

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI
KERJA PADA KANTOR PT. TELKOM INDONESIA AKSES MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : HIKMATU FARADHINI
NPM : 1705160431
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 08 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : HIKMATU FARADHINI
NPM : 1705160431
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR PT.
TELKOM INDONESIA AKSES MEDAN

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(JULITA, SE., M.Si)

Penguji II

(Drs. DANLISKANDAR, SE., M.M)

Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si)

-Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HIKMATU FARADHINI
NPM : 1705160431
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR
PADA KANTOR PT. TELKOM INDONESIA AKSES
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing


ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI SE, M.M, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hikmatu Faradhini
NPM : 1705160431
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI
KERJA PADA KANTOR PT. TELKOM INDONESIA AKSES MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2021

Saya yang menyatakan



HIKMATU FARADHINI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : HIKMATU FARADHINI
N.P.M : 1705160431
Dosen Pembimbing: ZULASPAN TUPTI S.E.,M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR PADA KANTOR PT. TELKOM INDONESIA AKSES MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
	- Identifikasi Masalah		
	- Rumusan Masalah		
	- Identifikasi di Semarang diambil dari 3 & 4 tahun		
	- Jurnal pmdueg ditambahkan		
	- Populasi & Sample dipisahkan		
	- Penyebaran angket/ questionnaire sesuai jumlah sample		
	- Analisis data & Cara Buat Rptnsidipisahkan		
	Ace pmsas		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Medan, Agustus 2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI S.E.,M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR PT. TELKOM INDONESIA AKSES MEDAN

HIKMATU FARADHINI

Program: Studi Manajemen

Email:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Akses Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Telkom Akses Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 76 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan efikasi diri dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Akses Medan

Kata Kunci : Efikasi Diri, Kompetensi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND COMPETENCE ON WORK ACHIEVEMENT AT THE OFFICE OF PT. TELKOM INDONESIA ACCESS TO MEDAN

HIKMATU FARADHINI

Program: Management Studies

E-mail:

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy and competence on work performance at PT. Telkom Access Medan either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Telkom Access Medan. The sample in this study using the slovin formula totaling 76 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously self-efficacy and competence affect work performance at PT. Telkom Access Medan

Keywords: Self-Efficacy, Competence, Job Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Mulyanis Sikumbang dan Ibunda Fitri Andriani tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si selaku dosen pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.

9. Bapak Muhammad Basri, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga proposal ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan proposal yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, April 2021
Penulis

HIKMATU FARADHINI
NPM:1705160431

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	11
2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja	12
2.1.2 Efikasi Diri	14
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	15
2.1.2.2 Jenis Jenis Efikasi Diri.....	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	16
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri	20
2.1.3 Kompetensi.....	23
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	23
2.1.3.2 Tipe Kompetensi.....	24
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	28
2.1.3.4 Indikator Kompetensi	31
2.1.4 Kerangka Konseptual	32
2.2.Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Teknik Analisis Data	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	46
4.2 Analisis Data	51
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	51
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	54
4.2.3 Pengujian Hipotesis	55
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	58
4.2.5 Pembahasan	59

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	64
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Prestasi Kerja.....	32
Tabel 3.2	Indikator Efikasi Diri	32
Tabel 3.3	Indikator Kompetensi.....	33
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.6	Skala Likert	36
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	38
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Efikasi Diri	38
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Kompetensi	39
Tabel 3.10	Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel 4.1	Kriteria Jawaban Responden.....	46
Tabel 4.2	Persentase Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja	47
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri.....	49
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Resonden Variabel Kompetensi	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.6	Hasil Regresi Liner Berganda	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Pasrsial (Uji t).....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Simultan (Uji F)	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	53
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	56
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	57
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F.....	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif. (Handoko, 2013)

Organisasi yang mengemban misi peningkatan penjualan produk kepada masyarakat. Dalam mencapai penjualan produk yang tinggi karyawan dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis ini seperti itu dinilai dari seberapa tinggi produk yang ditawarkan dapat di terima masyarakat atau di beli masyarakat. Dalam konteks ini lah, seorang karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu meningkatkan penjualannya. (Hakim, 2011).

