apabila tidak memenuhi maka setiap angsuran nasabah berapun jumlahnya tetap diterima untuk memasukkan di kas.

BAB III PEMBAHASAN

A. Pengertian Motivasi

Pemimpin dapat dikatakan sebagai orang yang dapat mencapai hasil melalui orang lain, orang lain tersebut adalah bawahan. Sehubungan dengan itu sudah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya dapat berprestasi. Motivasi sering kali diartikan dengan dorongan, dorongan yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai "suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan" para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari Batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat tujuan tertentu.²

Robbins (1996) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.³

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk

²Pandji, *Psikologi kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,1992), hal. 34.

³Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 111.

mencapai tujuannya.⁴

Sedangkan Colquit, LePine, dan Wesson memeberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik daridalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat dipahami bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah,intensitas, dan ketekunan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Model – Model Motivasi

a. Model tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahannya agar mereka meningkatkan kinerjanya, prestasi tinggi atau kinerjabaik, karyawan yang berprestasi baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.

b. Model hubungan manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan pendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.

c. Model sumber daya manusia

Model ini mengatkan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan

⁴Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba empat, 2008), hal. 222.

untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab karyawan. Menurut model sumber daya ini, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah karyawan akan meningkat jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuan.⁵

C. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2013), hal. 837.

berakibat kurang baik.⁶

Menurut edi Siswanto membagi bentuk motivasi menjadi empat yakni⁷ :

1. Insentif material

Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.

2. Insentif nonmaterial.

Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para karyawan (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan eksteren yang berasal dari karyawan.⁸

a. Faktor *intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia

⁶Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal. 150.

⁷Mohyi, *Teori dan perilaku Organisasi*, (Surabaya: UMM Press, 1999), hal. 162.

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), hal. 116.

yang hidup di bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai.
- c) Kondisi kerja yang tenang dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, dengan bekerja, keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan diantaranya yaitu:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi

keinginan untuk berkuasa atau menajadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih atau ingin menjadi ketua. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagikaryawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a) Hak otonomi
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

b. Faktor *Ekstern*

Ada beberapa faktor ekstern dalam motivasi kerja, diantaranya:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelasakan memotivasi tersendiri bagi para karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Besar kecil kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai

liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jika ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, pegawai akan termotivasi apabila perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Jika seorang karyawan menduduki jabatan, merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

Motivasi yang diberikan lembaga sangat mendorong karyawan untuk segera mencapai target yang telah ditetapkan, Ketika karyawan BUMDes DanaDyaksa mendapat tugas yang sesuai dengan posisinya, setiap posisi seperti halnya Administrasi akan beda dengan bagian marketing dan ketika semua itu tercapai akan targetnya,. Setiap karyawan yang diselenggarakan oleh BUMDes guna untuk meningkatkan dan memberi motivasi kinerja karyawan hal tersebut dilihat dari pencapaian target, kedisiplinan kerja, kolektailitas setiap karyawan.Motivasi menurut Pimpinan BUMDes adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena semua harus bekerja untuk produktifitas dalam hal memenuhi kebutuhan ekonomi.⁹

E. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan

⁹Hasil wawancara dengan Pimpinan BUMDes Bapak Suli Setiyono tanggal 4 Agustus 2020.

norma waktu. Agar beban kerja menjadi sesuatu hal yang positif perusahaan harus memberikan beban kerja yang efektif kepada karyawan sehingga perusahaan mengetahui kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Moekijat, beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Menpan, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Agar beban kerja menjadi sesuatu hal yang positif perusahaan harus memberikan beban kerja dan waktu yang efektif kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.¹⁰

F. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan meliputi :

1. Target Yang Harus Dicapai

Adalah mengenai besarnya target kerja yang diberikan kepada individu untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain produk, mencetak, dan finishing. Atau pandangan

¹⁰Utomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Arcan, 2008)

mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat terjadi sesuatu masalah dalam pekerjaan berupa kerusakan pada mesin produksi. Serta mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

G. Jenis-jenis Beban Kerja

Beban kerja meliputi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stress pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban berlebih kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul

kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

H. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:¹¹

1. Faktor Eksternal

Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

a) Tugas (Task)

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b) Organisasi kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan

¹¹ Soleman dan Aminah, "Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit", dalam Jurnal Arika, Vol. 05, No. 02, 2011.

sebagainya).

