

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Prestasi Kerja

Istilah kinerja/prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang). Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil penilaian prestasi kerja. Adapun beberapa ahli mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Edi Sutrisno (2014; 151) Mendefinisikan Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Sedangkan Menurut Sikula (2015: 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015: 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sementara itu menurut Purnama Dewi dan Harjoyo (2019: 78) Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja

yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan Prestasi Kerja pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2.1
Definisi Prestasi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Prestasi Kerja
1.	2014	Edi Sutrisno	Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.
2.	2015	Sikula	Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.
3.	2015	yoder	prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai
4.	2019	Purnama Dewi & Harjoyo	Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat (Purnama Dewi & Harjoyo : 2019) yang mengatakan bahwa Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja

Purnama Dewi dan Harjoyo (2019: 80) mengemukakan bahwa Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas maupun kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Rao dan Suhartin (2012) menjelaskan indikator prestasi kerja yaitu:

1. Kecakapan Kerja

yaitu efisiensi dan tingkat penyelesaian serta kualitas pelaksanaan kerja dengan tugas dan tanggung jawab.

2. Pengalaman Kerja

maksudnya yaitu masa kerja dalam bidang yang ditekuni karyawan pada saat penelitian berlangsung.

3. Inisiatif

frekuensi gagasan atau ide yang dikemukakan oleh karyawan, serta perbaikan metode atau sistem kerja dalam suatu periode yang lebih efisien dan efektif dari sebelumnya.

4. Kreatif

kemampuan yang dikembangkan oleh karyawan mencari suatu cara yang berfungsi meningkatkan mutu produk.

Menurut Mangkunegara (2013:18), juga mengatakan bahwa Dimensi dan indikator prestasi kerja pegawai meliputi dua aspek, yaitu:

1. Kuantitas Kerja.

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

2. Kualitas Kerja.

- a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja.
- b. Kemampuan dalam bekerja.
- c. Kemampuan menganalisa data dan kemampuan menggunakan peralatan.
- d. Kemampuan mengevaluasi.

Menurut Hartatik (2014:130), berikut ini adapun indikator dari prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kesetiaan

penilai menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini ditunjukkan dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan.

2. Prestasi

penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari deskripsi pekerjaan.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

5. Kreativitas

penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerja sama

penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun diluar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, wibawa dan dapat memotivasi orang lain.

8. Kepribadian

penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9. Prakarsa

penilai menilai kemampuan berpikir seorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.

10. Tanggung jawab

penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Prestasi Kerja, sebagaimana nampak dalam tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2
Indikator Prestasi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Prestasi Kerja
1	2012	Rao dan Suhartin	Kecakapan Kerja, Pengalaman Kerja, Inisiatif, Kreatif.
2	2013	Mangkunegara	Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja.
3	2014	Hartatik	Kesetiaan, Prestasi, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerja Sama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Tanggung Jawab.

4	2019	Purnama Dewi dan Harjoyo	Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecakapan Mental, Sikap Disiplin Waktu Dan Absensi.
---	------	--------------------------	--

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Prestasi Kerja, Penulis menggunakan indikator Purnama Dewi dan Harjoyo (2019) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Menurut Steers dalam Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Definisi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Anggraeni dan Nurcaya (2016), Self Efficacy Theory menjelaskan efikasi diri merupakan keyakinan seseorang berdasarkan motivasional, kognitif dan tindakan dapat berhasil menjalankan suatu perilaku yang diinginkan untuk mencapai suatu hasil.

Pendapat Wulandari dalam Anggraeni dan Nurcaya (2016), efikasi diri yaitu individu yang memiliki keyakinan atau kepercayaan diri atas kemampuannya dalam mewujudkan suatu tujuan tertentu. Sedangkan Huang, C (2016) mengemukakan

bahwa “*Academic self-efficacy was defined as how confident an individual was that he or she would be able to complete or perform a certain academic task*” yang berarti bahwa efikasi diri adalah rasa percaya diri seseorang bahwa dia mampu menuntaskan atau melakukan tugas akademik.