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standart telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang

bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk (*turnover*) serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuknya karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. (Tanjung, 2015)

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan Perusahaan (Sunyoto, 2015).

Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015)

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014).

Efikasi Diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012)

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan faktor yang menjalankan tujuan organisasi (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019)

Kompetensi merupakan 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. Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Prayogi et al., 2019)

Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata (Sinambela & Tanjung, 2018).

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan

dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja.

Berdasarkan observasi penulis pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu banyak pegawai yang prestasi kerjanya mengalami penurunan dimana banyak pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dimana dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai sering kali mengalami keterlambatan, selain itu adanya beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya pada efikasi diri dimana adanya beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana pegawai yang tidak percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dimana dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit rata-rata pegawai melibatkan rekan kerja lain sehingga pekerjaan tersebut terlambat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya pada kompetensi pegawai dimana masih adanya beberapa pegawai yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang

mengalami kebingan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, selain itu adanya beberapa pegawai yang bergantung dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai selalu meminta bantuan pegawai lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dimana banyak pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
2. Adanya pegawai yang tidak percaya diri dalam menyelesaikan urusan secara efisien.
3. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang mengalami kebingan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa efikasi diri, kompetensi adalah masalah utama yang prestasi kerja, maka

penelitian ini dibatasi hanya pada masalah efikasi diri yang diukur dengan kemampuan dalam memecahkan masalah dan kompetensi yang diukur dengan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan pada pengaruhnya terhadap prestasi kerja yang diukur dengan penyelesaian pekerjaan dengan subjek kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai PT. Telkom Indonesia Akses Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan ?
3. Apakah efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang efikasi diri, kompetensi dan prestasi kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam efikasi diri, kompetensi terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2010).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2014). . Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010). Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. (As'ad, 2011)

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja

Menurut (Suntoyo, 2012) penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya.
5. Perencanaan dan pengembangan karir

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan

mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan diri dan juga karir dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektifitas instansi.

Sedangkan tujuan dan kegunaan dari penilaian atas prestasi kerja antara lain: (Mathis & Jackson, 2002)

1. Mengetahui pengembangan.
2. Pengambilan keputusan administratif.
3. Keperluan perusahaan.
4. Dokumentasi..

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengukuran kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum (Mathis, Robert L dan Jackson, 2010)

2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor Individu

- 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Sedangkan (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality.
2. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. menyatakan bahwa ukuran diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Disiplin kerja.
4. Inisiatif.
5. Kerjasama.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan, ketelitian kerja.
2. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

Menurut (Arshad, Rabiya, & Mushtaq, 2012) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan
2. Intensitas keluar-masuk karyawan (turnover)
3. Efisiensi kerja karyawan
4. Hasil penjualan
5. Keluhan pelanggan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.
2. Intensitas keluar-masuk karyawan (turnover) Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.
3. Efisiensi kerja karyawan Penyelesain kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Hasil penjualan Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.
5. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*.

berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016):

1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength*.

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang

lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi

tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya.

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak di warnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan

kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulitnantinya.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidangtersebut.

Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model.

Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

3. *Verbalpersuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4. *Emotionalcues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah

cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Lent, Brown, & Larkin, 1986), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

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. Dengan demikian, menurut (Wibowo, 2010) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut (Moehariono, 2012) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik..

Menurut (Wibowo, 2010) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2.1.3.2 Tipe Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2010), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Planning Competency, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. Influence competency, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau

membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

3. Communication competency, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. Organizational competency, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
5. Human resources management competency, merupakan kemampuan dalam bidang : team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
6. Interpersonal competency, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
7. Leadership competency, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja
8. Client service competency, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitment terhadap kualitas.

9. Business competency, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
10. Self management competency, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
11. Technical/operational competency, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.
12. Thinking competency, berkenaan dengan : berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif

Menurut (Moeheriono, 2012) jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Individu Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut (Moeheriono, 2012) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- 1) Watak (traits), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (self-confidence), kontrol diri (self control), ketabahan atau daya tahan (hariness).
 - 2) Motif (motive), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
 - 3) Bawaan (self concept), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
 - 4) Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
 - 5) Keterampilan atau keahlian (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
2. Kompetensi Organisasi Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (competitive advantage) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2012). Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh,

sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (organization vision framework), karena hal ini merupakan sebuah core ideology yang terdiri atas core value dan purposes di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya value dan core competence, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2010) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
 - 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 - 3) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
 - 4) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
 - 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 - 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
 - 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Cara mengukur kompetensi karyawan adalah dengan indikator yang merupakan tolak ukur perusahaan dalam menilai kompetensi karyawannya.

