

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Prabowo Prawira Yudha

Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: membuktikan dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja serta membuktikan dan menganalisis pengaruh dominan variabel Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pegawai. Sampel dalam penelitian yaitu 72 pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS* versi 22. Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja; (2) Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja; dan (3) Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Efikasi Diri, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This research purposed are to aim and examining simultaneous and partialy influence of Competence, Motivation and Self Efficacy toward Job Performance and dominant influence of Competence toward Employee Job Perofrmance in UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur. The respondent being analyzed are 72 employee in UPT - Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur. The tool used for analyzing is multiple regression analysis obtained through the software SPPS version 22. To Sum up, the result show that: (1) Competence, Motivation, and Self Efficacy have simultaneous influence and significant toward Job Performance; (2) Competence, Motivation, and Self Efficacy have partialy influence and significant toward Job Performance; (3) Competence has dominant influence toward Employee Job Performance in UPT - Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur.

Keyword: Competence, Motivation, Self Efficacy, Job Performance

PENDAHULUAN

UPT - Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Jawa Timur, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang teknis pengelolaan keuangan daerah yaitu memberikan ketrampilan dan/atau

penguasaan teknis serta pengembangan wawasan, pemahaman dan pola pikir untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah. Permasalahan yang ada saat ini SDM yang ada di UPT-Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur sudah cukup mumpuni atau mampu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, namun seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi, ada juga pegawai (SDM) yang kurang dapat mengikutinya. Hal ini ditunjukkan dengan prestasi kerja yang menurun atau stagnan atau tidak berkembang. Peningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Prestasi kerja yang tinggi tentunya akan menjadikan tujuan dari setiap organisasi atau lembaga akan lebih mudah untuk diwujudkan. Tinggi rendahnya prestasi kerja, secara teori maupun secara empiris ditentukan oleh banyak faktor diantaranya adalah Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri yang dimiliki pegawai (karyawan). Upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Oleh karena itu, penelitian ini akan berupaya untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai?
2. Apakah Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai?

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Mulyasa (2011:22) menjelaskan bahwa kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competency*” yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten dibidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja pada satu bidang tertentu. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Keputusan Kepala Badan

Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyebutkan terdapat 5 (lima) kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) guna kelancaran tugas, yaitu: integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, dan fleksibilitas.

Motivasi

Robbins (2010:198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan individualnya. Siagian (2012:134) mendefinisikan motivasi sebagai daya dukung yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dengan sebaik mungkin.

Efikasi Diri

Secara kontekstual Bandura (2010:95) memberikan definisi *self efficacy* sebagai berikut keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang. Definisi *self efficacy* terus berkembang. Bandura (2010:117) mengemukakan bahwa efikasi diri seorang individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu: derajat kesulitas tugas (*magnitude*), keluasan tugas (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Prestasi Kerja

Hasibuan (2013:105) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas percakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Dharma, 2012:55).

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh pegawai di UPT - Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebanyak 72 orang. Sampel penelitian sebanyak 725 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau studi populasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS* versi 22.0.

HASIL PENELITIAN

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien jalur	t	Sig.	Partial (r)	r ²
Kompetensi (X1)	0,409	8,918	0,000	0,734	0,539
Motivasi (X2)	0,139	5,528	0,000	0,557	0,310
Efikasi diri (X3)	0,279	5,027	0,000	0,521	0,271
Konstanta = 1,001					
R = 0,994					
R ² = 0,988					
F = 1906,389					
Sig. F = 0,000					
SEE. = 0,0183					
DW = 2,148					

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,001 + 0,409X1 + 0,139X2 + 0,279X3 \quad \dots\dots\dots (1)$$

Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,001 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan rata-rata prestasi kerja pegawai pada saat variabel bebas yaitu variabel Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri sama dengan nol.
2. Koefisien jalur X1 sebesar 0,409 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Artinya jika variabel Kompetensi (X1) meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,409 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Motivasi dan Efikasi Diri adalah tetap/konstan.
3. Koefisien jalur X2 sebesar 0,139 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Artinya jika variabel Motivasi meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,139 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Kompetensi dan Efikasi Diri adalah tetap/konstan.

