

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Motivasi

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti *to move* (untuk bergerak). Adapun istilah dalam pengertian motivasi berasal dari perkataan bahasa Inggris yakni “*motivation*”, perkataan asalnya adalah “*motive*” yang telah digunakan dalam bahasa Melayu, yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan (<http://www.definisi-pengertian.com>).

Menurut (Robert & Kinicki, 2001), “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (*goal-directed behaviour*).”

Menurut (Armstrong, 2003), “Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu. Motivasi dapat muncul dikarenakan oleh berbagai kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti emosi atau sebuah ide.” Motivasi terdiri dari tiga komponen, yaitu: arah (*direction*), usaha (*effort*), dan ketekunan (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut (Stoner, 1996 : 134) mengatakan bahwa terdapat empat asumsi dasar motivasi, yaitu:

- a. Motivasi adalah hal-hal yang baik, seseorang menjadi termotivasi karena dipuji untuk sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.

- b. Motivasi adalah satu dari beberapa fakta yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan, dll.
- c. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.
- d. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai manajemen (manajer) untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Menurut (Robbins, 2003: 208), “Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.”

Menurut Daft dalam (Safaria, 2004) menyatakan bahwa “Motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik.”

Menurut (Robbins, 2008), “Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi dapat muncul dikarenakan oleh berbagai kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti emosi atau sebuah ide. Motivasi diwujudkan pegawai melalui tindakan dan sikapnya di dalam lingkungan pekerjaan.”

Terdapat dua motivasi diantaranya adalah motivasi yang timbul dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Di pihak lain, ada pula bawahan yang berkemauan untuk bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri atau yang dimaksud adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi ekstrinsik. Misalnya, seorang manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena terdapat bawahan yang baru memulai pekerjaan setelah di motivasi oleh atasannya.

Dengan adanya pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami kinerja pegawai masing-masing. Motivasi diwujudkan pegawai melalui tindakan dan sikapnya di tempat kerja. Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan, komponen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan memiliki adanya tujuan.

### **2.1.2 Teori Motivasi**

Terdapat banyak teori motivasi yang mulai berkembang pada dasawarsa 1950-an. Setidaknya ada dua teori yang akan dibahas untuk memahami apa yang dimaksud dengan motivasi. Dimana, setiap teori akan berusaha untuk menguraikan bagaimana manusia dan menjadi seperti apa. Dalam sebuah teori motivasi menurut (Dell, 1991) mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia, membantu kita memahami dunia keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan dan membantu manajer maupun pegawai agar saling terlibat setiap hari serta dalam dinamika kehidupan organisasi. Adapun beberapa alternatif metode guna memotivasi seseorang adalah sebagai berikut :

#### **a. Ancaman**

Ancaman bersikap baik merupakan metode pemberian motivasi sebagai usaha untuk meningkatkan semangat para pegawai dengan memberikan kondisi kerja yang baik, berbagai tunjangan, upah yang tinggi, dan pengawasan yang baik.

b. Tawar-menawar

Tawar menawar secara implisif dalam manajemen mendorong para pegawai menghasilkan sejumlah keluaran yang pantas, dengan membuat suatu persetujuan untuk memberikan sesuatu sebagai imbalannya dan memberikan pengawasan yang pantas.

c. Persaingan

Persaingan untuk mendapatkan kenaikan upah, promosi yang diberikan kepada orang yang bekerja sangat baik, persaingan untuk memenuhi kepuasan beberapa bentuk kebutuhan.

d. Internalisasi motivasi

Internalisasi motivasi adalah pemberian rangsangan motivasi dengan cara memberikan peluang pemuasan kebutuhan melalui pekerjaan itu sendiri, sehingga pegawai akan senang melakukan pekerjaan yang baik.

Berikut akan dibahas mengenai sebagian dari teori awal tentang motivasi (teori jenjang kebutuhan Maslow dan teori harapan Vroom).