Dibawah ini ada pendapat ahli tentang indikator Menurut (Sutrisno, 2010)

1. Motives (motivasi), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. Traits (sifat), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Self Concept (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Knowledge (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. Skills (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tertentu baik fisik maupun mental.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28)

1. Pengetahuan : kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengathui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Keterampilan : kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Sikap kerja : evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.
4. Tutur Bahasa

5. Perilaku

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (Efikasi diri dan kompetensi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

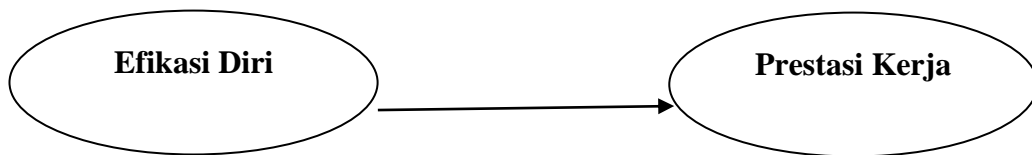
Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Prestasi seseorang juga dapat dikatakan rendah jika terselesaikan

melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Seorang karyawan yakin jika menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan akan meningkatkan prestasinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sufrimansyah, 2015) (Anggraeni, 2015) menyimpulkan efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja.



Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja

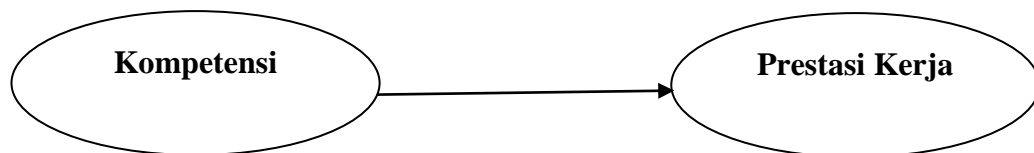
2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

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. Dengan demikian, menurut (Wibowo, 2010) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut

Menurut (Suparyadi, 2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetnesi yang buruk.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tarigan, Butarbutar, Hasibuan, & Siboro, 2019) (Aprilda, 2012) menyimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja.



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2010).

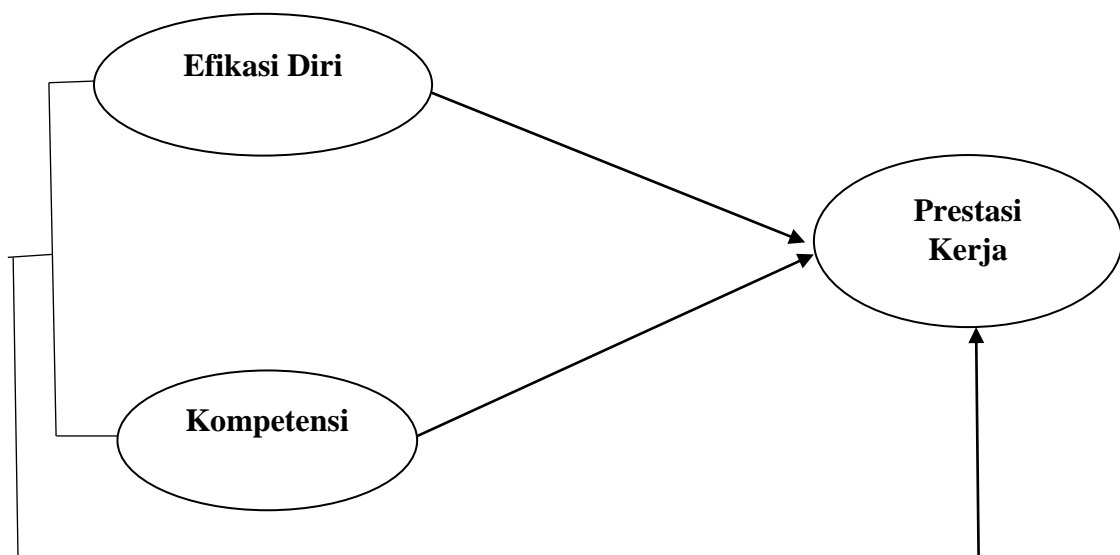
Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2014).

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Prestasi seseorang juga dapat dikatakan rendah jika terselesaikan

melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Seorang karyawan yakin jika menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan akan meningkatkan prestasinya.

Menurut (Suparyadi, 2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetensi yang buruk.

Berdasarkan hubungan-hubungan dan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan demikian juga terindikasi bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pada kantor PT Telkom Indonesia Akses Medan
2. Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada kantor PT Telkom Indonesia Akses Medan
3. Efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja padar kantor PT Telkom Indonesia Akses Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (efikasi diri X1) dan variabel (kompetensi X2) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang prestasi kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang efikasi diri dan kompetensi.

3.2 Definisi Opeasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2. Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

3. Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
1	Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama 	(Mangkunegara, 2014)
2	Efikasi diri (X1)	Keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. 5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi 	(Lent et al., 1986)
3	Kompetensi (X2)	Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan 	(Sutrisno., 2010)

		pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien		
--	--	--	--	--

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan Jl. Gaharu, No 1 Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan January 2021 sampai dengan juni 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																				
2	Pra Riset					■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal																■								
5	Pengumpulan data																				■				
6	Penulisan laporan																				■				
7	Seminar Hasil																								■
8	Penyelesaian laporan																							■	■
9	Sidang meja hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor PT. Telkom Indonesia Akses Medan berjumlah 317 orang.

Berikut penjabaran jumlah pegawai yang berada di PT. Telkom Akses Medan:

Tabel 3.3 Data Pegawai di PT. Telkom Akses Medan

No	Bagian	Jumlah
1	Procument & Inventory	55
2	Profram & Performance	42
3	Finance & Commerce	15
4	Human Capital Management	15
5	Shared Service & Performance	25
6	Project Administration & Control	20
7	Provisioning & Assurance	37
8	Project Migration	49
9	Survey, Drawing & Data Inventory	34
10	Project Deployment	28
Jumlah		317

Sumber: PT. Telkom Akses (2021)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{317}{1 + 317(0.1)^2} = 76,02$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 orang pegawai PT. Telkom Akses Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2018)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pegumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai kantor PT. Telkom Akses Indonesia Medan

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di kantor PT. Telkomsel Akses Indonesia Medan Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor PT. Telkomsel Akses Indonesia Medan. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
 $\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
 $\sum y_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $sig \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $sig > 0,05$

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Karyawan(Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Prestasi Karyawan (Y)	Y1	0.785 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.785 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.832 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.917 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.238 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.728 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.785 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.785 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.832 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.917 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Efikasi Diri (X1)	X1	0.228 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.794 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid

	X3	0.721 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.721 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.830 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.906 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kompetensi (X2)	X1	0.572 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.543 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.573 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.426 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.690 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.576 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.576 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.615 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.730 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.586 > 0,226	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

 Σob^2 = Jumlah Varians butir σ_i^2 = Varians Total**Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0.914	0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X1)	0.805		Reliabel
Kompetensi (X2)	0.773		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Efikasi Kerja

X2 = Komitmen

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015).. Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi

multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

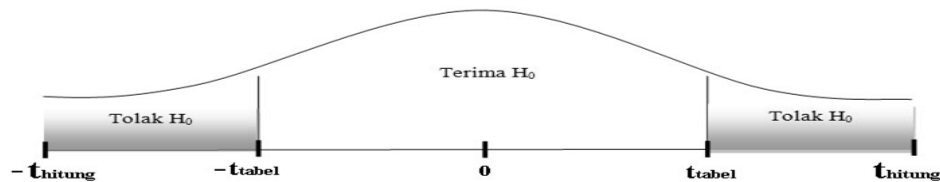
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji Simultan (UjiF)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018)

