

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2009:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B Flippo dalam Hasibun (2010: 143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Adapun teori motivasi yaitu menurut Abraham Maslow dalam Wukir (2013:120) menyebutkan bahwa teori hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

#### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal, udara.

2. **Kebutuhan Keselamatan (rasa aman)**  
Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.
3. **Kebutuhan Sosial**  
Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.
4. **Kebutuhan Penghargaan**  
Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan, dan penghargaan.
5. **Aktualisasi Diri**  
Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas dan muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

## **2.2. Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. **Promosi**  
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. **Prestasi Kerja**  
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. **Pekerjaan itu sendiri**  
Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik lagi.

#### 7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

### **2.3. Langkah-langkah Memotivasi**

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto (2013:17), adalah sebagai berikut;

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk- bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

#### 2.4. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya

#### 2.5. Pengertian Bank

Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan dalam Kasmir (2011: 25), yang dimaksud dengan Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Ada dua kegiatan utama dari perbankan yaitu pertama menghimpun dana dari masyarakat luas yang dikenal dengan istilah kegiatan *funding* dan yang kedua yaitu kegiatan meyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau yang dikenal dengan istilah *lending*. Keuntungan utama dari bisnis perbankan ini diperoleh dari selisih bunga simpanan yang diberikan kepada penyimpanan dengan bunga pinjaman atau kredit yang disalurkan.

#### 2.6. Kegiatan-Kegiatan Bank

Menurut Kasmir (2011:42) dalam melaksanakan kegiatannya bank dibedakan antara kegiatan bank umum dengan kegiatan bank perkreditan rakyat. Adapun kegiatan-kegiatan perbankan yang ada di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan-kegiatan Bank Umum
  - a. Menghimpun dana dari masyarakat (*funding*) dalam bentuk:
    1. Simpanan giro (*demand deposit*)
    2. Simpanan tabungan (*saving deposit*)
    3. Simpanan deposit (*time deposit*)

- b. Menyalurkan dana ke masyarakat (*lending*) dalam bentuk:
    1. Kredit investasi
    2. Kredit modal kerja
    3. Kredit perdagangan
  - c. Memberikan jasa-jasa bank lainnya (*service*) seperti:
    1. Transfer
    2. Inkaso
    3. Kliring
    4. *Safe deposit box*
    5. *Bank card*
    6. *Bank notes*
    7. Bank garansi
    8. Referensi bank
    9. *Bank draft*
    10. *Letter of credit*
    11. Cek wisata
    12. Jual beli surat-surat berharga
    13. Menerima setoran-setoran seperti:
      - Pembayaran pajak
      - Pembayaran telepon
      - Pembayaran listrik
      - Pembayaran air
      - Pembayaran uang kuliah
    14. Melayani pembayaran-pembayaran seperti:
      - Gaji atau pensiun atau honorarium
      - Pembayaran deviden
      - Pembayaran kupon
      - Pembayaran bonus atau hadiah
    15. Di dalam pasar modal perbankan dapat memberikan atau menjadi:
      - Penjamin emisi
      - Penjamin
      - Wali amanat
      - Perantara perdagangan efek
      - Pedagang efek
      - Perusahaan pengelola dana
2. Kegiatan-kegiatan Bank Perkreditan Rakyat
    - a. Menghimpun dana dalam bentuk:
      1. Simpanan tabungan
      2. Simpanan deposito
    - b. Menyalurkan dana dalam bentuk:
      1. Kredit investasi
      2. Kredit modal kerja
      3. Kredit perdagangan

- c. Larangan-larangan bagi Bank Perkreditan Rakyat adalah:
1. Menerima simpanan giro
  2. Mengikuti kliring
  3. Melakukan kegiatan valuta asing
  4. Melakukan kegiatan pengasuransian
3. Kegiatan-kegiatan Bank Campuran dan Deposit Asing
- Kegiatan bank umum campuran dan bank asing di Indonesia adalah sebagai berikut:
1. Dalam mencari dana bank asing dan bank campuran dilarang menerima simpanan dalam bentuk simpanan tabungan.
  2. Kredit yang diberikan lebih diarahkan ke bidang-bidang tertentu seperti:
    - Perdagangan internasional
    - Bidang industri dan produksi
    - Penanaman modal asing atau campuran
    - Kredit yang tidak dapat dipenuhi oleh bank swasta nasional
  3. Untuk jasa-jasa bank lainnya juga dapat dilakukan oleh bank umum campuran dan asing sebagaimana layaknya bank umum yang ada di Indonesia seperti:
    - Jasa transfer
    - Jasa kliring
    - Jasa inkaso
    - Jasa jual beli valuta asing
    - Jasa bank *card*
    - Jasa bank *draft*
    - Jasa *safe deposit box*
    - Jasa pembukaan dan pembayaran L/C
    - Jasa bank garansi
    - Jasa referensi bank
    - Jasa jual beli *travellers cheque*
    - dan jasa bank umum lainnya