4. Koefisien jalur X3 sebesar 0,279 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Artinya jika variabel Efikasi Diri meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,279 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Kompetensi dan Motivasi adalah tetap/konstan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Ganda

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Efikasi Diri (X3) dengan variabel Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan pada Tabel 1 diketahui bahwa diperoleh koefisien korelasi (R) antara Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Efikasi Diri (X3) dengan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,994. Besarnya nilai (R) ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel Prestasi Kerja (Y₁) dengan ketiga variabel bebasnya yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Efikasi Diri (X3) adalah sangat kuat (mendekati 1).

Koefisien determinasi ganda (R²) adalah besarnya variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Efikasi Diri (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai. Tabel 1 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,988. Artinya 98,8% variasi dari Prestasi Kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebasnya yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Efikasi Diri (X3). Sedangkan sisanya 1,2% menunjukkan Prestasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Hasil Perhitungan *Standardized Coefficients Beta*

Hasil perhitungan *Standardized Coefficients Beta* untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji *Standardized Coefficients Beta* pada Penelitian tahun 2018

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
Kompetensi (X1)	0,482
Motivasi (X2)	0,233
Efikasi Diri (X3)	0,295

Sumber: Data diolah (2018)

Tabel 2 menunjukkan variabel Kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai, karena memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar dibandingkan variabel variabel Motivasi dan variabel Efikasi Diri. Kesimpulannya Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Simultan

Sebelumnya telah dijelaskan melalui analisis regresi linier berganda telah terbukti bahwa Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 1906,389 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya bahwa Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri yang dimiliki pegawai maka Prestasi Kerja pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah (jelek) Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri yang ada dimiliki pegawai maka Prestasi Kerja pegawai juga akan semakin rendah atau kecil.

Pengaruh Secara Parsial

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, nilai koefisien regresi variabel pertama yaitu Kompetensi (X1) adalah sebesar 0,409 dengan signifikansi 0,000 (Tabel 1) artinya jika Kompetensi berubah 1 satuan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan berubah sebesar 0,409 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu Motivasi (X2) dan Efikasi Diri (X3) tetap. Tanda koefisien regresi X1 yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya jika variabel Kompetensi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Prestasi Kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,409. Kontribusi variabel Kompetensi terhadap Prestasi

Kerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,539 jadi kontribusinya sebesar 53,9%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Kompetensi dengan Prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar 0,734 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1).

Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kompetensi dengan Prestasi Kerja Pegawai adalah erat (sangat erat jika mendekati 1). Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara empiris mendukung hasil penelitian Hadiwijaya dan Hanafi (2016) yang salah satunya menyimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Selain itu, Kompetensi juga memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap Prestasi Kerja daripada pengaruh langsung disiplin dan kepuasan terhadap Prestasi Kerja ke di AJB Asuransi Bumi Putera 1912 di Palembang. Artinya Kompetensi berpengaruh secara terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, nilai koefisien regresi variabel kedua yaitu Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,139 dengan signifikansi 0,019 (Tabel 1) artinya jika Motivasi berubah 1 satuan, maka Prestasi Kerja pegawai (Y) akan berubah sebesar 0,139 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu Kompetensi (X_1) dan Efikasi Diri (X_3) tetap. Tanda koefisien regresi X_2 yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya jika variabel Motivasi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Prestasi Kerja Pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat sebesar 0,139. Kontribusi variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,310 jadi kontribusinya sebesar 31,06%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Motivasi dengan Prestasi Kerja pegawai adalah sebesar 0,557 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 51). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, secara teori sejalan dengan

pendapat Soeprihanto (2012:10) dan secara empiris mendukung hasil penelitian Yunanto dan Utami (2017) serta Intan dkk. (2017). Soeprihanto (2012:10) dalam *Goal Theory* menyatakan produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka tingkat produktivitasnya semakin kecil atau rendah.

