

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan tercapainya tujuan dari perusahaan, jika sumber daya manusia tidak didukung dengan sumber daya yang berkualitas maka tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan unsur-unsur 6M yaitu: *Man, Money, Methode, Machines, Material, dan Market* (Hasibuan:1). Unsur-unsur tersebut sangat penting bagi perusahaan yang saling berkaitan sehingga satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan. Diantara unsur-unsur tersebut, maka unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia (*man*) dimana manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih dan lengkap, tetapi pihak perusahaan perlu berhati-hati dalam

mengatur dan mengarahkan karyawannya karena mereka mempunyai pikiran, status, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengetahui pelaksanaan tugas dan hasil kerja karyawan telah dicapai yaitu dengan melihat dari hasil prestasi kerja karyawan yang telah tercapai tersebut, hasil prestasi kerja ini mampu membantu untuk menetapkan gaji dan pemberian insentif, sebab prestasi kerja itu sendiri hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karena karyawan dan perusahaan tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, dan juga berperan sebagai pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang akan dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bandung ini adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha jasa perbankan. Dilihat dari dunia perbankan saat ini berkembang pesat, serta perkembangan dunia pengetahuan dan teknologi semakin canggih hingga membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan yang menyebabkan perusahaan sulit untuk mempertahankan nasabah agar tetap royal. Perubahan

tersebut perusahaan harus lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. PT Bank Tabungan Negara menempati posisi kesepuluh di Indonesia dengan urutan bank dengan nilai asset terkecil, hal ini perusahaan harus tetap menjaga prestasi kerja karyawan agar tetap bisa bertahan atau bahkan dapat menaikkan pendapatannya dan tidak mustahil Bank Tabungan Negara akan menjadi bank terbesar di tahun yang akan datang. Seperti dalam tabel 1.1 di bawah ini menerangkan peringkat bank di Indonesia.

Tabel 1.1
Daftar 10 Bank terbesar Nasional (Aset/Nasabah)

No	Nama Bank	Asset (Rp Triliun) April 2011	Pangsa Pasar April 2011
1.	PT Bank Mandiri Tbk	418,176	13,63 %
2.	PT Bank Rakyat Indonesia Tbk	364,444	11,87 %
3.	PT Bank Central Asia	329,494	10,74 %
4.	PT Bank Negara Indonesia Tbk	233,538	7,61%
5.	PT Bank CIMB Niaga Tbk	146,104	4,76%
6.	PT Bank Danamon Indonesia Tbk	118,768	3,87%
7.	PT Pan Indonesia Bank Tbk	110,239	3,59%
8.	PT Bank Permata Tbk	82,04	2,67%
9.	PT BII Tbk	74,307	2,42%
10.	PT Bank Tabungan Negara Tbk	70,471	2,3%
	Total	1.947,58	63,46%

Sumber: data statistik perbankan Bank Indonesia April 2011

Berdasarkan data statistik tersebut, aset bank di Indonesia masih dikuasai sepuluh bank besar di Indonesia. Dari total aset bank selama April 2011 sebesar Rp 3.069,09 triliun, sekitar 63,46% dikuasai 10 bank besar atau senilai Rp 1.947,58 triliun. PT Bank Tabungan Negara berada di posisi ke sepuluh dari sepuluh bank terbesar di Indonesia dari sisi asset yaitu 70,471 triliun atau

menguasai pangsa pasar 2,3%. Oleh karena itu, PT Bank Tabungan Negara perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya, agar perusahaan dapat berhasil mencapai semua tujuan dan PT Bank Tabungan Negara bisa mendapatkan posisi teratas dari sepuluh bank terbesar di Indonesia. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu jasa yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara saat ini adalah KPR (kredit pemilikan rumah). Kredit Pemilikan Rumah (KPR) yaitu suatu fasilitas kredit yang diberikan oleh perbankan kepada para nasabah perorangan yang akan membeli atau memperbaiki rumah. Di Indonesia, saat ini dikenal ada 2 jenis KPR, pertama, KPR Subsidi yaitu suatu kredit yang diperuntukan kepada masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah dalam rangka memenuhi kebutuhan perumahan atau perbaikan rumah yang telah dimiliki. Bentuk subsidi yang diberikan berupa subsidi meringankan kredit dan subsidi menambah dana pembangunan atau perbaikan rumah. Kredit subsidi ini diatur tersendiri oleh pemerintah, sehingga tidak semua masyarakat yang

mengajukan kredit dapat diberikan fasilitas ini. Secara umum batasan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam memberikan subsidi adalah penghasilan pemohon dan maksimum kredit yang diberikan. Kedua, KPR Non Subsidi yaitu suatu KPR yang diperuntukan bagi seluruh masyarakat. Ketentuan KPR ditetapkan oleh bank, sehingga penentuan besarnya kredit maupun suku bunga dilakukan sesuai kebijakan bank yang bersangkutan. Maka dari itu Bank Tabungan Negara perlu menangani permasalahan yang terjadi agar masyarakat atau nasabah mudah mengerti tentang sistem KPR ini.

