

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Analisis Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Berdasarkan uji deskriptif hasil rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai efikasi diri yang terdiri dari 3 indikator yaitu kemampuan diri, kepercayaan diri, dan kemampuan diri dalam situasi yang berbeda. Indikator kemampuan diri memiliki skor tertinggi dan indikator kemampuan diri dalam situasi yang berbeda memiliki skor terendah. Hal ini dikarenakan karyawan pada kantor cabang utama Bank Tabungan Negara Bandung melakukan pelatihan kerja demi meningkatkan kemampuan diri. Maka dari itu karyawan dapat dikatakan sudah memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja walaupun masih ada permasalahan beberapa karyawan yang masih belum bisa menghadapi permasalahan dalam situasi mendesak.

- b. Berdasarkan uji deskriptif hasil rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai motivasi yang terdiri dari 8 indikator yaitu kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, pemanfaatan waktu.. Indikator kerja keras memiliki skor tertinggi dan indikator pemanfaatan waktu memiliki skor terendah, harus mendapat perhatian dari pihak instansi perbankan Bank Tabungan Negara Bandung. Khususnya berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan manajemen waktu karyawan, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat waktu..
- c. Berdasarkan uji deskriptif hasil rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai kompetensi kerja yang terdiri dari 5 indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, dan minat. Dari hasil penelitian diketahui indikator kemampuan memiliki skor tertinggi dan indikator pemahaman memiliki skor terendah. Hal ini dikarenakan karyawan masih belum memahami secara keseluruhan bagaimana sistem kerja pada manajemen Bank Tabungan Negara Bandung. Melihat rata-rata karyawan di Bank Tabungan Negara Bandung merupakan karyawan baru yang masa kerjanya kurang dari lima tahun. Maka dari pada itu perlu adanya upaya pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga dapat lebih memahami sistem kerja yang ada di Bank Tabungan Negara Bandung.
- d. Berdasarkan uji deskriptif hasil rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan yang terdiri dari 6 indikator

yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi. Dari hasil penelitian diketahui indikator hasil kerja memiliki skor tertinggi dan indikator disiplin waktu dan absensi memiliki skor terendah. Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung telah membuat regulasi atau peraturan perusahaan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan baik dari segi disiplin waktu dan kehadiran. Kedepannya perlu ada upaya pemberian sanksi yang efektif agar karyawan dapat lebih disiplin dalam waktu dan kehadiran.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung. Jadi, jika karyawan telah memiliki rasa percaya diri yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan akan dapat dicapai dengan baik.
3. Terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor cabang utama Bank Tabungan Negara Bandung. Jadi, ketika karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka secara otomatis akan terjadi peningkatan pada prestasi kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh kompetensi kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor cabang utama Bank Tabungan Negara Bandung. Jadi, ketika karyawan sudah memiliki kompetensi

kerja yang baik dalam bekerja maka secara otomatis prestasi kerja karyawan akan meningkat.

5. Terdapat pengaruh efikasi diri, motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan pada kantor cabang utama Bank Tabungan Negara Bandung. Jadi Semakin tinggi rasa percaya diri karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan tersebut dan ketika karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi tentu secara otomatis kompetensi kerja juga akan meningkat dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

## **5.2 Saran**

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Analisis Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan, diantaranya :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berada pada kategori cukup baik dan indikator terendah berada pada kepercayaan diri. Sebaiknya karyawan yang bekerja dalam instansi perbankan harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi, melihat bahwa target kerja dalam instansi perbankan tersebut cukup tinggi hal inilah yang akan berdampak pada instansi terutama dalam meningkatkan prestasi kerja dengan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berada pada kategori cukup baik dan indikator terendah berada pada pemanfaatan waktu. Sebaiknya karyawan harus bisa menggunakan waktu kerja dengan baik melihat tugas pekerjaan dalam instansi perbankan tersebut cukup banyak. Maka dari itu ketika ada waktu luang yang tersisa alangkah lebih baiknya digunakan untuk mempersiapkan pekerjaan yang akan dilaksanakan kedepannya. Hal ini tentu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Bandung.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berada pada kategori cukup baik dan indikator terendah berada pada pemahaman. Sebaiknya dalam hal pemahaman, karyawan diharapkan dapat lebih fokus pada kemampuan untuk menentukan strategi marketing dalam upaya untuk memasarkan produk jasa yang ada pada Bank BTN. Hal tersebut akan berdampak kuat pada instansi perbankan sehingga target dan tujuan kerja dapat dicapai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berada pada kategori cukup baik dan indikator terendah berada pada kecakapan mental. Sebaiknya karyawan kedepannya dapat melatih mentalitas dalam melaksanakan pekerjaan. Mentalitas ini merupakan salah satu pondasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan atau target kerja yang telah ditentukan oleh instansi perbankan. Maka dari itu ketika pelatihan akan mentalitas kerja sudah didapat maka ini akan sangat berpengaruh pada individu karyawan

tersebut dan tentunya ini juga akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara Bandung.

5. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan variabel yang memiliki pengaruh terbesar yaitu motivasi, maka dari itu hal sangat perlu diperhatikan oleh instansi perbankan adalah upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Upaya itu bisa berupa pemberian insentif bagi karyawan yang dinyatakan telah berprestasi dan dapat mencapai target kerja yang ditentukan oleh instansi perbankan.