Tabel 2.3
Definisi Efikasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Efikasi Diri
1.	2016	Menurut Bandura dalam Anggraeni dan Nurcaya	Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang berdasarkan motivasional, kognitif dan tindakan dapat berhasil menjalankan suatu perilaku yang diinginkan untuk mencapai suatu hasil.
2.	2016	Wulandari dalam Anggraeni dan Nurcaya	Efikasi diri yaitu individu yang memiliki keyakinan atau kepercayaan diri atas kemampuannya dalam mewujudkan suatu tujuan tertentu.
3.	2016	Huang, C	Efikasi diri adalah rasa percaya diri seseorang bahwa dia mampu menuntaskan atau melakukan tugas akademik.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Bandura dalam Anggraeni dan Nurcaya (2016) yang mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang berdasarkan motivasional, kognitif dan tindakan dapat berhasil menjalankan suatu perilaku yang diinginkan untuk mencapai suatu hasil. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.2.2 Indikator Efikasi Diri

Menurut Gadaam dalam Jaya dan Seminari (2016) efikasi diri dapat diukur dengan indikator :

1. Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha

2. Kepemimpinan sumber daya manusia
3. Kematangan mental dalam usaha
4. Merasa mampu memulai usaha.

Menurut Bandura dalam Anggraeni dan Nurcaya (2016), menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai efikasi diri tinggi memiliki ciri-ciri yang selanjutnya dapat dijadikan indikator efikasi diri :

sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan diri.
- b. Memiliki keyakinan diri (kepercayaan diri).
- c. Memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda.

Tabel 2.4
Indikator Efikasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Efikasi Diri
1.	2016	Gadaam dalam Jaya dan Seminari	Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha, Kepemimpinan sumber daya manusia, Kematangan mental dalam usaha, dan Merasa mampu memulai usaha.
2.	2016	Menurut Bandura dalam Anggraeni dan Nurcaya	Memiliki kemampuan diri, Memiliki keyakinan diri (kepercayaan diri), dan Memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Efikasi Diri, Penulis menggunakan indikator Menurut Bandura dalam Anggraeni dan Nurcaya (2016) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.2.3 Sumber-Sumber Efikasi Diri

Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Pada dasarnya, keempat sumber tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Adapun sumber-sumber efikasi diri tersebut adalah:

1. Hasil yang telah dicapai (Performance Accomplishment) merupakan sumber informasi efikasi yang paling berpengaruh karena mampu memberikan bukti yang paling nyata tentang kemampuan seseorang untuk mencapai keberhasilan.
2. Pengalaman vikarius/seolah mengalami sendiri (Vicarious experience); diperoleh melalui model sosial. Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi diri akan menurun jika mengamati orang (yang dijadikan figure) yang kemampuannya kira-kira sama dengan kemampuan dirinya
3. Persuasi sosial (Social persuasion), efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistic dari apa yang dipersepsikan.
4. Keadaan emosi/fisik (emotional/physiological), keadaan emosi/fisik yang mengikuti suatu kegiatan akan berpengaruh efikasi diri dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri.

Namun bisa juga terjadi, peningkatan emosi dalam batas yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Pendapat menurut 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. Sedangkan menurut Mujiatun (2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Beberapa definisi pendapat para ahli mengenai motivasi kerja antara lain:

1. Gitosudarmo dalam Azhad, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2. Menurut Danang (2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu pendapat Menurut Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) yang mengatakan motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu aktivitas dorongan dari diri karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna untuk mendapatkan prestasi kerja.

Tabel 2.5
Definisi Motivasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi
1.	2012: 191	Menurut Danang	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2.	2015	Mujiatun	Motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.
3.	2015	Gitosudarno dalam Azhad, dkk	Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.
4.	2016	Hasibuan	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.
5.	2018	Menurut Abraham dalam (Mangkunegara)	Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) yang menyatakan motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.

7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Menurut Hamzah (2011) indikator motivasi kerja adalah :

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan,
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan,
3. Adanya harapan

Clelland's dalam Brantas (2009: 175), indikator motivasi yaitu:

1. Insentif
2. Motif
3. Harapan

Siagian (2008:138) Indikator dari motivasi yaitu;

1. Tanggung jawab,
2. Prestasi kerja,
3. Pengakuan,
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Pengembangan

Indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (hierarchical of needs theory) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Robbins, 2008:223) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)** Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)** Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. **Kebutuhan Sosial (Social Needs)** Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. **Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)** Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization need)** Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Tabel 2.6
Indikator Motivasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Motivasi
1.	2008: 138	Siagian	Tanggung jawab, Prestasi kerja, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri dan Pengembangan.

2.	2008: 223	Abraham Maslow dalam Robbins	Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri.
3.	2009: 175	Clelland's dalam Brantas	Insentif, Motif, dan Harapan.
4.	2011	Hamzah	1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3. Adanya harapan
5.	2018	Abraham dalam (Mangkunegara)	Kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, pemanfaatan waktu.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pendapat Para ahli mengenai motivasi, Penulis menggunakan indikator dari konsep dari Abraham dalam (Mangkunegara 2018) yaitu terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, pemanfaatan waktu yang dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.3.2 Tujuan Adanya Motivasi

Tujuan Motivasi adalah memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2014). Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal memotivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

2.1.4 Kompetensi Kerja

2.1.4.1 Definisi Kompetensi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:211) menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai. Kompetensi menurut Sutrisno (2016:202) 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, maka dari itu perusahaan seharusnya menegaskan perlunya kompetensi dalam perusahaan.

Pendapat Boulter, Dalziel dan Hill (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Sedangkan Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Tabel 2.7
Definisi Kompetensi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi Kerja
1.	2003	Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ciptakerja	Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.
2.	2016: 202	Sutrisno	Kompetensi adalah kecakapan, kemampuan dan wewenang yang berarti bahwa keunggulan karyawan terletak pada keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik.
3.	2016	Boulter, Dalziel dan Hill (dalam Sutrisno)	Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.
4.	2016	Menurut Wibowo	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
5.	2017 211	Menurut Sedarmayanti	Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.7 beberapa pendapat diatas, maka pendapat menurut Sutrisno (2016:202) kompetensi adalah kecakapan, kemampuan dan wewenang yang berarti bahwa keunggulan karyawan terletak pada keterampilan, pengetahuan

dan sikap yang baik. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.4.2 Indikator Kompetensi Kerja

Sutrisno (2016:204) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur kompetensi :

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar.
2. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja.
3. Kemampuan (skill) adalah suatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan).
5. Minat (interest) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya suatu aktifitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2015), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Behavior Event Interview (BEI)

2. Tes

3. Assesment Center

4. Biodata

5. Rating

Wibowo (2014) menyebutkan 5 (lima) indikator kompetensi yaitu:

1. Motif yang mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. (c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
3. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
4. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Indikator kompetensi menurut Mangkunegara (2012) adalah

1. Pengetahuan
2. Kemampuan
3. Keterampilan

Tabel 2.8
Indikator Kompetensi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompetensi Kerja
1.	2012	Mangkunegara	Pengetahuan, Kemampuan, dan Keterampilan
2.	2014	Wibowo	Motif, Sifat, Pengetahuan, dan Keterampilan
3.	2015	Sedarmayanti	Behavior Event Interview (BEI), Tes, Assessment Center, Biodata, Rating.
4.	2016: 204	Sutrisno	Pengetahuan (knowledge), Pemahaman (understanding), Kemampuan (skill), Nilai (value), Minat (interest).

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pendapat Para ahli mengenai Kompetensi Kerja, Penulis menggunakan konsep dan indikator dari Sutrisno (2016:204) dikarenakan sesuai dengan fenomena di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.9
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sample	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Prabowo Prawira Yudha (2018)	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPT-Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur</p> <p>Metode penelitian adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Sampel penelitian sebanyak 725 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau studi populasi.</p>	<p>Hasil Penelitian ini didasarkan pada hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 1906,389 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya 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 pegawai maka Prestasi Kerja pegawai di UPT</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yaitu Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja, dan Prestasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian</p>

			<p>Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah (jelek) Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri yang ada dimiliki pegawai maka Prestasi Kerja pegawai juga akan semakin rendah atau kecil.</p>		
2.	Sarah Ristika (2015)	<p>Analisis Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Prudential Pru Dynasty</p> <p>Metode Penelitian adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Sampel sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak sebanyak 74 sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama atau peluang yang sama sebagai sampel</p>	<p>Berdasarkan tabel, nilai F hitung diperoleh 20,582 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (16,929 > 3,13) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a. Ini berarti efikasi diri (self-efficacy) dan motivasi secara</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variable Efikasi Diri, Motivasi dan Prestasi kerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Kompetensi Kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.</p>

			simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi Prudential Pru Dynasty.		
3.	Tukilah, Siti Mariah, dan Pardimin (2018)	<p>Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo</p> <p>Metode Penelitian adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Sampel jumlah sampel adalah 161 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportional Random Sampling dan Cluster Sampling.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 51,2%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa prestasi kerja guru termasuk dalam kategori sedang.</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kebutuhan Efikasi Diri dan Prestasi Kerja.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable Kompensasi dan Budaya Organisasi sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan variabel tersebut, melainkan menggunakan variabel Motivasi dan Kompetensi Kerja.</p>
4.	Sri Rahayu, (2018)	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat</p> <p>Metode Penelitian adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang yaitu lebih kurang 46% dari total</p>	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa koefisien regresi X_1 (Motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.155, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Motivasi dan Prestasi Kerja.</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Efikasi Diri dan Kompetensi Kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.</p>

		populasi dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling.	prestasi kerja karyawan.		
5.	Januardin, S.P., M.M., Hery, dan Elvira (2020)	<p>Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Central Proteina Prima TBK Medan</p> <p>Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Sampel dalam penelitian ini adalah 146 karyawan dan 30 karyawan di ambil dari populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas.</p>	<p>Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,434 > 1,977$ dan signifikan yang diperoleh $0,016 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima,</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Komunikasi. sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
6.	Jacob Cherian and Jolly Jacob (2013)	<p>Impact Of Self Efficacy On Motivation and Performance Of Employees</p> <p>Metode penelitian studi literatur dari sumber data periode 2000 –2012.</p> <p>Sumber literatur dari sarjana Google, Emerald fulltext, dan database Science Direct dan Web of Science.</p>	<p>Hasil ini ditemukan terkait dengan pekerjaan terkait pertunjukan. Akibatnya, kita seharusnya tidak mengharapkan mereka untuk mencerminkan keseluruhan pengaruh efikasi diri persepsi tentang kegiatan lain. Namun, pengaruh efikasi diri</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Efikasi Diri, Motivasi dan Prestasi kerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Kompetensi Kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.</p>

			<p>pada pilihan pekerjaan dan pencarian pekerjaan, penelitian ini peneliti telah berusaha untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana self-efficacy individu menentukan pekerjaannya terkait kinerja dan motivasi.</p>		
7.	Fatih Cetin and Duysal Askun (2017)	<p>The Effect Of Occupational Self Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation</p> <p>Metode penelitian studi literatur</p> <p>Sampel peserta studi adalah karyawan dari beragam organisasi yang beroperasi secara terorganisir kawasan industri di Turki.</p>	<p>Hasil mereka menunjukkan bahwa perbedaan individu variabel seperti kepribadian dan kemampuan mental sama pentingnya dengan efikasi diri. Di dalam penelitian, peran mediasi efikasi diri hanya parsial. Untuk penelitian masa depan, menambahkan dimensi kepribadian ke self-efficacy-persamaan motivasi-kinerja mungkin terbukti berharga</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Efikasi Diri, Motivasi dan Prestasi kerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Kompetensi Kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.</p>