Hasil penelitian Yunanto dan Utami (2017) salah satunya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi, dimana seorang dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, serta bermaksud untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan prestasi kerja Dosen Universitas Kadiri. Sedangkan hasil penelitian Intan dkk. (2017) salah satunya menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (kinerja) agen pemasaran asuransi *Equity Life* Indonesia Cabang Renon Denpasar.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, nilai koefisien regresi variabel bebas ketiga yaitu Efikasi Diri (X3) adalah sebesar 0,279 dengan signifikansi 0,000 (Tabel 1) artinya jika Distribusi berubah 1 satuan, maka Prestasi Kerja pegawai (Y) akan berubah sebesar 0,279 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) tetap/konstan. Tanda koefisien regresi X3 yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya jika variabel Efikasi Diri berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Prestasi Kerja Pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat sebesar 0,279.

Kontribusi variabel Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,271 jadi kontribusinya sebesar 27,1%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja adalah sebesar 0,521 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1). Berdasarkan nilai

korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja pegawai adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur, secara empiris mendukung hasil penelitian Hadiyatno dan Saraswati (2016) serta Intan dkk. (2017). Hasil penelitian Hadiyatno dan Saraswati (2016) menyimpulkan bahwa: (1) komitmen pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja; (2) *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. Sedangkan hasil penelitian Indah dkk. (2017) salah satunya menyimpulkan bahwa variabel efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (kinerja) agen pemasaran asuransi *Equity Life* Indonesia cabang Renon Denpasar.

Pengaruh Dominan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 2 perhitungan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan variabel Kompetensi (X1) mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,482; variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,233; dan variabel Efikasi Diri (X3) mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,295. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur, karena memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar dibandingkan variabel Motivasi dan Efikasi Diri. Kesimpulannya Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur.

KESIMPULAN

1. Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dimana semakin baik Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri maka Prestasi Kerja Pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah atau jelek Kompetensi, Motivasi dan Efikasi diri maka Prestasi Kerja Pegawai juga akan semakin rendah atau kecil.

2. Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t dengan membandingkan nilai signifikan pada t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas dengan signifikan alpha ($\alpha= 0,05$). Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Hadiwijaya dan Hanafi (2016), Yunanto dan Utami (2017), Intan dkk. (2017).
3. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Artinya dibandingkan dengan Motivasi dan Efikasi Diri maka Kompetensi memiliki pengaruh yang paling besar atau dominan. Kesimpulan ini didasarkan pada perbandingan nilai *Standardized Coefficients Beta* masing-masing variabel bebas, hasilnya Kompetensi memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar dibandingkan dengan variabel bebas lain.

SARAN

1. UPT - Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur.
 - a. Kompetensi, Motivasi dan efikasi Diri secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, sehingga apabila UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur ingin meningkatkan Prestasi Kerja pegawai maka disarankan untuk menjaga dan meningkatkan Kompetensi, Motivasi dan Efikasi Diri para pegawainya.
 - b. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan, sehingga disarankan untuk lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. Kompetensi pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur sudah baik atau tinggi sehingga dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.
2. Pegawai di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap Prestasi Kerja pegawai di di UPT- Laboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Timur, sehingga disarankan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya menjadi sebuah kebutuhan akan prestasi, meningkatkan kebutuhan akan afiliasi serta menguatkan atau meningkatkan kebutuhan akan kekuasaannya di tempat kerja. Sehingga dengan

meningkatnya Motivasi pegawai maka Prestasi Kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran pula bagi penelitian selanjutnya yang mempunyai ketertarikan yang sama dengan peneliti, baik secara obyek maupun variabel sebaiknya mengembangkan indikator-indikator variabel penelitian maupun obyek sehingga diperoleh cakupan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011; 22-3..
- (2) Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2010; 198-9.
- (4) Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012: 134-5.
- (5) Bandura, A., *Self Efficacy: The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman Company, 2010; 95-120.
- (6) Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013; 105-7.
- (7) Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2012; 55-7.
- (8) Hadiwijaya, Hendra, dan Agustina Hanafi, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan Serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 2016; 14 (3): 407-418.
- (9) Soeprihanto, John, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2012; 10-1.
- (10) Yunanto, Yogi, dan Sasi Utami, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri, *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2017; 2 (1): 99-110.
- (11) Intan, I Gusti Ayu, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni, Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2017; 6 (4): 1547-1574.
- (12) Hadiyatno, Didik, dan Wiwik Saraswati, Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, *Prosiding Seminar Nasional*, Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan, 17 Desember 2016.