PT Bank Tabungan Negara Tbk (BTN) siap bersaing dengan perbankan lokal dan asing dalam pemberian kredit, semakin memperkuat posisinya sebagai bank penyalur kredit pemilikan properti (KPR) terbesar di Indonesia. Sejak 10 desember 1976 sampai November 2014, rumah yang terealisasi dengan menggunakan KPR BTN sebanyak 3.371.958 unit. Namun pada kenyataannya, Kredit Pemilikan Rumah (KPR) bank kerap kali membuat nasabah bingung, terutama terkait pelunasannya. Nasabah kerap kali merasa sudah mencicil beberapa tahun, tetapi sisa pokok utang yang harus dilunasi ternyata masih tetap besar. Hal itu dikarenakan, perhitungan KPR perbankan menggunakan sistem anuitas, artinya komponen bunga dibayar di muka dan baru akan mengecil hingga kredit dinyatakan lunas. Pada dasarnya sistem anuitas yang diterapkan Bank Tabungan Negara yaitu jumlah angsuran tiap bulan tetap, sementara komponen pokok kredit dan bunga akan berubah setiap tahun setelah tanggal realisasi kredit

di mana komponen pokok kredit makin besar sementara komponen bunga makin kecil sampai kredit dinyatakan lunas oleh bank.

Dalam menjalankan operasional perusahaan PT. Bank Tabungan Negara harus memiliki kriteria karyawan yang mendukung pengelolaan KPR Agar berjalan sesuai dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai, langkah pertama yang harus dilakukan bukan hanya sekedar pelayanan dari luarnya saja, tetapi pengelolaan dari masing- masing setiap karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) setiap Kantor Cabang harus memperhatikan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian dan kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Dengan kata lain, mutu sumber daya manusia perlu ditingkatkan secara keseluruhan dan saling terkait. Namun pada kenyataannya banyak fenomena yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan, salah satunya adalah kurangnya perhatian dari pihak perusahaan sendiri dalam menghargai karyawan yang bermutu. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan menciptakan kondisi dan situasi yang kondusif, karena melihat kondisi perbankan nasional saat ini, prestasi kerja perbankan sangat diperlukan untuk memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap dunia perbankan, hal tersebut belum sepenuhnya dapat dipercayai, maka dari itu perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara

produktif dan wajar. Sehingga ini akan memperbaiki citra Bank Tabungan Negara dalam dunia perbankan dimata masyarakat.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan, jika karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik, maka akan menghasilkan prestasi yang baik, sehingga prestasi kerja menjadi lebih maksimal. Data hasil prestasi kerja dari sejumlah 152 karyawan PT BTN (Persero) Tbk Kantor cabang Bandung di tujukan pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara

No	Klasifikasi Penilaian	2012		2013		2014	
		Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan
1	Nilai A	21	13,81	9	5,92	2	1,31
2	Nilai B+	68	44,73	80	52,63	102	67,10
3	Nilai B	56	36,84	40	26,31	36	23,68
4	Nilai B-	4	2,63	22	14,47	11	7,2
5	Nilai C+	3	1,97	0	0	1	0,65
6	Nilai C	0	0	3	1,97	0	0
7	Nilai D	0	0	0	0	0	0
	Total	152	99,98	152	101,3	152	99,94

Sumber : PT BTN (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung Selama 3 Tahun.