8.	M. Rizki Misbahul Munir (2021)	<p>Pengaruh Komitmen organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Benowo di Surabaya</p> <p>Metode penelitian yang digunakan Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiasif,</p> <p>Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota semua populasi yang dijadikan sampel yaitu Pegawai Kecamatan Benowo dengan jumlah sampel sebanyak 30.</p>	<p>.Berdasarkan dari hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi $H_0 > H_a$ yaitu $0,05 > 0,000$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara Komitmen Organisasi, Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Efikasi Diri dan Prestasi Kerja.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Komitmen Organisasi, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
9.	I Komang Putra Susanto dan Gede Agus Dian Maha Yoga (2021)	<p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Puri Sebali Resort & Spa Gianyar</p> <p>Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 40 orang.</p>	<p>Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α, Ini berarti bahwa motivasi(X1) kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi(X1) kompensasi (X2) dan disiplin kerja</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Motivasi dan Prestasi Kerja.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>

			(X3) terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.		
10	Mikha Agus Widiyanto dan I Putu Ayub Darmawan (2019)	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen</p> <p>Metode Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei kausal.</p> <p>Sampel teknik pengambilan sampel dengan menggunakan stratified random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 126 orang.</p>	<p>Hasil analisis Terdapat pengaruh kompetensi terhadap perastasi kerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar 0,200 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$; Meningkatkan kompetensi guru akan meningkatkan prestasi kerjanya menjadi semakin tinggi. 3) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar 0,716 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Guru yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya.</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variable Kepuasan Mengajar, sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis harus dijelaskan bagaimana keterkaitannya antara variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana sebuah teori tersebut dapat saling berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai sebuah masalah yang penting.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perlu adanya hubungan kerja yang baik dan saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun pihak karyawan. Karyawan yang telah memberikan dedikasi selama bekerja dalam perusahaan berhak untuk mendapatkan apresiasi atas prestasi kerjanya, begitupun juga suatu instansi wajib memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan karyawan yang telah memberikan dedikasinya dan berprestasi.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan perannya sehingga mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Pada dasarnya kehidupan dalam dunia kerja bagi karyawan sangat dibutuhkan dorongan dari perusahaan akan efikasi diri karyawan. Keyakinan untuk lebih percaya terhadap kemampuan dalam diri karyawan sendiri dapat memberikan kepercayaan diri dalam melakukan aktivitas kerja guna meningkatkan prestasi kerjanya. Kepercayaan akan kemampuan sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan produktif.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi dari diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan ini akan berdampak

juga terhadap kinerja yang baik guna meningkatkan prestasi kerja yang akan berdampak pada instansi/perusahaan. Motivasi juga bertujuan untuk memberikan semangat dan keyakinan terhadap karyawan bahwa aktivitas kerja yang baik bukan hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan tetapi juga memberikan keuntungan bagi karyawan.

Efikasi diri dan motivasi yang telah dimiliki karyawan otomatis akan mempengaruhi kompetensi kerja dari karyawan. Kompetensi kerja akan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang baik akan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja. Kompetensi juga merupakan aset yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini dikarenakan kemampuan karyawan dalam sebuah perusahaan akan menentukan bagus atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mengelola seluruh aset perusahaannya demi mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Efikasi Diri, Motivasi, dan Kompetensi Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh antara Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan M. Rizki Misbahul Munir (2021) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Begitupun juga hasil penelitian menurut Tukilah, Siti Mariah, dan Pardimin (2018) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan efikasi diri terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja yang digambarkan sebagai berikut:

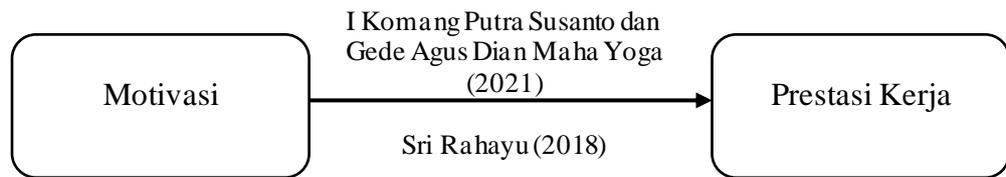


Gambar 2.1
Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

2.2.2 Pengaruh antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian I Komang Putra Susanto dan Gede Agus Dian Maha Yoga (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja sehingga semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja. Didukung juga Menurut Sri Rahayu (2018) hasil penelitian menyatakan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi terhadap Prestasi Kerja yang digambarkan sebagai berikut:



