

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Diera revolusi 4.0 ini tentu sangat dimudahkan dengan adanya kemajuan teknologi. Terutama dalam hal transaksi keuangan saat ini masyarakat sangat dimudahkan dengan adanya Perbankan di Indonesia. Saat ini hampir secara keseluruhan transaksi perbankan di Indonesia sudah dapat dilakukan secara digital dengan memanfaatkan teknologi yang ada saat ini. Jika melihat sejarah perbankan yang ada di Indonesia, kehadiran instansi perbankan sudah ada pada saat jaman penjajahan kolonial Hindia Belanda. Menurut sumber Wikipedia pada tanggal 20 Maret 1602 telah berdiri perusahaan kongsi dagang Hindia Belanda di Indonesia bernama Vereenigde Oost-Indische Compagnie (**VOC**) alias Persatuan Perusahaan Hindia Timur. VOC berdiri dan berpusat pada kota Batavia yang saat ini telah menjadi nama menjadi kota Jakarta. Seiring dengan perjalanan perbankan di Nusantara, VOC akhirnya mengalami kemunduran pada abad ke 18 yang menyebabkan kebangkrutan VOC. Pada tahun 1828 berdirilah De Javasche Bank, De Javasche Bank merupakan bank yang didirikan oleh belanda dan berhasil berkembang di Indonesia. De Javasche Bank juga merupakan awal dari cikal bakal bank sentral yang ada di Indonesia.

Sejak awal tahun 2020 dengan masuknya virus covid 19 ke Indonesia ini tentu memberikan dampak yang begitu signifikan kepada sektor ekonomi di Indonesia. Terutama pada sektor perbankan, bank memiliki peran yang sangat penting bagi negara yang berguna dalam pembangunan nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dan mengembalikan kembali kepada masyarakat dalam

bentuk kredit dengan bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dalam Peraturan Pemerintah No 12 Tahun 1998 Perusahaan Umum (PERUM) dan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 1998 Badan Usaha Milik Negara yang disingkat (BUMN) adalah salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting didalam perekonomian nasional. BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Salah satu BUMN yang bergerak di sektor perbankan adalah Bank Tabungan Negara. Sejarah Bank BTN dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda dan pada 1 April 1942 Postparbank diambil alih pemerintah Jepang dan diganti namanya menjadi Tyokin Kyoku. Kemudian setelah kemerdekaan diproklamasikan, maka Tyokin Kyoku diambil alih oleh pemerintah Indonesia, dan namanya diubah menjadi Kantor Tabungan Pos RI. Setelah sah dikukuhkanlah Bank Tabungan Pos RI ini sebagai satu-satunya lembaga tabungan di Indonesia dan pada tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal jadi Bank BTN. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara dan dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri.

Bank BTN merupakan bank umum nasional yang berfokus pada pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan Syariah. Serta Bank BTN juga menyediakan layanan yaitu

dengan menyediakan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) untuk kalangan masyarakat luas. Diantaranya yaitu KPR bersubsidi untuk kalangan masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah dan KPR komersil untuk kalangan masyarakat menengah ke atas. Kantor pusat Bank BTN berada di Jakarta, selain itu juga terdapat 76 kantor cabang utama, 304 kantor cabang pembantu, 48 kantor cabang pembantu Syariah, 468 kantor kas, dan 8 kantor kas Syariah yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Disituasi pandemi saat ini Bank BTN dituntut harus bisa terus berinovasi dalam hal teknologi. Hal ini disebabkan karena situasi pandemi saat ini yang telah menyebabkan setiap instansi harus memanfaatkan media digital untuk menjalankan bisnisnya. Maka dari itu hal yang perlu dilakukan adalah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan di era pandemi saat ini demi menunjang seluruh aktivitas kerja, agar dapat berjalan lebih produktif. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor produksi yang berperan tidak secara individu melainkan merupakan satu kesatuan yang saling bekerja sama untuk membentuk sebuah sinergi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencapai tujuan suatu instansi perbankan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi perbankan dapat dilihat dari penerapan praktik pelaksanaan sumber daya manusia. Aset utama dalam suatu instansi perbankan adalah manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus dimanfaatkan dan dikelola secara produktif dan manusiawi. Menurut (Budiarti & Setiawan, 2018) Sumber Daya Manusia

merupakan salah satu sumber terpenting sebagai aktor utama dan juga masukan produktivitas dalam organisasi, sehingga dapat mengatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit, sehingga harus mendapat perhatian khusus. Demi mencapai tujuan instansi hal yang perlu diperhatikan adalah dengan meningkatkan efikasi diri terhadap karyawan. Menurut Bandura (dalam Qudsyi & Irma, 2016) yang berarti efikasi diri adalah kepercayaan dari sejauh mana individu memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Efikasi diri merupakan salah satu aktor utama untuk meningkat kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena efikasi diri adalah rasa kepercayaan diri yang dapat menunjang setiap karyawan untuk dapat lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Selain itu dengan adanya efikasi diri atau rasa percaya diri yang dimiliki oleh karyawan ini tentu akan mengurangi rasa kejenuhan kerja yang biasa dialami karyawan dalam dunia kerja. Rasa efikasi diri yang sudah dimiliki oleh karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut, selain itu juga dapat menimbulkan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dari setiap individu karyawan yang akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan dari instansi perbankan.

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa motif adalah suatu Gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dapat dilihat bahwa hubungan efikasi diri dan motivasi saling mempengaruhi, hal ini dilihat dari rasa percaya diri yang dimiliki tentu akan

menimbulkan motivasi bagi karyawan agar dapat melakukan aktivitas kerja dengan baik. Ketika seorang karyawan telah memiliki efikasi diri dan motivasi tentu ini akan berpengaruh terhadap meningkatnya kompetensi dari karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2016) kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kebutuhan akan kompetensi yang berkualitas merupakan salah satu hal yang diharapkan dalam instansi perbankan, karena dengan adanya kompetensi dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh instansi perbankan. Kompetensi merupakan sinonim dari kemampuan, dalam dunia kerja ketika seseorang memiliki kompetensi atau kemampuan yang baik ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Setiap karyawan ingin mengetahui bagaimana hasil dari setiap kinerja yang telah dilakukan. Hasil dari kinerja merupakan salah satu hal penting untuk mengevaluasi kinerja kedepannya, biasanya ketika seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik akan mendapatkan penghargaan, sebagai tanda bukti bahwa memang benar karyawan tersebut berprestasi. Ini juga maka secara tidak langsung akan meningkatkan rasa kepercayaan diri dan motivasi yang kedepannya akan berpengaruh terhadap kompetensi dari karyawan tersebut.

Melihat akan pentingnya pengaruh efikasi diri, motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya kebutuhan akan efikasi diri, motivasi, kompetensi dapat meningkatkan prestasi kerja organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sehingga kebutuhan efikasi diri, motivasi dan kompetensi secara mutlak akan membantu karyawan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya demi memajukan instansi perbankan di Indonesia.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 1 April 2022 menggunakan media google form seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Variabel Prestasi Kerja**

<b>PERTANYAAN</b>	<b>YA</b>	<b>%</b>	<b>TIDAK</b>	<b>%</b>
Saya selalu berusaha memperlihatkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan.	10	100%	0	0%
Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.	10	100%	0	0%
Saya selalu memberikan yang terbaik tanpa harus diperintah oleh atasan.	10	100%	0	0%
Saya selalu teliti dan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	100%	0	0%
Saya selalu mengevaluasi kembali pekerjaan yang baru saja saya kerjakan.	10	100%	0	0%
Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.	8	80%	2	20%

Saya selalu mencapai target pekerjaan yang yang sudah ditetapkan.	3	30%	7	70%
---	---	-----	---	-----

Tabel 1.1 berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa karyawan menyadari selama ini aktivitas pekerjaan yang dilakukannya pernah mengalami kegagalan. Berdasarkan hasil survey awal tentang variabel prestasi kerja karyawan, permasalahan pada Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan bermasalah pada Saya selalu mencapai target pekerjaan yang sudah ditetapkan, dapat terlihat dari survei sebanyak 30% karyawan yang dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, sedangkan 70% lainnya masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pemasalahan ini disebabkan karena karyawan tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal lain juga yang dapat menyebabkan permasalahan ini yaitu adanya target kerja yang berlebihan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi tersebut.

Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh efikasi diri, seperti pendapat yang dikatakan oleh Timothy A. Judge (2015) mengatakan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas, dan membaginya ke dalam faktor kemahiran dalam melaksanakan, yaitu memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan, jika individu mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka individu lebih percaya diri untuk melakukannya pada masa yang akan datang.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 1 April 2022 menggunakan media google form seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Variabel Efikasi Diri**

PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
Saya bisa menyelesaikan masalah dalam pekerjaan yang berat.	10	100%	0	0%
Saya selalu bisa melakukan perencanaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	100%	0	0%
Saya mampu mengatasi setiap kesulitan dalam permasalahan karena mempunyai banyak ide dan inovasi.	3	30%	7	70%
Saya selalu berkomitmen untuk dapat bisa menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	10	100%	0	0%
Saya dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak hambatan yang terjadi.	10	100%	0	0%
Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.	2	20%	8	80%

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survei awal tentang variable efikasi diri, permasalahan pada Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung terdapat pada Saya mampu mengatasi setiap kesulitan dalam permasalahan karena mempunyai banyak ide dan inovasi, sebanyak 70% karyawan yang menyatakan tidak mampu mengatasi setiap kesulitan dalam permasalahan karena tidak mempunyai banyak ide dan inovasi dan 30% lainnya menyatakan mampu untuk mengatasi setiap kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan. Permasalahan yang lain juga terdapat pada Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan



permasalahan dalam pekerjaan, sebanyak 80% karyawan menyatakan bahwa mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan 20% lainnya menyatakan tidak mengalami kesulitan.

Berdasarkan uraian diatas permasalahan ini didasarkan pada aktivitas dalam dunia kerja bagi karyawan. Karyawan masih kurang percaya diri dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan kerja yang ada di Bank BTN Bandung, maka dari itu diperlukan dorongan dari instansi akan pentingnya efikasi diri yaitu rasa percaya diri bagi karyawan. Rasa percaya diri yang dimiliki oleh karyawan mampu berperan penting untuk memberikan optimisme dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memberikan kinerja yang bagus guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Rasa percaya diri memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, sehingga karyawan dapat lebih percaya diri untuk menghadapi dan menyelesaikan setiap permasalahan dalam bekerja.

Selain efikasi diri hal lain yang mendorong prestasi kerja karyawan yaitu motivasi. Seperti pendapat yg dikatakan oleh Hasibuan, (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 1 April 2022 menggunakan media google form seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Variabel Motivasi**

PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
Saya merasa diterima oleh teman didalam lingkungan kerja secara penuh.	10	100%	0	0%
Lingkugan kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	10	100%	0	0%
Saya diberi insentif atas hasil kerja saya yang baik.	4	40%	6	60%
Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.	3	30%	7	70%
Saya mendapat dukungan baik dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja.	9	90%	1	10%

Tabel 1.3 berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan insentif atas hasil kerja yang telah dilakukan, dapat terlihat dari pemasalahan hasil survey variabel motivasi pada Saya diberi insentif atas hasil kerja saya yang baik terdapat 60% karyawan yang menyatakan tidak diberi insentif atas hasil kerjanya yang baik, sedangkan 40% lainnya diberi insentif atas hasil kerjanya yang baik. Permasalahan yang lain juga terdapat pada Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih, terdapat 70% karyawan yang menyatakan tidak diberi penghargaan atas prestasi yang diraihnya dan juga 30% lainnya menyatakan diberikan penghargaan atas prestasi yang diraihnya.

Permasalahan diatas disebabkan oleh pimpinan instansi yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya yang dimana seharusnya karyawan yang

telah bekerja dengan baik diberi insentif atau penghargaan. Insentif sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi kerja guna meningkatkan produktivitas serta menambah motivasi dalam bekerja, sehingga para karyawan berupaya untuk berprestasi di tempat kerja. selain itu juga insentif bagi perusahaan bertujuan untuk menjaga loyalitas para pekerja yang berkualitas.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompetensi kerja. Hal ini berdasarkan pendapat Kompetensi menurut Sutrisno (2016) adalah kecakapan, kemampuan dan wewenang yang berarti bahwa keunggulan karyawan terletak pada keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik. tujuan kompetensi diharapkan akan membentuk suatu karakter kerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan untuk mendorong prestasi kerja, maka dari itu perusahaan seharusnya menegaskan perlunya kompetensi dalam perusahaan.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 1 April 2022 menggunakan media google form seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Variabel Kompetensi Kerja**

<b>PERTANYAAN</b>	<b>YA</b>	<b>%</b>	<b>TIDAK</b>	<b>%</b>
Saya memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan.	9	90%	1	10%
Saya memiliki orientasi yang jelas dalam standar kinerja.	10	100%	0	0%
Saya mampu profesional dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan.	10	100%	0	0%

Pekerjaan yang saya kerjakan memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang saya miliki.	4	40%	6	60%
Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.	100	100%	0	0%
Saya mampu beraktivitas dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	100	100%	0	0%

Berdasarkan tabel 1.4 tentang survei awal Kompetensi Kerja di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung hasilnya menunjukkan bahwa permasalahan terdapat pada pertanyaan Pekerjaan yang saya kerjakan memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang saya miliki, terdapat 60% karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dan 40% lainnya menyatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya.

Berdasarkan uraian di atas permasalahan ini disebabkan karena pimpinan instansi gagal dalam melihat potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pimpinan instansi seharusnya menganalisa dan menentukan pembagian tugas secara tepat dalam melakukan pekerjaan. Para pimpinan seharusnya dapat melihat potensi yang ada pada rekan kerjanya, sehingga ketika ada pembagian tugas dalam bekerja, karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan dapat berkembang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi seorang karyawan dalam membangun kinerja tim akan mempengaruhi keberhasilan karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Beberapa model penelitian terhadap prestasi kerja karyawan menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Prabowo Prawira Yudha (2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri yang dimiliki karyawan maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri yang ada dimiliki karyawan maka Prestasi Kerja karyawan juga akan semakin rendah.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung di antaranya:

1. **Pertama** adanya permasalahan dimana masih banyak karyawan yang tidak dapat mencapai target yang diinginkan oleh instansi, sehingga hal ini yang

akan menyebabkan menurunnya prestasi kerja dari karyawan tersebut. Hal ini mengidentifikasi **Prestasi Kerja**.

2. **Kedua** karyawan memiliki permasalahan dimana mereka kurang percaya diri untuk menghadapi permasalahan kerja. Rasa kepercayaan diri yang kurang dalam menghadapi permasalahan akan menimbulkan banyak kesulitan dan hambatan untuk menyelesaikan masalah. Hal ini mengidentifikasi **Efikasi Diri**.
3. **Ketiga** permasalahan yang ada terdapat pada kurangnya apresiasi atau motivasi yang diberikan oleh instansi terhadap karyawan yang berprestasi. Hal ini mengidentifikasi **Motivasi**.
4. **Keempat**, pimpinan pada Bank Tabungan Negara Bandung tidak dapat melihat potensi yang dimiliki oleh bawahannya, sehingga banyak bawahan yang merasa tidak dapat menunjukkan kemampuan secara optimal. Hal ini mengidentifikasi **Kompetensi Kerja**.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung Hotel.

antara lain:

1. Bagaimana Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.
2. Apakah Efikasi Diri Berpengaruh Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.

3. Apakah Motivasi Berpengaruh Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.
4. Apakah Kompetensi Kerja Berpengaruh Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.
5. Seberapa Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara Simultan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja secara Parsial dan Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun laporan penelitian tugas akhir. Dengan diperolehnya data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara Parsial di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara Parsial di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara Parsial di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.
5. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baik secara Simultan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen dibidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

3. Bagi Peneliti Sendiri



Hasil penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan di dunia nyata.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya Pengaruh Kebutuhan Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Tabungan Negara, Kantor Cabang Utama Bandung.

##### **2. Bagi Pihak Terkait**

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui Pengaruh Kebutuhan Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### **1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Dalam hal ini penulis melaksanakan penelitian dan pengumpulan data bertempat di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung yang berlokasi di Jl. Jawa No. 7, Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat (40117).

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Maret 2022 sampai dengan Juni 2022.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

No	Uraian	Waktu Kegiatan																														
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus					September					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4		
1	<b>Pra Survey :</b>																															
	Persiapan Judul	■	■																													
	Pengajuan Judul	■	■																													
	Pengumpulan Proposal UP			■	■	■																										
2	<b>Usulan Penelitian :</b>					■	■																									
	Bimbingan UP					■	■	■	■	■	■																					
	Pendaftaran UP												■																			
	Pelaksanaan UP												■	■	■	■																
	Revisi UP												■	■	■	■																
3	proses bimbingan setelah seminar UP																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
4	Pelaksanaan Sidang Akhir																											■	■	■		