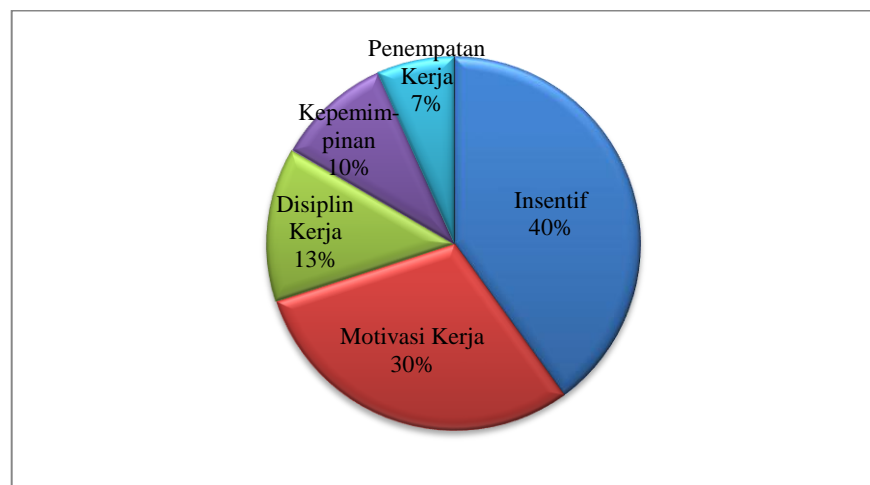
Bisa dilihat dari tabel 1.2 bahwa data rekapitulasi hasil prestasi kerja karyawan selama 3 tahun, terjadi penurunan pada nilai A dari tahun 2012 sampai ke tahun 2014. Berkurangnya kualitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara, disebabkan adanya beberapa karyawan yang memegang 2 posisi jabatan,

sehingga prestasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara menjadi menurun. Kondisi tersebut diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan bahwa dalam memegang satu jabatan saja dirasa sangat berat, karena pekerjaan yang dilakukan cukup banyak, sehingga kualitas kerja dalam pengawasan perusahaan dalam menilai prestasi masih dinilai kurang mengakibatkan karyawan menjadi tidak fokus dan prestasi kerja menjadi menurun.

Pencapaian prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara dari data rekapitulasi hasil prestasi kerja ini dirasa sangat penting karena penilaian untuk prestasi kerja ini dimaksudkan agar para karyawan diberikan penghargaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan, jika setiap tahun penilaian ini bertambah maka para karyawan akan mendapatkan jasa produksi atau insentif setiap tahunnya. Tujuan mendasar dari semua program insentif yaitu meningkatkan prestasi kerja para karyawan guna mencapai suatu keunggulan yang kompetitif (Henry Simamora 2004:514). Program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan BTN, insentif yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan para karyawan, insentif yang diberikan kepada karyawan dirasakan tidak sesuai dengan pekerjaan dan pengorbanan yang telah dilakukan.

Dan ini diperkuat dari data kuisisioner prasurvey insentif lebih dominan yaitu sebanyak 12 responden atau 40%. Berikut hasil data kuisisioner prasurvey pada karyawan PT Bank Tabungan Negara sebanyak 30 responden:

Grafik 1.1
Data Kuisisioner Prasurvey



Sumber : Data Insentif Karyawan PT BTN kantor Cabang Bandung (diolah Tahun 2015).

Pada PT. Bank Tabungan Negara insentif yang diberikan kepada karyawan yang ditetapkan pada setiap tahunnya. Peraturan pemberian insentif didasarkan pada besaran pencapaian target komisi dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Standar Pemberian Insentif

No	Besaran Pencapaian Target	Predikat
1	$\leq 100\%$ dari Target Komisi	Tidak Berhasil
2	101 % - 109% dari Target Komisi	Berhasil
3	110% - 149% dari Taret Komisi	Lebih Berhasil
4	$\geq 150\%$ dari Target Komisi	Sangat Berhasil

Sumber :PT BTN Kantor Cabang Bandung (diolah tahun 2015).

Berdasarkan Tabel 1.3 pemberian insentif diberikan apabila pencapaian target komisi lebih dari 101% -109% dengan predikat berhasil pemberian insentif, predikat lebih berhasil berkisar dari 110% - 149% pemberian insentif, dan predikat sangat berhasil lebih dari 150% pemberian insentif terhadap komisi. Dilihat dari data rekapitulasi hasil prestasi kerja pada tabel 1.2 yang dibandingkan dengan nilai target pencapaian standar PT Bank Tabungan Negara pada tahun 2012 dan 2013 karyawan yang mencapai target perhitungan hanya sampai tingkat berhasil saja yaitu tingkat pencapaiannya 101,3%, sedangkan pada tahun 2012 sampai tingkat 99,98% dan tahun 2014 sampai tingkat 99,94%, sehingga ini menunjukkan pada tahun 2014 adanya prestasi kerja dari karyawan di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung mengalami penurunan bila ditinjau dari tahun 2013 terhadap 2014, maka pemberian insentif menjadi berkurang, karena dilihat dari indikatornya keberhasilan dalam mencapai target komisi belum tercapai, ini menunjukkan adanya pencapaian prestasi kerja yang belum maksimal.