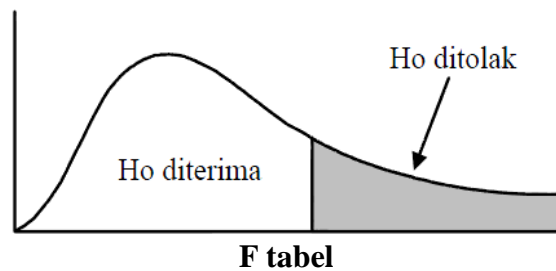
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

4.1.1.1 Prestasi Kerja

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Jawaban X											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
2	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
3	14	18.4%	49	64.5%	10	13.2%	3	3.9%	0	0%	76	100%
4	18	23.7%	44	57.9%	8	10.5%	6	7.9%	0	0%	76	100%
5	27	35.5%	49	64.5%	0	0%	0	0%	0	%	76	100%
6	15	19.7%	45	59.2%	9	11.8%	7	9.2%	0	0%	76	100%
7	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
8	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
9	14	18.4%	49	64.5%	10	13.2%	3	3.9%	0	0%	76	100%
10	18	23.7%	44	57.9%	8	10.5%	6	7.9%	0	0%	76	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3%

2. Jawaban responden Teliti dalam melakukan pekerjaan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3%
3. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan cepat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 64.5%
4. Jawaban responden Hasil kerja saya melebihi target dari perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 57.9%
5. Jawaban responden Menerima arahan dari atasan untuk mencapai disiplin kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 64.5%
6. Jawaban responden Aturan perusahaan dapat memperbaiki kedisiplinan karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 59.2%
7. Jawaban responden Melakukan berbagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3%
8. Jawaban responden Semangat saya menumbuhkan rasa inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3%
9. Jawaban responden Dengan rekan kerja yang baik saya mampu menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 64.5%
10. Jawaban responden Bekerja secara team mempermudah saya untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 57.9%

4.1.1.2 Efikasi Diri

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Jawaban X											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	35.5%	49	64.5%	0	0%	0	0%	0	0%	76	100%

2	15	19.7%	45	59.2%	9	11.8%	7	9.2%	0	0%	76	100%
3	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
4	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
5	14	18.4%	49	64.5%	10	13.2%	3	3.9%	0	0%	76	100%
6	18	23.7%	44	57.9%	8	10.5%	6	7.9%	0	0%	76	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 64.5%
2. Jawaban responden selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 59.2%
3. Jawaban responden tentang selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3%
4. Jawaban responden meimiliki kemampuan khusus mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3 %
5. Jawaban responden Menerima arahan dari atasan untuk mencapai disiplin ke akan selalu berusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.rja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 64.5%
6. Jawaban responden memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 59.2%

4.1.1.3 Kompetensi

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Jawaban X					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak	

									Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	22.4%	32	42.1%	15	19.7%	12	15.8%	0	0%	76	100%
2	6	7.9%	40	52.6%	17	22.4%	13	17.1%	0	0%	76	100%
3	7	9.2%	40	52.6%	17	22.4%	11	14.5%	1	1.3%	76	100%
4	12	15.8%	36	47.4%	18	23.7%	10	13.2%	0	0%	76	100%
5	15	19.7%	45	59.2%	9	11.8%	7	9.2%	0	0%	76	100%
6	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
7	14	18.4%	58	76.3%	4	5.3%	0	0%	0	0%	76	100%
8	14	18.4%	49	64.5%	10	13.2%	3	3.9%	0	0%	76	100%
9	18	23.7%	44	57.9%	8	10.5%	6	7.9%	0	0%	76	100%
10	8	10.5%	45	59.2%	14	18.4%	9	11.8%	0	0%	76	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang senantiasa melakukan inovasi untuk meningkatkan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang 42.1%
2. Jawaban responden selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 52.6%
3. Jawaban responden tentang membuat program teknis untuk menjalankan proses pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 52.6%
4. Jawaban responden melakukan pekerjaan agar lebih cepat dengan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 47.4%
5. Jawaban responden membuat jadwal kerja agar mengetahui tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 59.2%
6. Jawaban responden mampu melakukan pekerjaan bersamaa karyawan lain secara kooperatif mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3%

7. Jawaban responden senantiasa melakuakn perubahan dengan pengetahuan untuk mempercepat pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 76.3%
8. Jawaban responden melakukan pekerjaan dengan pengetahuan yang saya miliki. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 64.5%
9. Jawaban responden mampu berkoordinasi dengan karyawan lainn untuk mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 57.9%
10. Jawaban responden Dalam pekerjaan saya mampu mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 59.2%

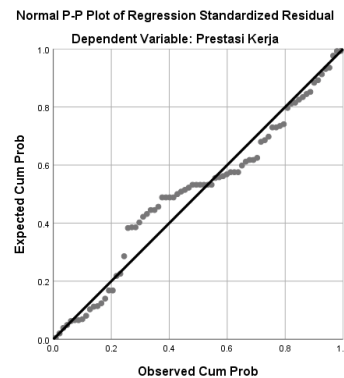
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri	.431	2.322
	Kompetensi	.431	2.322

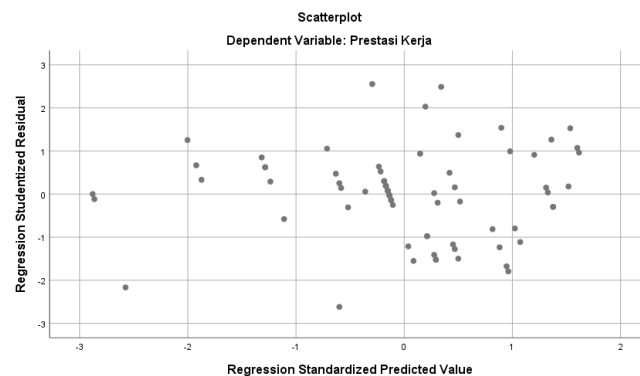
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai tolerance sebesar $0.431 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.322 < 5$. Variabel kompetensi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.431 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.322 < 5$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu

tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu efikasi diri, kompetensi dan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.354	.759		-3.100	.003
	Efikasi Diri	.982	.027	.933	36.151	.000
	Kompetensi	.077	.027	.073	2.830	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -2.354
2. Efikaasi diri = 0.982
3. Kompetensi = 0.077

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2.354 + 0.982_1 + 0.077_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2.354 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen efikasi diri dan kompetensi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari prestasi kerja adalah sebesar -2.354
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.982 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel efikasi diri meningkat sebesar satu satuan, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.982 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.077 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.077 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.354	.759		-3.100	.003
	Efikasi Diri	.982	.027	.933	36.151	.000
	Kompetensi	.077	.027	.073	2.830	.006

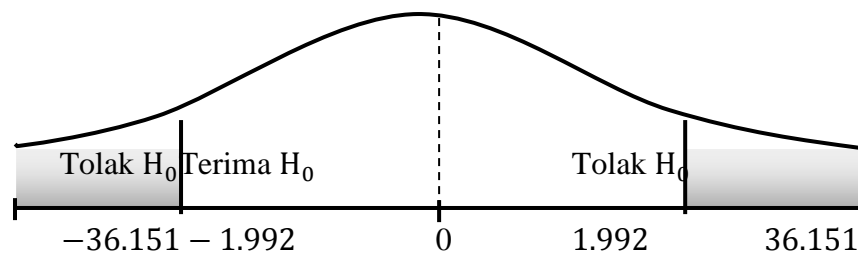
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Prestasi Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 76 - 2 = 74$ adalah $t_{hitung} = 36.151$ dan $t_{tabel} = 1.992$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

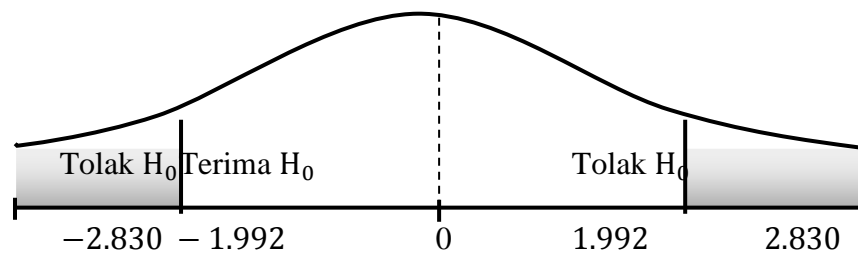
H_0 diterima jika : $-1,992 \leq t_{hitung} \leq 1,992$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,992$ atau $-t_{hitung} < -1,992$

Nilai t_{hitung} untuk variabel efikasi diri adalah 36.151 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap prestasi kerja

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 76 - 2 = 74$ adalah $t_{hitung} = 2.830$ dan $t_{tabel} = 1.992$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,992 \leq t_{hitung} \leq 1,992$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,992$ atau $-t_{hitung} < -1,992$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 2.830 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kompetensi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

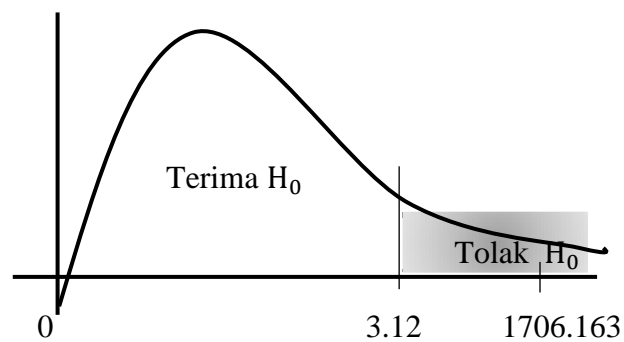
Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1690.609	2	845.305	1706.163	.000 ^b
	Residual	36.167	73	.495		
	Total	1726.776	75			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Efikasi Diri						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 76 - 2 - 1 = 73$$

$$F_{hitung} = 1706.163 \text{ dan } F_{tabel} = 3.12$$



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1706.163 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($258.125 > 3.31$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.979	.978	.70388
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Efikasi Diri				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.979 \times 100\%$$

$$= 97.9\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.979 yang berarti 97.9% dan hal ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri dan kompetensi sebesar 97.9% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 97.9\% = 3.1\%$. hal ini menunjukkan 3.1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian prestasi kerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel efikasi diri adalah 36.151 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap prestasi kerja.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan

sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Prestasi seseorang juga dapat dikatakan rendah jika terselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Seorang karyawan yakin jika menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan akan meningkatkan prestasinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sufrimansyah, 2015) (Anggraeni, 2015) menyimpulkan efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.2.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 2.830 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kompetensi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja.

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

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. Dengan demikian, menurut (Wibowo, 2010) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut

Menurut (Suparyadi, 2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan anantara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetnesi yang buruk.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tarigan et al., 2019) (Aprilda, 2012) menyimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.2.5.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap prestasi kerja hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1706.163 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($258.125 > 3.31$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2010).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2014).

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Prestasi seseorang juga dapat dikatakan rendah jika terselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Seorang karyawan yakin jika menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan akan meningkatkan prestasinya.

Menurut (Suparyadi, 2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetensi yang buruk.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Akses adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja
2. Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja
3. Secara simultan efikasi diri dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai agar lebih meningkatkan keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja
2. Dalam melakukan pekerjaan pegawai agar lebih menjalin kerja sama antara pegawai.
3. Pegawai agar lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya serta menyelesaikan masalah pekerjaan yang di hadapinya.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi prestasi kerja hanya efikasi diri dan kompetensi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti hanya gunakan hanya 76 orang responden sedangkan masih banyak karyawan pada PT. Telkom Akses

DAFTAR PUSTAKA

- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anggraeni, A. (2015). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Akademik pada Mahasiswa Universitas Sumatera Utara yang Bekerja. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi Universitas Sumatera Utara*, 10(2), 1–13.
- Aprilda, A. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administasi Publik*, 3(2), 181–206.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10–19.
- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hakim, A. (2011). Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. *Jurnal Ristet Bisnis dan Investasi*, 1(1), 63–74.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoaha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain Penerapan Untuk HR Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy in the Prediction

- of Academic Performance and Perceived Career Options. *Journal of Counselling Psychology*, 33(1), 265–269.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sufrimansyah, S. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana Prodi PAI Stain Kediri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Didaktika Religia*, 3(2), 133–156.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencipta Keuangan Berasingan Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tarigan, M. R. S., Butarbutar, R. S., Hasibuan, H., & Siboro, J. M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

pada PT. United Rope Medan. *AJIE: Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 118–124.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.