Sedangkan menurut Gibson sebagaimana dikutip oleh Riny Chamdra dan Dodi Adriansyahi, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:¹²

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desahan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu.

3) Kebisingan

Dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya. Dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

¹² Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6,No.1, Mei 2017, Diakses tanggal 25 Agustus 2020.

4) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

5) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Beban kerja karyawan yang dirasakan saat ini yaitu makin banyaknya persaingan diluar bank sehingga pihak bank dan karyawan banyak yang tidak memenuhi target dan penyebabnya utamanya adanya wabah virus corona yang membuat nasabah banyak yang telat bayar. Sehingga pihak bank tetap menerima jumlah angsuran nasabah walaupun separuh dari jumlah angsuran yang sudah ditetapkan. Seperti jumlah angsuran tiap hari Rp. 50.000 dan nasabah membayar Rp.20.000 maka pihak bank tetap menerima jumlah angsuran tersebut. Karena menurut bapak suli setiyono berapapun jumlah angsuran dari nasabah diterima dari pada tidak ada pemasukan sama sekali.¹³

¹³Hasil wawancara dengan Pimpinan BUMDes Bapak Suli Setiyono tanggal 11 Agustus

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Motivasi yang diberikan lembaga sangat mendorong karyawan untuk segera mencapai target yang telah ditetapkan. Ketika karyawan BUMDes Dana Dyaksa mendapat tugas yang sesuai dengan posisinya, setiap posisi seperti halnya Administrasi akan beda dengan bagian marketing dan ketika semua itu tercapai akan targetnya. Setiap karyawan yang diselenggarakan oleh BUMDes guna untuk meningkatkan dan memberi motivasi kinerja karyawan hal tersebut dilihat dari pencapaian target, kedisiplinan kerja, kolektifitas setiap karyawan. Motivasi menurut Pimpinan BUMDes adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena semua harus bekerja untuk produktifitas dalam hal memenuhi kebutuhan ekonomi

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua yaitu faktor intern dan ekstern. Beban kerja karyawan yang dirasakan saat ini yaitu makin banyaknya persaingan diluar bank sehingga pihak bank dan karyawan banyak yang tidak memenuhi target dan penyebabnya utamanya adanya wabah virus corona yang membuat nasabah banyak yang telat bayar. Sehingga pihak bank tetap menerima jumlah angsuran nasabah walaupun separuh dari jumlah angsuran yang sudah ditetapkan. Seperti jumlah angsuran tiap hari Rp. 50.000 dan

nasabah membayar Rp.20.000 maka pihak bank tetap menerima jumlah angsuran tersebut. Karena menurut bapak suli setiyono berapapun jumlah angsuran dari nasabah diterima dari pada tidak ada pemasukan sama sekali

B. Saran

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Melakukan kerjasama dengan baik kepada pihak Lembaga yang akan digunakan sebagai tempat kegiatan PPL, agar program PPL di Lembaga tersebut dapat terus berkelanjutan.

2. Bagi Instansi atau Lembaga

Memberikan edukasi dan pelatihan pasar modal, agar masyarakat luas bias mengenal pasar modal.

3. Bagi Mahasiswa

- a. Lebih mempersiapkan diri untuk melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL)
- b. Peserta Praktik lebih aktif dilokasi praktik agar proses praktik berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Priyono dan Marnis. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Pandji. 1992. *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Wibowo. 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Wali Pers.

Hasibuan. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mohyi. 1999. *Teori dan perilaku Organisasi*. Surabaya: UMM Press.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Soleman dan Aminah. 2011. " *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*", dalam Jurnal Arika, Vol. 05, No. 02.

Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017.