Selain insentif, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam pencapaian sasaran prestasi kerja karyawan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi dimana setiap individu berbeda dalam dorongan motivasi dasar mereka, perubahan dalam motivasi didorong oleh situasi (Mangkunegara, 2008:21). Motivasi adalah suatu proses bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dalam pencapaian target dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dianggap penting

karena motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan perilaku manusia, agar mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. Manajer atau atasan harus dapat memotivasi karyawannya, untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan yang non-fisik, agar segala kebutuhan yang paling minimal bisa terpenuhi. Berikut hasil data prasurvey penulis terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara sebanyak 30 responden:

TABEL 1.4

**Standar Motivasi Karyawan di PT Bank Tabungan Negara
(Dalam %)**

No.	Indikator Motivasi	TS		S		Target %	Kriteria
		F	%	F	%		
1.	Target Kerja	5	16,67	25	83,33	100	Baik
2.	Kualitas Kerja	12	40	18	60	100	Kurang Baik
3.	Resiko	14	46,7	16	53,3	100	Kurang Baik
4.	Tanggung Jawab	13	43,3	17	56,7	100	Kurang Baik
5.	Komunikasi	5	16,67	25	83,33	100	Baik
6.	Pimpinan	8	26,7	22	73,3	100	Cukup Baik
7.	Kerja Sama	9	30	21	70	100	Cukup Baik
8.	Duta Perusahaan	10	33,33	20	66,67	100	Cukup Baik

Sumber : Data Motivasi Karyawan Bank Tabungan Negara kantor Cabang Bandung (Diolah Tahun 2015).

Keterangan :

91% - 100% = Sangat baik

76% - 90% = Baik

61% - 75% = Cukup baik

51% - 60% = Kurang Baik

50% ke bawah = Buruk

Dalam standar motivasi karyawan

(Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011)

Dari data tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa standar motivasi kerja yang berjalan di Bank Tabungan Negara masih banyak dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari semua indikator motivasi yang belum mencapai target yaitu dalam indikator kualitas kerja, resiko, dan tanggung jawab karyawan yang ada dalam penilaian kurang baik. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis bahwa sebagian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai dengan target, tetapi masih banyak kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga resiko dalam pekerjaannya belum dapat dipertanggung jawabkan secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang memiliki motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diinginkan instansi. Masalah yang timbul seperti hal tersebut adalah karena karyawan tidak mengetahui secara jelas apa yang sebaiknya harus dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas pekerjaannya, sehingga karyawan tidak terdorong untuk memanfaatkan situasi yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut insentif kerja dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja. Untuk

melihat hubungan antara insentif dan motivasi kerja dengan prestasi kerja maka penulis tertarik menyusun usulan penelitian dengan judul

“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Untuk memberikan arahan yang benar dan jelas dalam melaksanakan pembahasan lebih lanjut mengenai penelitian ini, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk menempati posisi kesepuluh di Indonesia dengan nilai asset terkecil, sehingga prestasi PT Bank Tabungan Negara perlu ditingkatkan.
2. Prestasi kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung selama tahun 2012 sampai dengan 2014 mengalami penurunan.
3. Pemberian insentif pada perusahaan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung hanya diberikan pada tahun 2013 saja, sedangkan pada tahun 2012 dan 2014 tidak ada pemberian insentif.
4. Insentif untuk indikator bonus dan komisi karyawan PT Bank Tabungan Negara masih kurang sesuai dengan hasil kerja.
5. Motivasi kerja di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung ini masih dinilai kurang baik.

6. Motivasi kerja dalam indikator kualitas kerja, resiko dan tanggung jawab masih dibawah standar yang diharapkan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian-uraian yang ada dalam keterangan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dengan itu peneliti membatasi penelitiannya “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Bandung”. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Juli 2015.

Dengan demikian, perumusan masalah yang akan dicari kebenaran dan jawabannya dalam penelitian lebih lanjut adalah :

1. Bagaimana insentif di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
4. Bagaimana pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana insentif perusahaan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja yang diterapkan untuk karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bermanfaat bagi pengembangan studi Ilmu Manajemen, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah yang perlu dijadikan bahan referensi dalam penelitian sosial lainnya yang saling berkaitan.

2. Dapat dimanfaatkan dalam rangka pengembangan teori yang didapat selama perkuliahan terutama pada beberapa mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian yaitu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Dapat mengetahui seberapa pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Bandung.
2. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi semua karyawan, khususnya dalam hal pencapaian insentif dan motivasi kerja sebagai masukan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian penulis laksanakan di PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Kantor cabang Bandung yang berlokasi di Jalan Jawa No 7 Bandung 40117 Telp 022-4232112 dan waktu penelitiannya pada bulan Juli 2015 sampai dengan selesai.