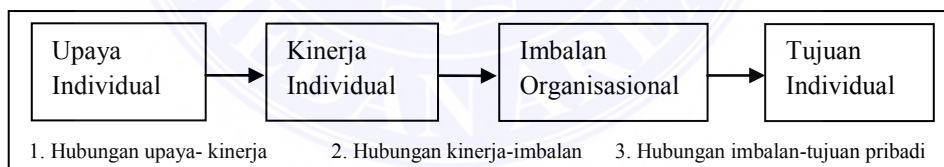
#### **2.1.2.1 Teori Motivasi Jenjang atau Hierarki Kebutuhan Maslow**

Menurut (Maslow, 1970) dalam (Robbins, 2008: 208-210) menghipotesiskan bahwa di dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berubah fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, dan seks, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri.

Timbulnya suatu kebutuhan yang di atasnya apabila kebutuhan dibawahnya telah terpuaskan, dan begitu pula seterusnya sampai pada jenjang tertinggi yaitu aktualisasi diri. Meskipun ada banyak keluhan tentang teori Maslow ini, tetapi dalam kenyataannya teori ini yang paling banyak diperhatikan oleh para manajer satu dan lainnya dalam berbagai hal, karena kesederhanaan dan logika intuisinya serta mudah untuk dipahami dan diterapkan dalam suatu organisasi.

### 2.1.2.2 Teori Motivasi Harapan Vroom

Menurut (Vroom, 1973) dalam (Robbins, 2008 : 229-233) mengatakan bahwa seorang pegawai dimotivasi untuk berusaha keras bila ia meyakini akan dinilai baik, dan penilaian itu mengantarkannya pada imbalan organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, promosi atau lain-lain imbalan yang dapat memuaskan tujuannya. Oleh karena itu, teori ini memusatkan pada tiga hubungan, yaitu: hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-imbalan, hubungan imbalan-tujuan pribadi.



Sumber: Robbins, 2003 : 230.

*Gambar 2.1 Teori Harapan Vroom*

Seperti terlihat dalam Gambar 2.1 Nadler dan Lawler, dalam Stoner (1996, 147-148) mengajukan empat asumsi dasar bagi teori pengharapan, yaitu:

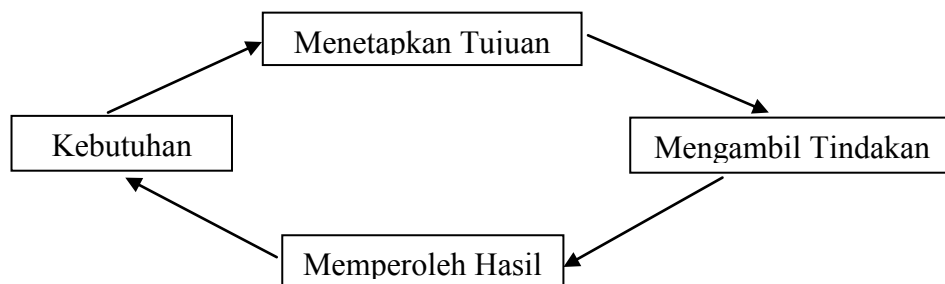
- a. Tingkah laku ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan,

- b. Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi,
- c. Individu mempunyai kebutuhan, keinginan, dan sasaran berbeda,
- d. Individu memilih diantara alternatif tingkah laku atas dasar harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan menghasilkan yang diinginkannya.

Pegawai dapat termotivasi bila pegawai melihat kombinasi yang menguntungkan mengenai apa yang penting bagi mereka dan apa yang mereka harapkan dan apa imbalan atas upayanya itu, dan oleh karenanya pegawai akan mengambil langkah yang sesuai. Teori motivasi juga menjelaskan apa yang dapat dilakukan organisasi untuk mendorong pegawai menggunakan kemampuan mereka dengan optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan juga memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

### 2.1.3 Model Motivasi

Model dari proses motivasi ditunjukkan oleh gambar 2.2 Model ini (Armstrong, 2003), mengemukakan bahwa motivasi diinisiasi oleh adanya kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari yang menciptakan keinginan untuk memperoleh suatu tujuan. Jika tujuan tercapai berarti kebutuhan terpenuhi dan apabila tujuan tidak tercapai, maka tindakan ini tidak akan diulang kembali.



Gambar 2.2 Siklus Proses Motivasi

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi secara umum dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

##### **2.1.4.1 Faktor yang berhubungan dengan keuangan**

Misalnya gaji atau upah, bonus, dan insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Tenaga kerja dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji atau upah dan makanan, maka kemungkinan mereka tidak mau bekerja seperti biasa atau bahkan dapat meninggalkan profesinya. Oleh karena itu, sistem pemberian kompensasi pegawai yang baik akan meningkatkan kehadiran dan sistem pelayanan pegawai, sebaliknya jika tidak teratur atau sering dipotong juga dapat menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja.

##### **2.1.4.2 Faktor yang berhubungan dengan *non-keuangan***

- a. Status pekerjaan, yaitu dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi yang telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Misalnya, dalam melakukan pengangkatan pegawai dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, yang hal itu dapat memotivasi pegawai.
- b. Penghargaan (*rewards*), yaitu hal yang sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan untuk memperbaiki kinerja personel, dan dengan adanya penghargaan terhadap pegawai, maka dapat memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaannya terutama bila penghargaan tersebut datang dari atasan tertinggi.

- c. Hukuman (*punishment*), yaitu hal yang dapat membuat pegawai menjadi termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sanksinya dengan pemberian hukuman kepada mereka, misalnya pegawai diberikan sanksi atau hukuman jika terlambat datang ke tempat kerja.
- d. Beberapa faktor yang lain seperti kondisi tempat kerja, hubungan yang baik antar anggota organisasi, atasan yang baik, tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja yang ada baik yang terdapat pada individu, kelompok, dan perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi, salah satu diantaranya adalah motivasi.

Menurut (Mark, 2006), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.”

Menurut (Robbins, 2008), “Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan oleh individu pada pekerjaannya yang tergantung pada kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan motivasi.”

Menurut (Moehariono, 2009), “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Menurut (Miner, 1990) dalam buku (Sutrisno, 2010), “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.”

Menurut Nanang fattah, “Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.”



Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Menurut (Sutrisno, 2010), mengatakan kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai perjanjian, mempunyai harapan dan masa depan yang lebih baik.

Menurut (Wibowo, 2010) bahwa akhir-akhir ini perusahaan telah menaruh perhatian pada pengukuran kinerja orang. Semua akuntabilitas orang dituangkan dalam evaluasi. Tetapi perusahaan jarang memahami bagaimana menerjemahkan kinerja orang ke dalam kinerja organisasional, yang akhirnya mendorong kinerja pegawai paling bawah. Mata rantai yang hilang adalah budaya. Perusahaan lebih baik memahami dan membangun *performance-driven organization*, dengan memahami bagaimana budaya mereka mendorong kinerja mereka yang berada di garis depan. Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan segala hal yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam (Mangkunegara, 2006) menyampaikan kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, dan peningkatan diri. Maka dari itu, motivasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku, menjadi patokan, dan dorongan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil.

Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran dan upaya yang dikeluarkan oleh individu dalam pencapaian tujuan, sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana, kinerja dapat diketahui dan diukur, jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi, serta dilihat dari pelaksanaan tugas-tugas pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Pegawai yang memiliki kinerja yang efektif adalah pegawai yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

1. Menurut (Prawirosentono, 1999) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Efektivitas dan efisiensi.

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dimana, jika dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai bersangkutan harus dapat menerima hukuman yang telah disepakati. Dengan demikian, kinerja pegawai akan terwujud dan tercapai, apabila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. Misalnya, seorang manajer dalam melakukan penghitungan absensi pegawainya baik dilihat dari jumlah kehadiran, izin, dan sakit akan memiliki sanksinya masing-masing yang terdapat dalam peraturan atau ketentuan yang ada di perusahaan tersebut. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, maka menggambarkan adanya disiplin yang baik.

2. Menurut (Ilyas, 2002) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- a. Karakteristik Pribadi (umur, sex, pengalaman, gaya, komunikasi).
- b. Pengembangan Karir.
- c. Motivasi.

### 2.2.3 Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Mitchell yang dikutip oleh (Sedarmayanti, 2009) kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: kualitas pekerjaan, kecepatan, prakarsa, kemampuan, dan komunikasi. Sedangkan, menurut (Sutrisno, 2010) dalam (Miner, 1990) mengemukakan terdapat empat aspek dari kinerja yang diukur dalam peningkatan kinerja, yaitu:

- a. Kualitas yang dihasilkan adalah menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melaksanakan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan adalah berkenaan dengan jumlah produk jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja adalah menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama adalah menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

### 2.3 Pengertian Pegawai

Menurut (Sutedi Adrian, 2016 : 175), “Pegawai merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik berupa pemerintahan maupun swasta (bisnis).” Adapun beberapa rumusan mengenai siapa dan bagaimana pegawai itu sebenarnya adalah sebagai berikut:

Menurut (Wirawan, 1999), “Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya yang menganggur (*idle*) untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut (Ndraha, 1999), “Sumber daya manusia (*human resauces*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi.”

Menurut (Hadari Nawawi, 2003: 37), “Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi (perusahaan).”

## **2.4 Bank**

### **2.4.1 Pengertian Bank**

Secara sederhana, bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya. Menurut (Adrian Sutedi, 2016: 1) bank adalah suatu lembaga keuangan yang eksistensinya tergantung mutlak pada kepercayaan para nasabahnya yang mempercayakan dana jasa-jasa lain yang dilakukan mereka melalui bank pada khususnya dan dari masyarakat luas pada umumnya.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sedangkan, pengertian lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan di mana kegiatannya apakah hanya menghimpun dana atau hanya menyalurkan dana atau kedua-duanya. Dari definisi di atas, menurut (Adrian Sutedi, 2016) menyimpulkan bahwa bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatannya adalah sebagai berikut :

- a. Menghimpun dana (uang) dari masyarakat dalam bentuk simpanan, maksudnya adalah bank sebagai tempat menyimpan uang atau berinvestasi bagi masyarakat.

- b. Menyalurkan dana ke masyarakat, artinya bank memberikan pinjaman (*credit*) kepada masyarakat yang mengajukan permohonan.
- c. Memberikan jasa-jasa bank lainnya, seperti pengiriman uang (*transfer*), penagihan surat-surat berharga yang berasal dari dalam kota (*clearing*) maupun dari luar kota dan luar negeri (*inkaso*), *letter of credit* (L/C), *safe deposit box*, bank garansi, *bank notes*, *travellers cheque* dan sebagainya.

Bentuk hukum suatu bank diatur dalam Pasal 21 Undang-Undang Perbankan yang menentukan bahwa Bank Umum dapat berupa Perseroan Terbatas, Koperasi atau Perusahaan Daerah.

Menurut (Adrian Sutedi, 2016: 134). bentuk hukum BPR dapat berupa Perusahaan Daerah, Koperasi, Perseroan Terbatas, dan bentuk lain yang ditetapkan dengan peraturan Pemerintah. Bilamana bentuk hukum suatu Bank Umum atau Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah berupa perseroan terbatas maka pendiriannya harus memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang meliputi:

- a. Akta pendirian dengan akta notaris (Pasal 7 ayat (1));
- b. Pengesahan oleh Menteri Kehakiman (Pasal 9);
- c. Akta Pendirian dan Surat Pengesahan didaftarkan pada Daftar Perusahaan (Pasal 21);
- d. Akta Pendirian dan Surat Pengesahan Diumumkan dalam Berita Negara (Pasal 22).

#### **2.4.2 Jenis-jenis Bank**

Menurut (Adrian Sutedi, 2016: 40) perbedaan jenis perbankan dapat dilihat dari segi fungsi, serta kepemilikannya.

Dari segi fungsi, perbedaannya terletak pada luasnya kegiatan atau jumlah produk yang dapat ditawarkan serta jangkauan wilayah operasinya. Sedangkan, dari segi kepemilikan perusahaan dilihat dari kepemilikan sahamnya. Dalam praktiknya, terdapat beberapa jenis perbankan di Indonesia, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Perbankan. Maka terdapat perbedaan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 dengan sebelumnya, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967. Dilihat dari segi fungsinya, menurut Undang-Undang Pokok Perbankan Nomor 14 Tahun 1967, jenis perbankan menurut fungsinya terdiri dari:

- a. Bank Umum.
- b. Bank Pembangunan.
- c. Bank Tabungan.
- d. Bank Pasar.
- e. Bank Desa atau Lumbung Desa.
- f. Bank Pegawai, dan bank lainnya.

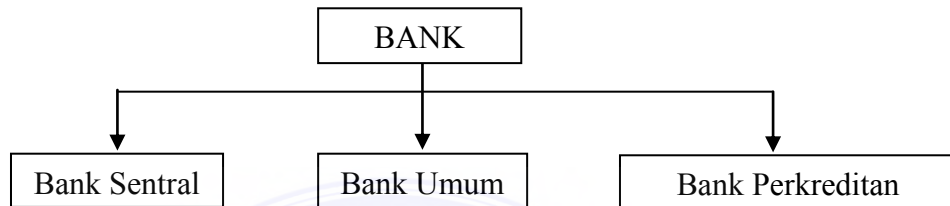
Namun, setelah keluar Undang-Undang Pokok Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 dan ditegaskan lagi dengan keluarnya Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998, maka jenis perbankan berdasarkan fungsinya terdiri dari:

- a. Bank Umum

Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank yang dalam bentuk Bank Pembangunan dan Bank Tabungan yang semula berdiri sendiri, lalu berubah fungsinya menjadi Bank Umum.

b. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Bank dalam bentuk Bank Desa atau Lumbung Desa, Bank Pasar, dan Bank Pegawai menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Secara ringkas, dapat dilihat Gambar 2.3:



*Gambar 2.3 Jenis-jenis Bank*

### **2.4.3 Kegiatan Bank Perkreditan Rakyat (BPR)**

Secara umum kegiatan BPR hampir sama dengan bank umum, perbedaannya adalah jumlah jasa perbankan yang ditawarkan dan yang dilakukan BPR jauh lebih sempit yang dibatasi dengan berbagai persyaratan (dikaitkan dalam misi pendirian BPR), jika dibandingkan dengan kegiatan atau jasa dari bank umum. Dalam praktiknya, kegiatan BPR adalah sebagai berikut:

1. Menghimpun dana hanya dalam bentuk:
  - a. Simpanan Tabungan.
  - b. Simpanan Deposito.
2. Menyalurkan dana dalam bentuk :
  - a. Kredit Investasi.
  - b. Kredit.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

Dilihat dari pendekatan melalui peneliti sebelumnya (Jurnal) diantaranya :

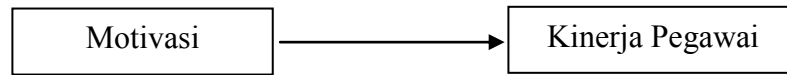
Tabel 2.1 Jurnal Peneliti Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Lokasi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	RINI ROSMIYATI (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.	Metode analisis regresi berganda dengan bantuan program spss v.17.	(1) Motivasi yang cenderung digunakan adalah kesempatan untuk maju. (2) Kinerja karyawan adalah karyawan yang bertanggung jawab dan memiliki kinerja yang baik. (3) Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Sig hitung $0,838 > 0,05$ .
2.	DANIEL NABABAN (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating.	PT. Telkom Indonesia Area Yogyakarta.	Metode analisis regresi berganda.	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, moderasi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
3.	LARAS TRI SAPUTRI (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Rumah Sakit Umum Pusat (Rsup) Dr Soeradji Tirtonegoro Klaten.	Metode analisis regresi linier berganda.	Terdapat ada pengaruh secara simultan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung = $4,329 > t_{tabel} 1,791$ ; sig = $0,000 < 0,05$ ), secara simultan yang di-tunjukkan dengan nilai hitung sebesar $33,442$ (fhitung > ftabel, $33,442 > 3,0399$ ) dan nilai signifikan kurang dari $0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ). Persamaan regresi yang diperoleh, yaitu: $y=30,990+0,161x_1+0,284x_2$

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari motivasi dari setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus mampu memahami bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Maka dari itu, kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian dapat dirumuskan sementara dalam hipotesis deskriptif.