LAMPIRAN

1. Berita Acara Harian PPL

BERITA ACARA HARIAN PPL JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN TULUNGAGUNG
GELOMBANG II TAHUN 2020

Pada tanggal 1 Sampai tanggal 31 bulan Agustus Tahun 2020, bertempat di Lembaga BUMDes DanaDyaksa telah dilaksanakan PPL Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung gelombang II Tahun 2020 oleh mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Okky Kharismawan

NIM : 12401173140

Jurusan : Perbankan Syariah

NO	Hari/Tgl	Pukul	Kegiatan
1	Sabtu /1-8-2020	10.00 - 12.00 18.00	Melakukan observasi dengan nasabah tentang peran BUMDes terhadap masyarakat desa. Dan sebelumnya mendapatkan informasi tentang nama-nama nasabah di BUMDes. Menurut nasabah yang bernama Ibu Suci peran BUMDes terhadap UMKM sangat penting dan membantu masyarakat kecil dalam membuka usaha kecil-kecilan dan dapat membantu perekonomian. Membuat daftar pertanyaan untuk observasi di Lembaga BUMDes.
2	Minggu /2-8-2020	10.00 - 12.00 18.00	Survei kerumah nasabah dan masyarakat desa mencari informasi tentang peran BUMDes terhadap UMKM. Menurut ibu tutik selaku nasabah BUMDes sangat membantu untuk modal buka usaha mikro kecil. Menghubungi pimpinan BUMDes yaitu Bapak Suli Setiyono untuk menanyakan tentang dimulainya observasi di BUMDes.
3	Senin/3-8-	10.00	Melakukan kegiatan membantu nasabah

	2020	- 12.00	jualan dan observasi tentang peran BUMDes.
4	Selasa/4-8-2020	08.00 - 12.00	Melakukan observasi dengan karyawan BUMDes yaitu Ibu Wiwin Yunita dan membantu menulis laporan keuangan serta praktek melayani nasabah ketika membayar angsuran. Dengan praktek langsung maka dapat menambah ilmu dan wawasan.
5	Rabu/5-8-2020	08.00 - 11.00	Meresume materi pembukaan PPL dan Survey kerumah nasabah yang pinjam dana di BUMDes dan mencari informasi tentang jumlah dana yang dipinjam dan digunakan untuk apa dana pinjaman tersebut. Rata-rata dana pinjaman digunakan untuk buka usaha.
6	Kamis/6-8-2020	10.00 - 12.00	Survei ke rumah nasabah untuk mencari informasi yang menjadi alasan nasabah telat bayar angsuran. Dan menurut salah satu nasabah Ibu Minah telat bayar karena sepiunya penjualan dikarenakan terdampak virus corona yang membuat usaha jadi sepi.
7	Jumat/7-8-2020	08.00 - 10.00	Melakukan kegiatan membantu nasabah yang memiliki usaha mikro kecil. Dengan praktek langsung maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan usaha harus memiliki banyak strategi agar bisnis usaha terjual dan dapat memenuhi target.
		20.00	Pengajuan judul laporan PPL.
8	Sabtu/8-8-2020	08.00 - 10.00	Melakukan kegiatan dirumah membuat draft laporan sesuai perintah DPL yang dikirim lewat email. Dengan menulis latar belakang kenapa ambil judul tersebut dan menyakinkan agar judul tersebut dapat segera di ACC dan bias melanjutkan membuat laporan akhir PPL.
9	Minggu/9-8-2020	08.00 - 10.00	Melakukan kegiatan dirumah seperti mencari materi dari jurnal, internet buat menyusun laporan dan mempelajari tentang laporan keuangan di BUMDes DanaDyaksa. Walaupun sudah praktek langsung, tetapi perlu mempelajari lagi.
10	Senin / 10-8-2020	08.00 - 10.00	Mempelajari tentang strategi marketing dalam perbankan untuk menarik minat masyarakat menjadi nasabah di BUMDes.