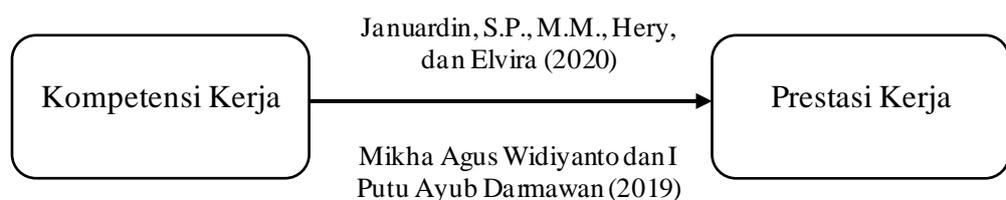
Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

2.2.3 Pengaruh antara Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Januardin, S.P., M.M., Hery, dan Elvira (2020) Hasil penelitian menyatakan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian Mikha Agus Widiyanto dan I Putu Ayub Darmawan (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja guru.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja yang digambarkan sebagai berikut:



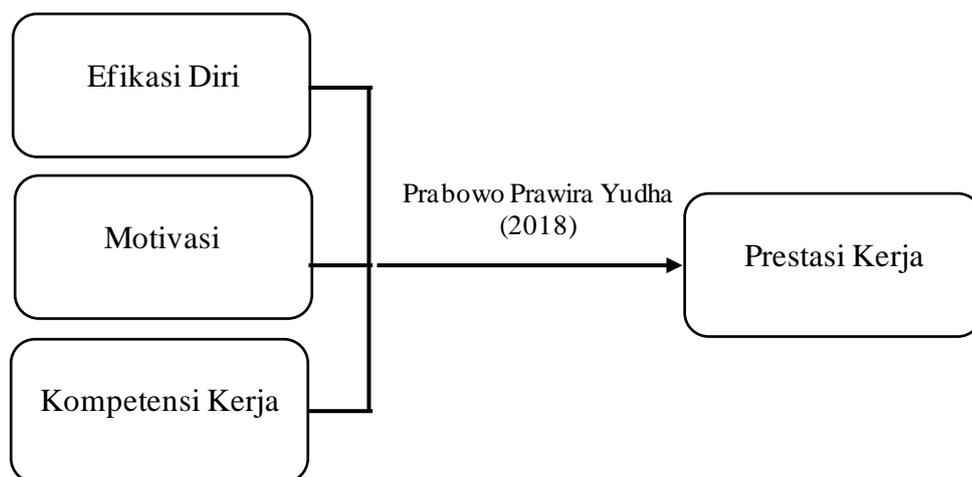
Gambar 2.3
Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

2.2.4 Pengaruh antara Efikasi Diri, Motivasi, dan Kompetensi Kerja

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

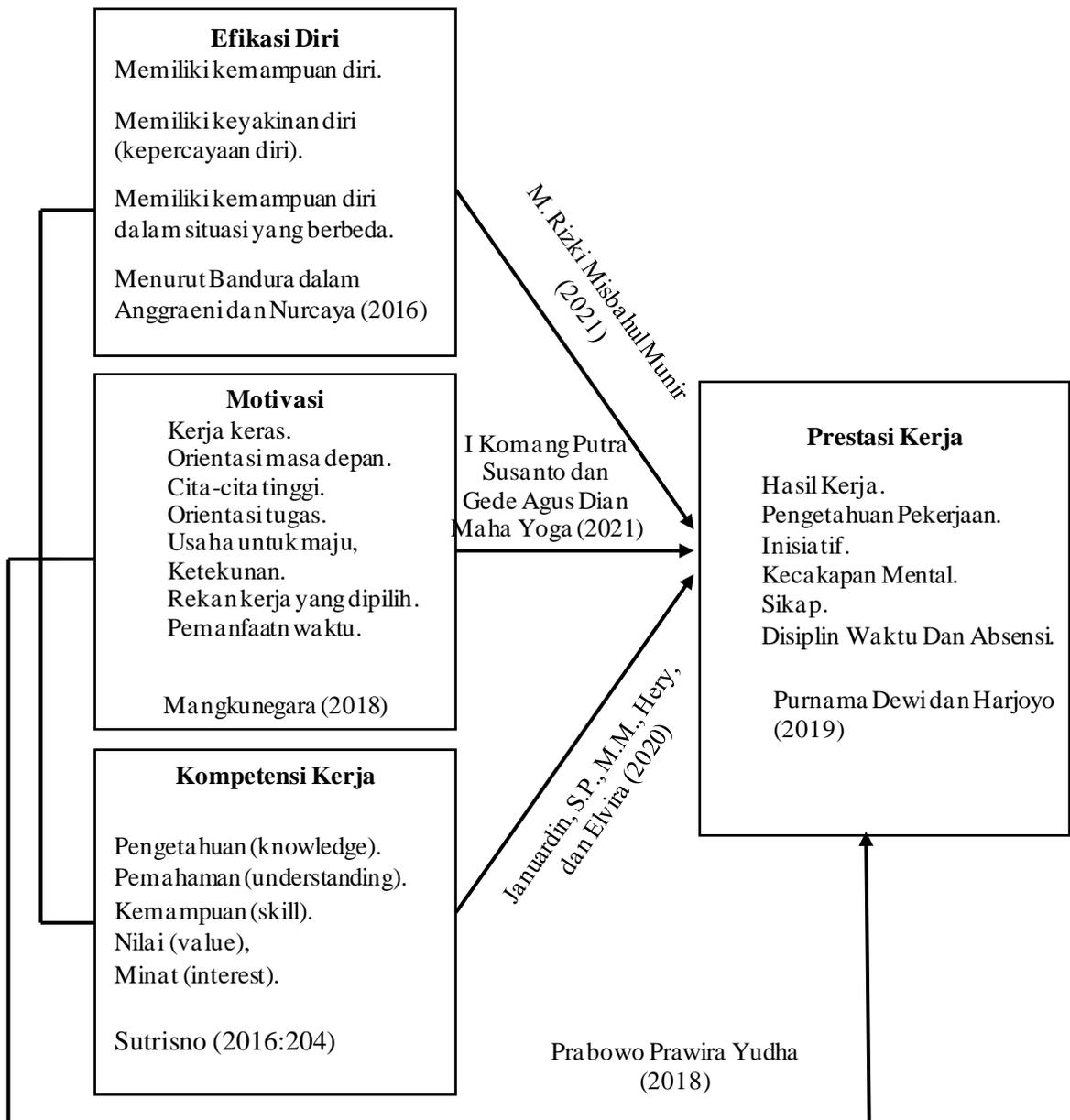
Menurut Penelitian Prabowo Prawira Yudha (2018) hasil penelitian menyatakan hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya bahwa Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari antara Efikasi Diri, Motivasi, dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara variabel bebas dan terikat Menurut (Narimawati, Teknik-teknikanalisis multivariat untuk riset ekonomi. (edisi pertama), 2007): “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antara variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak dihipotesiskan, tetapi dijabarkan berdasarkan diuraikan secara deskriptif. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua dan seterusnya dapat dihipotesiskan. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

H1: Untuk tujuan penelitian pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yang berupa paparan atau uraian mengenai efikasi diri, motivasi, kompetensi kerja dan prestasi kerja karyawan pada Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

H2: Efikasi Diri Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.

- H3: Motivasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.
- H4: Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.
- H5: Efikasi Diri, Motivasi, Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial dan Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Cabang Utama Bank Tabungan Negara Bandung.