

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Sedangkan menurut Ambarwati (2021) Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan, keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik maka pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan tetapi harus juga memiliki sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan sangat kompetitif. Adanya persaingan tersebut mengharuskan perusahaan untuk terus meningkatkan dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Diharapkan dengan kinerja perusahaan yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan yang baik.

Salah satu peran penting sumber daya manusia adalah dalam perbankan. Karena usaha perbankan termasuk salah satu jenis usaha pelayanan dan jasa yang diberikan untuk masyarakat khususnya dalam hal yang berhubungan dengan finansial dan menyediakan informasi produk dan jasa perbankan. Bank juga dituntut harus mampu memberi layanan yang baik kepada para nasabah sehingga nasabah dapat merasakan kenyamanan disaat mereka berkunjung ke bank.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 merupakan landasan untuk mengatur kegiatan perbankan di indonesia. Undang-Undang Ini secara komprehensif mengatur segala aspek yang berkaitan dengan perbankan, termasuk bank umum, bank syariah, bank perkreditan rakyat, dan lembaga keuangan perbankan di indonesia. Tujuan utama dari Undang-Undang ini adalah untuk

menciptakan sistem perbankan yang sehat, stabil dan mampu mendukung Pertumbuhan ekonomi ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat. dengan Prinsip kehati-hatian menjadi dasar dalam menjalankan kegiatan perbankan sehingga resiko kerugian dapat diminimalkan. Dalam usaha perbankan terdapat tiga kegiatan utama yaitu, menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dana dari masyarakat melalui berbagai produk perbankan seperti dalam bentuk tabungan, simpan giro dan deposito biasanya dilakukan sambil diberikannya balas jasa yang menarik seperti bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menyalurkan dana berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama didalam perbankan.

Sumber daya manusia yang ikut terlibat didalam instansi bank sudah sewajarnya diambil dari orang-orang yang sudah memiliki pengalaman dan memiliki kompeten dibidangnya agar pelayanan kepada nasabah dapat dilakukan secara optimal. Hal ini membuat banyak bank terkadang menerima karyawan baru dengan cara seleksi secara bertahap sampai mereka akhirnya benar-benar mendapatkan sosok karyawan yang ideal dengan kriteria dari instansi.

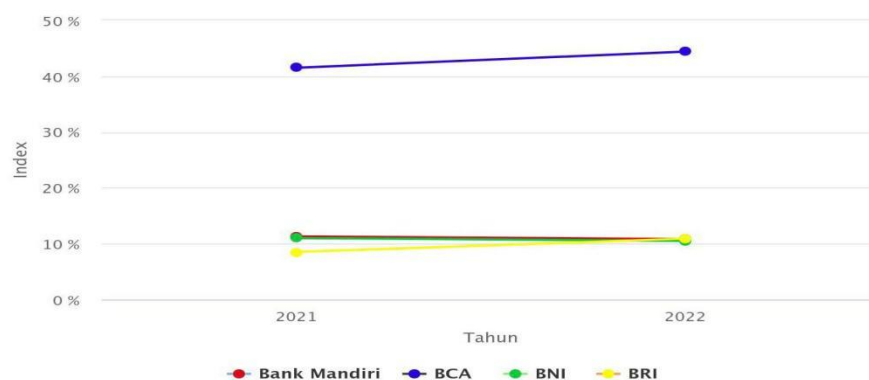
Kegiatan bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan kepercayaan kepada masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang ada didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Pada dasarnya suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. dan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan bank dalam

mencapai tujuan adalah tenaga kerja karena Tenaga kerja sebagai makhluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya, Tenaga kerja membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka bisa memberikan prestasi secara penuh kepada perusahaan. Fungsi perbankan di Indonesia secara umum sebagai penghimpun dan penyalur dana dari masyarakat atas dasar kepercayaan yang diterima oleh bank dari masyarakat kepercayaan masyarakat yang diberikan berupa amanat agar bank dapat mengelola dan mengamankan dana yang disimpan masyarakat di bank tersebut. Perbankan di Indonesia memiliki tujuan yaitu, menunjang pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas kearah kesejahteraan rakyat.