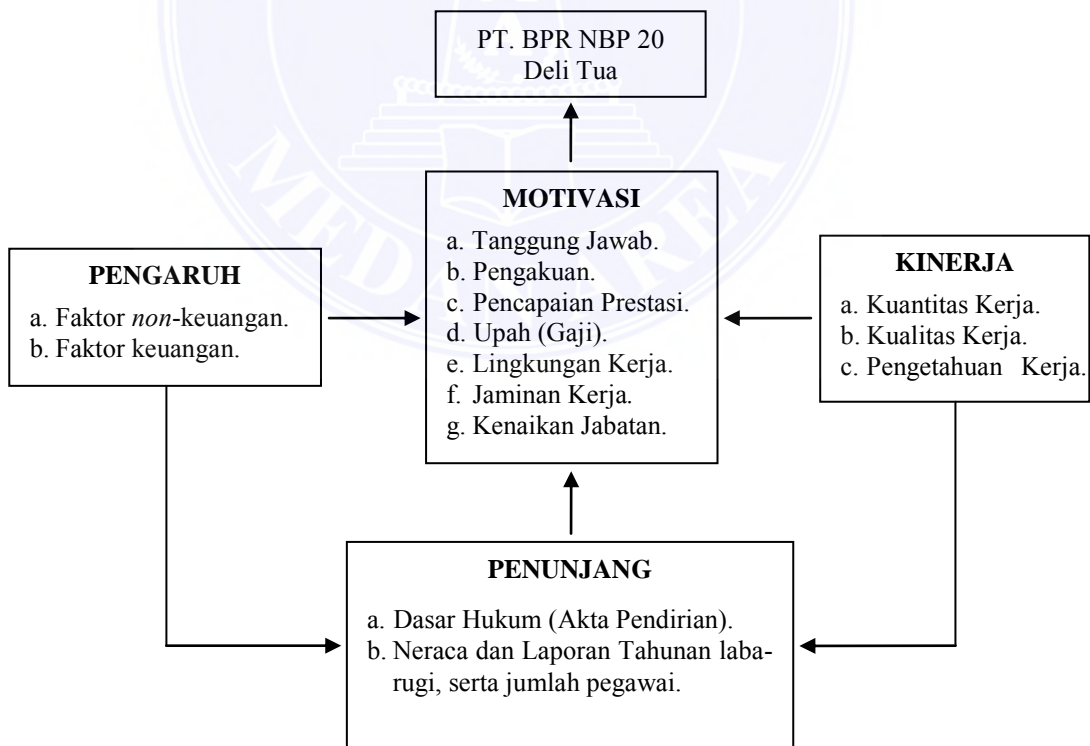


Gambar 2.4 Kerangka Berpikir Hipotesis Deskriptif

Menurut (Mantra, 2004), “Kerangka pemikiran dapat berbentuk uraian kualitatif, model matematis, diagram atau persamaan-persamaan yang langsung berkaitan dengan bidang ilmu yang diteliti.”

Menurut (Suriasumantri, 1986) dalam (Sugiyono, 2009) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. “Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.”

Adapun yang menjadi kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran Peneliti

## 2.7 Pengujian Hipotesis

Secara etimologi hipotesis adalah perpaduan kata antara “*hypo*” dan “*thesis*”.

Menurut (Yusuf, A. Muri, 2014: 130), “Hipotesis merupakan dugaan (kesimpulan), jawaban sementara atas pertanyaan dari rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian dan yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya, namun yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.”

Menurut (Sugiyono, 2010: 62; 2013: 99), “Hipotesis adalah pernyataan tentatif tentang hubungan antara satu variabel atau lebih dari penelitian yang akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana, hipotesis lazim dituliskan dalam sub-bab tersendiri yaitu terdapat di bab 2.”

Jadi, hipotesis dikatakan sementara, karena masih sebagai jawaban teoritis atau didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka dari itu, penelitian yang merumuskan hipotesis merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan rumusan masalah di atas, bentuk hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis pengganti ( $H_a$ ), yang rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

### a. Uji Hipotesis Simultan

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

### b. Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik, sebagai berikut :

$H_{01} : b_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$  : Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.