			Dengan begitu dapat mencari informasi tentang cara melakukan marketing secara langsung ketika bertemu dan berinteraksi dengan masyarakat didesa.
11	Selasa/11-8-2020	09.00 - 11.00	Melakukan kegiatan di BUMDes dengan membantu menulis laporan keuangan dan menulis di buku tabungan nasabah yang diberikan arahan langsung sama salah satu karyawan di BUMDes yaitu ibu wiwin yunita.
12	Rabu/ 12-8-2020	08.00 - 10.00	Melakukan kegiatan dirumah mempelajari dan mengecek tabungan nasabah dirumah dan mengecek laporan keuangan apakah sesuai dengan jumlah angsuran yang dibayarkan nasabah dan setelah selesai konfirmasi kepada salah satu karyawan BUMDes yaitu Ibu Wiwin Yunita lewat telepon untuk memberikan hasil yang saya cek benar atau tidak.
13	Kamis /13-8-2020	08.00 - 10.00	Mempelajari lagi tentang strategi marketing untuk meningkatkan jumlah nasabah di BUMDes, serta membuat daftar pertanyaan untuk menarik minat calon nasabah.
14	Jumat /14-8-2020	08.00 - 11.00	Melakukan kegiatan marketing yang sesuai dengan strategi dengan mendatangi langsung warga sekitar. Dengan tujuan untuk melakukan penawaran agar warga sekitar minat untuk menjadi nasabah di BUMDes.
15	Sabtu /15-8-2020	08.00 - 12.00	Melakukan kegiatan mencari calon nasabah dengan menawarkan produk simpan pinjam pada warga agar minat menjadi nasabah BUMDes.
16	Minggu/16-8-2020	08.00 - 11.00	Membantu nasabah jualan dan mempelajari tentang peran BUMDes terhadap UMKM dan kebanyakan nasabah adalah usaha mikro kecil.
17	Senin/17-8-2020	08.00 - 12.00	Melakukan kegiatan dirumah, menulis dan mengecek laporan keuangan tentang jumlah angsuran nasabah tiap seminggu sekali, apakah sudah benar atau tidak dan apabila ada nasabah yang telat bayar angsuran diminta untuk membayar double 2 kali angsuran untuk menutupi angsuran yang telat bayar.
18	Selasa/18-8-2020	08.00 -	Melakukan kegiatan di BUMDes dengan praktek langsung dalam melayani


		12.00	nasabah, menulis laporan keuangan, menulis dibuku tabungan dan mengecek angsuran nasabah serta wawancara dengan pimpinan operasional Bapak Suli Setiyono tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap perkembangan UMKM di desa.
19	Rabu/19-8-2020	08.00 - 11.00	Melakukan kegiatan dirumah, mengecek kembali laporan angsuran nasabah yang sudah membayar dan setelah selesai konfirmasi sama karyawan BUMDes bagian Administrasi yaitu Ibu Eli Sutarsih dengan mendatangi kediaman rumahnya.
20	Kamis/20-8-2020	08.00 - 12.00	Melakukan kegiatan dirumah mencari materi buat menulis laporan PPL sambil menunggu judul di ACC. Buat persiapan ketika akan membuat laporan akhir PPL dan membuat cover.
21	Jumat/21-8-2020	08.00 - 10.00	Melakukan kegiatan dirumah menulis laporan angsuran nasabah, dan mengecek apakah benar atau tidak. Setelah selesai konfirmasi sama Ibu Eli Sutarsih selaku Administrasi BUMDes.
22	Sabtu/22-8-2020	08.00 - 12.00	Melakukan kegiatan membantu nasabah yang memiliki usaha mikro kecil yaitu usaha buka toko keperluan bahan makan. Sambil mencari nasabah dengan menawarkan produk simpan pinjam yang ada di BUMDes
23	Minggu /23-8-2020	08.00 - 12.00	Melakukan kegiatan mencari nasabah baru dengan menawarkan produk simpan pinjam yang ada di BUMDes untuk meningkatkan jumlah nasabah.
24	Senin/24-8-2020	08.00 - 11.00	Membantu nasabah jualan dan mencari calon nasabah dan menambah informasi tentang peran BUMDes dari nasabah lama.
25	Selasa /25-8-2020	08.00 - 11.00	Mencari materi buat mengerjakan laporan PPL dan mempelajari tentang laporan keuangan dan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah nasabah.
26	Rabu/ 26-8-2020	08.00 - 11.00	Mengerjakan laporan PPL. Meneruskan pada Bab 1 Pendahuluan.
27	Kamis/27-8-2020	10.00 - 12.00	Melakukan kegiatan dirumah melanjutkan mengerjakan laporan PPL Bab.2 yaitu tentang pelaksanaan selama PPL.

28	Jumat /28-8-2020	14.00 - 16.00 18.00 - 21.00	Konsultasi Laporan PPL dengan DPL melalui aplikasi ZOOM. Mengerjakan laporan akhir PPL Bab 3 yaitu tentang pembahasan materi dan permasalahan yang dihadapi oleh lembaga BUMDes.
29	Sabtu /29-8-2020	08.00 - 12.00	Melanjutkan mengerjakan laporan PPL meneruskan Bab 3 dan mencari materi dari jurnal, pinjam buku dan cari di internet untuk tambahan materi.
30	Minggu/30-8-2020	08.00 - 10.00	Mengerjakan lanjutan Bab 3 dan mencari refrensi tambahan untuk materi tentang motiasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap perkembangan UMKM.
31	Senin/31-8-2020	10.00 - 12.00	Mengedit laporan akhir PPL Gel.2 dan memasukkan lampiran-lampiran dari bukti konsul, berita acara, dan foto selama PPL.

2. Form Bukti Konsultasi dengan DPL

BERITA ACARA KONSULTASI

Nama : Okky Kharismawan
NIM : 12401173140
Jurusan : Perbankan Syariah
DPL : Sri Dwi Estiningrum, S.E.,Ak.,M.M.
Tempat PPL : BUMDes DanaDyaksa Watesumpak Kabupaten Mojokerto
Judul Laporan : Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Perkembangan UMKM Pada BUMDes DanaDyaksa Desa Watesumpak Kabupaten Mojokerto.

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Catatan DPL	Paraf
1.	30-7-2020	Pengarahan pelaksanaan PPL	Tatacara PPL virtual dengan menjaga etika dan citra almamater	

2.	4-8-2020	Konsultasi Judul	Judul lebih mendekati dengan permasalahan di lapangan dan sesuai jurusan	<i>esti</i>
3.	12-8-2020	Judul	Judul disetujui	<i>esti</i>
4.	19-8-2020	Laporan Harian	<ul style="list-style-type: none"> - Kerjakan setiap tugas segera. - Tugas harian berdasarkan aktivitas yang dilakukan. - Tidak diperkenankan tidak memiliki kegiatan dalam satu hari 	<i>esti</i>
5.	27-8-2020	Pelaporan tugas harian	Laporan harus disertai dengan bukti pendukung berupa foto, video dan/atau rekaman suara selama kegiatan	<i>esti</i>
6.	28-8-2020	Pengarahan Penyusunan Laporan	Persamaan persepsi akan laporan akhir	<i>esti</i>
7.	7-9-2020	Pengumpulan Laporan PPL	Penyempurnaan dan pengecekan kelengkapan. laporan	<i>esti</i>

Tulungagung, 11 September 2020

Sri Dwi Estiningrum, S.E., Ak., M.M., C.A.

NIP. 197209082007102001

3. Foto-foto kegiatan selama PPL

FOTO-FOTO KEGIATAN PPL

1. Melakukan Observasi dan foto dengan pimpinan operasional BUMDes

yaitu Bapak Suli Setiyono(Selasa/ 18-8-2020 pukul. 08.00-12.00)



2. Melakukan kegiatan praktik menulis laporan keuangan BUMDes (Selasa/ 4-8-2020, Pukul 08.00-12.00)



3. Melakukan observasi dan Foto dengan Karyawan/Anggota Operasional BUMDes (Selasa/4-8-2020, Pukul 08.00-12.00)



4. Membantu karyawan menulis buku tabungan nasabah (Selasa/ 11-8-2020, Pukul 09.00-11.00)



5. Membantu nasabah usaha mikro kecil jualan (Minggu/16-8-2020, Pukul 08.00-11.00)



6. Observasi/Wawancara dengan nasabah BUMDes tentang Peran BUMDes terhadap perkembangan UMKM di desa. (Minggu/2-8-2020, Pukul 10.00-12.00)



7. Survey di rumah nasabah untuk menambah informasi tentang peran

BUMDes terhadap UMKM dan mencari informasi alasan nasabah banyak yang telat bayar angsuran. (Rabu/5-8-2020, Pukul 10.00-11.00)



8. Melakukan kegiatan Marketing dengan mencari nasabah baru untuk meningkatkan jumlah nasabah di BumDes.(Jumat/14-8-2020,Pukul.08.00-11.00)



9. Melakukan kegiatan dirumah ketika membuat daftar pertanyaan untuk observasi di BumDes.(Sabtu/1-8-2020,Pukul 18.00)

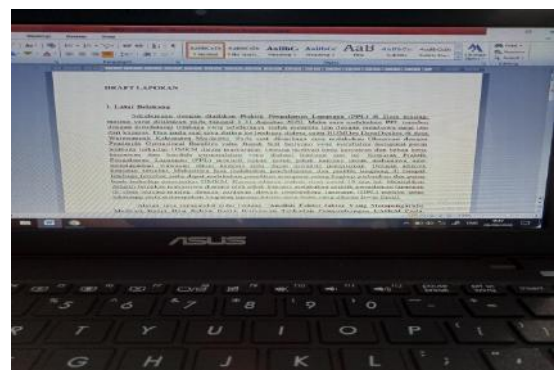
Pertanyaan OBSERVASI Waktu PPL GEL 2

1. Bagaimana dengan struktur organisasi di BKD ? (Nama pejabat / pegawai di BKD)
2. Berapa jumlah nasabah saat ini ?
3. Bagaimana dengan laporan keuangannya ?
4. Bagaimana strategi BKD dalam meningkatkan jumlah nasabah ?
5. Bagaimana cara menjaga lingkungan kerja agar dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan ?
6. Bagaimana cara kerja administrasi dalam melakukan pencatatan laporan keuangan ?
7. Bagaimana sejarah berdirinya BKD ini ?
8. Bagaimana beban kerja yang dirasakan saat ini ?
9. Bagaimana cara membuat laporan keuangan di BKD ?
10. Berapa jumlah dana awal atau modal awal BKD hingga berdiri sampai saat ini ?
11. Apakah karyawan diluar jam kerja tetap melakukan aktivitas kerja seperti kerja dirumah atau diluar kantor ?
12. Bagaimana sistem pelayanan terhadap nasabah ?
13. Apakah motivasi kerja karyawan di BKD hingga saat ini ?
14. Apakah dari sekian karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing? Bisa dijelaskan ?
15. Mengapa BKD buka nya hanya 1 minggu sekali dan buka di hari selasa saja ?
16. Apakah BKD hanya melayani simpan pinjam saja ?
17. Apakah kendala dan tantangan yang sedang di alami BKD saat ini ?
18. Bagaimana cara menyelesaikan kendala dan tantangan tersebut ?

10. Melakukan kegiatan dirumah mempelajari tentang laporan keuangan dan cara strategi marketing.(Minggu/9-8-2020,Pukul 08.00-10.00)

The image shows a handwritten financial ledger on lined paper. The top section has columns for dates from 1 to 12. Below this, there are several rows of data with columns for 'Nama' (Name), 'Jumlah' (Amount), and 'Tanggal' (Date). The entries are handwritten in black ink. The bottom section of the page has a similar layout with columns for 'Nama', 'Jumlah', and 'Tanggal', with entries for 'Aryah', 'Laris', and 'Iskandar'.

11. Melakukan kegiatan dirumah membuat draft laporan sesuai tugas dari DPL.(Sabtu/8-8-2020,Pukul 08.00-10.00)



12. Melakukan kegiatan dirumah ketika membuat resume materi pembukaan PPL dari YouTube.(Rabu/5-8-2020, Pukul 08.00-11.00)



13. Bukti pertanyaan dan hasil observasi di BUMDes (Selasa/18-8-2020,Pukul.08.00-12.00)