Berdasarkan *Top Brand Index* perbankan di indonesia pada tahun 2021 -2022 dari instansi-instansi perbankan di indonesia, baik dari Bank BUMN maupun Bank Swasta. *Top Brand* adalah penghargaan yang diberikan kepada merek-merek terbaik pilihan konsumen.

Gambar 1.1

Top Brand Award Perusahaan Perbankan Tahun 2021-2022



Sumber : topbrand-award.com

Berdasarkan data diatas dapat dilihat penguasaan pasar tertinggi diperoleh oleh Bank BCA yang menguasai market 41,50% sedangkan Bank BRI menguasai 8,50% Selain itu Bank BNI 11,00% Dan Bank Mandiri Menguasai 11.30% pada tahun 2021. Dan pada tahun 2022 Bank BCA menguasai market 44.40% sedangkan Bank BRI menguasai 10.90% dan Bank BNI 10.50 dan Bank Mandiri menguasai 10.80% pada tahun 2022.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Sparkbank der inlandsche hoofden* atau “Bank bantuan dan simpanan milik kaum priyayi purwokerto” sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan undang-undang perbankan no 7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah Republik Indonesia No . 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat ini masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan public dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Dalam menjalankan aktivitas operasional, Bank Rakyat Indonesi berpendoman pada visi misi yang membantu perusahaan untuk tetap fokus dalam meraih pencapaian keberhasilan. Visi dan Misi ini membantu Bank Rakyat Indonesia untuk selalu berupaya untuk mencapai idealism dengan meningkatkan

manajemen serta karyawan bahwa mereka bekerjasama dengan tujuan-tujuan yang sama yang akan menjadi sumbangan dalam keberhasilan jangka panjang perusahaan. Bank Rakyat Indonesia terus melakukan penyempurnaan di seluruh aspek yang meliputi perencanaan, pembinaan dan pengembangan pekerja. Menurut Anwar prabu mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam perusahaan sangatlah penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tabel 1.1
Data Ranking PT Bank Rakyat Indonesia di Jawa Barat

No	Nama Kantor Wilayah BRI
1	Kantor Wilayah Cirebon
2	Kantor Wilayah Indramayu
3	Kantor Wilayah Cimahi
4	Kantor Wilayah Sumedang
5	Kantor wilayah purwakarta
6	Kantor wilayah Tasikmalaya
7	Kantor Wilayah Garut
8	Kantor Wilayah Ciamis
9	Kantor Wilayah Sukabumi
10	Kantor Wilayah Bandung

Sumber : BRI Regional Office Bandung periode 2022

Berdasarkan tabel data diatas dan berdasarkan data rangking yang diperoleh kantor wilayah PT Bank Bakyat Indonesia Jawa Barat , penulis memfokuskan kepada kantor wilayah bandung atau Regional office Bandung. karena berdasarkan oleh data rangking yang paling rendah yaitu pada kantor wilayah bandung Regional office . penulis juga melakukan penyebaran kuesioner prasurvey mengenai kinerja karyawan pada PT Bank BRI Regional Office Bandung dengan responden berupa karyawan PT Bank BRI Regional Office Bandung sebanyak 30 responden sebagai berikut ini

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-survei variabel Kinerja Karyawan
di PT Bank BRI Regional Office Bandung

No	Dimensi							Jumlah Skor	Rata-rata skor
			Jawaban						
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Kualitas Kerja	6	12	6	4	2	106	3,53	
2	Kuantitas Kerja	5	7	8	7	3	95	3,16	
3	Tanggungjawab	8	7	6	6	3	102	3,40	
4	Kerjasama	4	9	7	6	4	94	3,13	
5	Inisiatif	6	5	10	11	7	91	3,03	
Total							488	16,25	
Rata-Rata								3,25	

Sumber : Hasil Pra Survey 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukan hasil kuesioner pra survey penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25 , Hal yang menunjukan adanya masalah kurangnya dari dimensi inisiatif dengan skor paling kecil 3,03 yaitu menunjukan bahwa karyawan memiliki kecenderungan kurangnya memiliki inisiatif pada dimensi ini menunjukan bahwa karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah dari atasan dan pada dimensi kerjasama

karyawan dengan skor 3,13 yaitu kurangnya rasa kerjasama pada masing-masing karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal. Turunnya kinerja pegawai menjadi salah satu masalah bagi pihak perusahaan yang akan mencapai tujuannya. Menurut Wenny Desty (2019) dengan turunnya kinerja karyawan tentunya akan merugikan instansi/perusahaan Kinerja mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik maka adanya perbaikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sejalan dengan teori dan penelitian dari beberapa ahli antara lain : Kompensasi : Teori motivasi menurut Azhar (2020) kompensasi mempengaruhi kinerja, *Self Efficacy* : Teori *Self efficacy* menurut Bandura (2019) keyakinan diri mempengaruhi kinerja *Locus of control* : teori *locus of control* menurut Rachman (2022) kontrol diri mempengaruhi perilaku dan kinerja. Budaya organisasi : teori budaya organisasi menurut Amalia (2020) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Disiplin kerja, kepemimpinan, manajemen waktu : teori menurut Afandi (2021) variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi/perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor yang paling dominan dan untuk memperkuat data penelitian yang menjadi penyebab utama turunnya kinerja karyawan PT Bank BRI Regional Office Bandung , maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 pegawai PT Bank BRI Regional Office Bandung.

Pengukurannya menggunakan 7 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi		Jawaban				Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	11	9	6	3	1	3,87
	Kompensasi finansial tidak langsung	8	15	5	2	0	3,97
	Kompensasi non finansial	16	7	6	1	0	4,27
	Jumlah skor rata- rata kompensi						4,03
	<i>magnitude</i>	3	6	11	7	1	2,9
<i>Self efficacy</i>	<i>generality</i>	4	7	9	7	3	3,1
	<i>strenght</i>	2	2	3	6	1	2,3
	Jumlah skor rata- rata <i>self efficacy</i>						2,77
	kebutuhan untuk berperestasi	4	5	9	8	3	2,87
<i>Locus of</i>	kebutuhan untuk memperluas pergaulan	5	8	13	2	2	3,40
<i>Control</i>	Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan	4	5	10	10	13	3,03
	Jumlah skor rata-rata <i>locus of control</i>						3,20
	inovasi	8	8	10	4	2	3,4
	berorientasi hasil	7	8	9	4	2	3,5
Budaya	orientasi manusia	8	7	10	3	2	3,5
organisasi	berorientasi tim	8	10	6	4	2	3,6
	agresifitas	10	8	5	4	3	3,6
	Jumlah skor rata-rata budaya organisasi						3,5
Disiplin kerja	Disiplin waktu	13	15	2	0	0	4,37
	disiplin tanggung jawab	13	16	1	1	0	4,3
	Jumlah skor rata-rata disiplin kerja						4,33
	kemampuan untuk kerjasama	10	13	6	1	0	4,07
	kemampuan efektifitas	8	12	7	3	2	3,9

Variabel	Dimensi		Jawaban				Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
kepemimpinan	kemampuan partisipatif	9	15	4	2	0	4.03
	kemampuan dalam membagi tugas dan waktu	11	17	2	0	0	4.30
	kemampuan mendelegasikan wewenang	12	15	1	2	0	4.23
	jumlah skor rata-rata kepemimpinan						4.11
manajemen	perencanaan waktu	9	7	10	3	1	3.66
waktu	pengorganisasian waktu	10	10	5	3	2	3,73
	pengendalian waktu	9	8	10	1	2	4,66
	Jumlah skor rata-rata manajemen waktu						3,68

Sumber : Data Pra-survey diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel diatas faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 5 variabel yang lainnya. Jumlah skor rata-rata variabel *Self Efficacy* mendapatkan jumlah skor rata-rata paling rendah 2,77 dan jumlah skor rata rata variabel *Locus Of Control* mendapatkan 3,10.

Perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pemahaman mengenai *Self efficacy* dan *Locus of control* beserta faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Penulis melakukan pra-prasurvey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *Self*

Efficacy karyawan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel *self efficacy*.

Tabel 1.4

Data Hasil Prasurvey Variabel *Self Efficacy* Karyawan pada PT Bank BRI Regional Office Bandung

No	pernyataan	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit	3	6	1	7	1	115	3,83
2	Saya mendahulukan untuk mengerjakan tugas yang dirasakan lebih mudah.	4	7	9	7	3	93	3,1
3	Saya yakin bahwa saya dapat memberi solusi secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya.	5	4	5	5	1	65	2,16
4	saya mudah mempertahankan dan meraih tujuan saya	6	4	9	5	5	90	3,00
5	Ketika saya dihadapkan dengan dengan beberapa masalah saya bisa menemukan beberapa solusinya.	4	7	5	5	8	78	2,63
skor rata-rata								2,94

Sumber : Data Pra-survey diolah penulis 2024

Cervone, Daniel dan Pervin (2020) mengungkapkan, perasaan seseorang bahwa kompeten sering disebut dengan *Self efficacy* atau Efikasi diri yaitu

persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Masalah adalah suatu kesenjangan antara tujuan yang diinginkan dengan situasi yang akan datang Alfiandi (2020) *Self efficacy* dalam memecahkan masalah bagi seseorang pegawai terkait dengan keyakinan bahwa dirinya mampu untuk memecahkan masalah secara efektif. Berdasarkan tabel 1.3 dapat diprediksi bahwa adanya masalah mengenai *self efficacy* pada karyawan PT Bank BRI Regional Office Bandung. Selain dimensi *self efficacy*, dimensi yang mendapat nilai rendah dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel *locus of control*. Berikut ini adalah hasil pra survey yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.5

**Hasil Prasurvey *Locus Of Control* Karyawan pada Bank BRI
Regional Office Bandung**

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja secara efektif	3	4	5	4	1	104	3,46
2	Saya mampu mengendalikan masalah yang dihadapi dengan tenang	4	5	5	5	3	68	2,26
3	Saya menyampaikan ide kreatif ketika berdiskusi	5	4	5	5	1	65	2,16

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
4	saya dapat merubah nasib buruk dalam hidup saya	5	4	5	4	1	80	2,66
5	Saya yakin usaha yang saya lakukan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan saya	4	4	4	5	3	69	2,3
skor rata-rata								2,56

Sumber : data pra-survey diolah penulis 2024

Variabel *locus of control* ini memiliki skor rata-rata 2,56 hal ini dapat dikatakan bahwa *locus of control* karyawan masih tergolong rendah. *Locus of control* menjadi suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja.

Desi Permata & Yeki Chandra (2020) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan variabel bebas yang mempengaruhinya dalam kondisi yang tidak baik, yang mana didalam hal ini yaitu *self efficacy* dan *locus of control* karyawan diperusahaan .

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi, kinerja pegawai masih tergolong rendah. Diketahui

beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai kinerja pegawai diantaranya *self efficacy* dan *locus of control*. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KARYAWAN PT BANK BRI REGIONAL OFFICE BANDUNG”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel *Self Efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*
 - a. Kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
 - b. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menemukan solusi ketika menghadapi masalah dalam bekerja.
 - c. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja.

2. *Locus Of Control*

- a. Kurangnya keyakinan karyawan pada kemampuannya dalam memperoleh keberhasilan.

3. Kinerja

- a. Kurangnya inisiatif dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga hasil pekerjaan yang kurang optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Self Efficacy* Karyawan Di PT Bank BRI Regional Office Bandung.
2. Bagaimana *Locus Of Control* Karyawan Di PT Bank BRI Regional Office Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Di PT Bank BRI Regional Office Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BRI Regional Office Bandung baik secara Simultan maupun Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan laporan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Self-efficacy* Pada Karyawan PT Bank BRI Regional Office Bandung.
2. *Locus Of Control* Pada Karyawan PT Bank BRI Regional Office Bandung.
3. Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Regional Office Bandung.
4. Berapa Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI Regional Office Bandung baik secara Simultan maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berhadapan dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian *self efficacy* dan *locus of control* , dan Kinerja Pegawai. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *Self Efficacy* dan *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Dapat mengetahui definisi *Self Efficacy* dan *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunanaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikam manfaaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai *Self efficacy* dan *locus of control* serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tetapnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan pengalaman dan dapat mengaplikasikannya ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada PT Bank BRI Regional Office Bandung.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada PT Bank BRI Regional Office Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai *Self Efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Memberikan bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah mengenai mengenai *Self Efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan.