

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

Prudential Plc merupakan perusahaan jasa keuangan terkemuka asal Inggris yang berdiri sejak tahun 1848. Prudential Plc memiliki tujuan untuk membantu masyarakat dalam merencanakan keuangan mereka dan keluarga, dengan cara menyediakan produk-produk untuk mengatasi resiko keuangan yang sesuai dengan rencana keuangan yang dipilih. Berdiri saat masa-masa sulit revolusi inggris, Prudential mampu melewati masa revolusi inggris dengan baik dan menjadi salah satu asuransi jiwa yang sudah membayar *claim* saat terjadi *Titanic disaster* (tenggelamnya kapal legendaris yang melakukan perjalanan dari inggris ke amerika serikat tahun 1912) . (www.prudential.co.id)

Grup Prudential memiliki posisi yang kuat pada 4 pasar terbesar dan paling menguntungkan di dunia, yaitu Inggris Raya dan Eropa, Amerika Serikat, dan Asia. Pada keempat pasar ini, kekayaan global yang terus meningkat dan *demografi* yang dinamis memunculkan permintaan besar untuk produk proteksi jangka panjang dengan investasi. (Materi *PruFast star*, 2011:10) Di Amerika Serikat sendiri, prudential berdiri dengan nama *Jackson National Life* (tidak dengan nama Prudential karena waktu Prudential masuk ke Amerika, sudah ada perusahaan dengan nama

yang sama beroperasi di bidang jasa keuangan). (Materi *PruFast star*, 2011:04)

Prudential senantiasa menjaga hubungan yang harmonis dan berkesinambungan dengan para nasabah, melalui penyediaan berbagai produk dan jasa yang menawarkan nilai tambah dari sisi keuangan dan perlindungan. dan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi seluruh nasabahnya di dunia dengan moto perusahaan "*Always Listening, Always Understanding*". (www.prudential.co.id)

1. *Prudential Corporation Asia*

Di Asia, Prudential telah memiliki pengalaman lebih dari 80 tahun dengan dibukanya unit bisnis Prudential pertama di Singapore dan Hongkong. Kantor regional Prudential di Asia adalah Prudential Corporation Asia (PCA) di Hong Kong yang didirikan tahun 1994. Kini, Prudential di Asia telah berhasil menjadi salah satu group perusahaan asuransi jiwa yang terdepan di Asia, dengan operasi asuransi jiwa dan pengelolaan dana di 12 negara, yaitu: Cina, Filipina, Hong Kong, India, Indonesia, Jepang, Korea, Malaysia, Singapura, Taiwan, Thailand, dan Vietnam. (www.prudential.co.id)

Bisnis pengelolaan dana prudential di Asia telah menjadi salah satu yang terbesar dan paling sukses di wilayah ini. Dengan dana yang dikelola lebih dari GBP 42,4 miliar atau sekitar USD 67,8 miliar (berdasarkan data per 31 Desember 2009), bisnis tersebut saat ini mengelola aset dari para

investor perorangan maupun kelembagaan secara independen, dan juga merupakan pengelola produk- produk asuransi jiwa dan dana pensiun. (www.prudential.co.id). PCA adalah pemerksa dan pemimpin pasar dalam produk asuransi jiwa *unit link*. Produk *unit link* telah menjadi sumber keunggulan *asuransi Prudential* di setiap pasar di Asia, dimanapun prudential beroperasi. (www.prudential.co.id)

2. PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia)

Prudential Indonesia didirikan pada tahun 1995. Prudential Indonesia merupakan bagian dari Prudential Plc, London, Inggris dan di Asia Prudential Indonesia mempunyai kantor pada wilayah regional *Prudential Corporation Asia (PCA)*, yang berkedudukan di Hong Kong. Dengan menggabungkan pengalaman internasional Prudential di bidang asuransi jiwa dengan pengetahuan tata cara bisnis lokal, Prudential Indonesia memiliki komitmen untuk terus mengembangkan bisnisnya di Indonesia. (Materi *PruFast star*, 2011:13)

Prudential Indonesia telah menjadi pemimpin pasar dalam penjualan produk asuransi jiwa yang dikaitkan dengan investasi (*unit link*) sejak pertama kali meluncurkan produk ini di tahun 1999. Sebagai pemimpin pasar, Prudential Indonesia selalu berusaha untuk menyediakan produk *unit link* yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi kebutuhan nasabahnya, dalam setiap tahap kehidupan, mulai dari usia

kerja, pernikahan, kelahiran anak, pendidikan anak, hingga masa pensiun.

(Materi *PruFast star*, 2011:13)

Berkat kepercayaan dan dukungan yang telah diberikan oleh para nasabah, serta kuatnya komitmen untuk terus mengembangkan bisnis di Indonesia, di tahun 2007, Prudential Indonesia menerima penghargaan sebagai “ *Lifetime Achievement Award for Best Life Insurance Company* ” dari majalah *Investor*. Penghargaan ini diberikan karena Prudential Indonesia telah berturut-turut sejak tahun 2003 hingga 2007 memperoleh penghargaan sebagai “ *Best Life Insurance Company* ” dari majalah *Investor*. (www.prudential.co.id)

3. Arti Logo Prudential



Gambar 4.1 Logo Prudential

(Materi *PruFast star*, 2011:13) Simbol utama serta asal mula nama Prudential diambil dari figure **Lady Prudence** (Dewi Kebijaksanaan). Lady Prudence merupakan cirri khas yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan

Prudential sejak pendiriannya pada Tahun 1848. Sosok ini mewakili salah satu dari empat kebijakan yang utama dan mengandung arti perilaku bijaksana. Lady Prudence selalu tampil dengan panah, ular, dan cermin.

Arti dibalik simbol :

a. Anak panah

Melambangkan kemampuan seorang pemanah yang jitu dan penuh perhatian

b. Ular

Merupakan lambang dari kearifan

c. Cermin

Menggambarkan kemampuan seseorang untuk melihat dirinya apa adanya

4. Visi dan Misi PT. PRUfamily Investa

a. Visi

Menjadi perusahaan nomor satu dalam hal :

1) Dalam hal pelayanan nasabah

Nasabah adalah kunci dalam bisnis ini, oleh karena itu pelayanan terhadap nasabah merupakan hal penting bagi Prudential untuk mencapai tujuan yaitu menjadi perusahaan jasa keuangan nomer satu

2) Dalam memberikan hasil terbaik bagi para pemegang saham

Prudential memiliki komitmen yang tinggi untuk memeberikan hasil yang

memuaskan kepada para pemegang saham sehingga mereka akan terus memberikan dukungan yang lebih baik demi keberhasilan perusahaan dalam perkembangannya.

3) Dalam mempekerjakan orang-orang terbaik

Untuk mendukung keberhasilan tujuan dan visi ini, Prudential senantiasa mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya, baik para tenaga pemasaran maupun karyawan. Oleh karena itu, Prudential sangat mengutamakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan bagi para tenaga pemasaran dan karyawan sehingga tujuan dan misi perusahaan dapat dicapai dengan hasil terbaik.

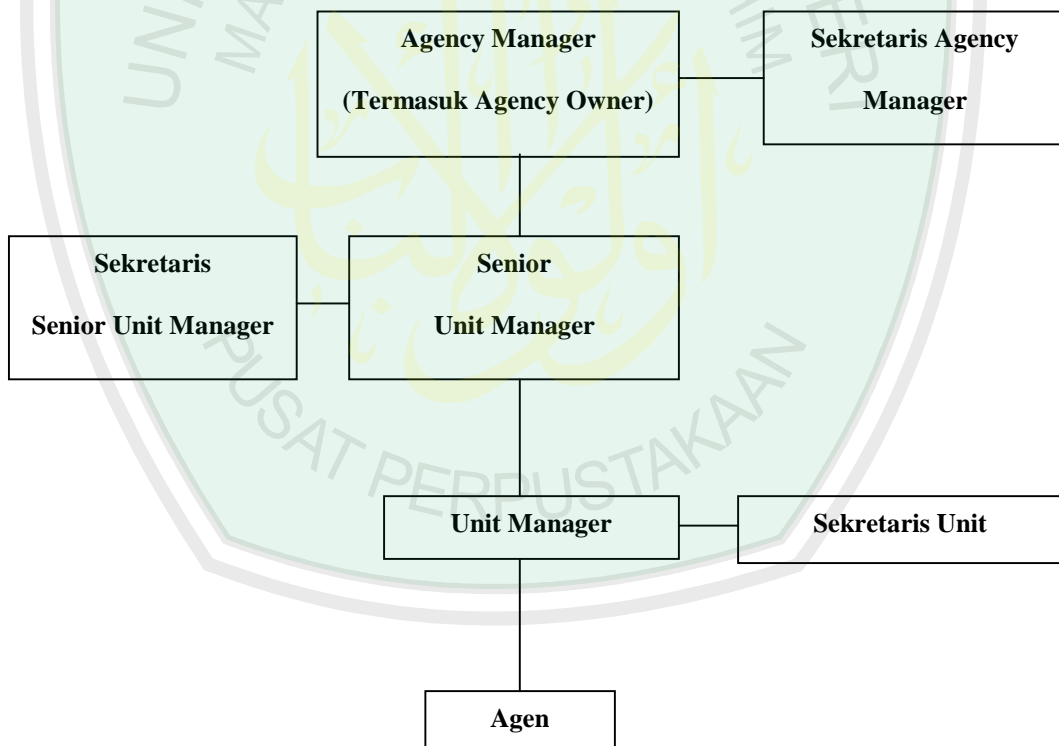
b. Misi

Menjadi perusahaan jasa keuangan retail terbaik di Indonesia, melampaui pengharapan para nasabah, tenaga pemasaran, staf dan pemegang saham dengan memberikan pelayanan terbaik, produk berkualitas, staf serta tenaga pemasaran professional yang berkomitmen tinggi serta menghasilkan pendapatan investasi yang menguntungkan.

5. Struktur Organisasi

PT Prudential Life Assurance memiliki struktur organisasi yang telah ditetapkan oleh PT Prudential PLC London, dengan sistem *Agency Office* dan memiliki struktur organisasi seperti:

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. PRUfamily Investa Malang



B. Temuan Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Prufamily investa Malang. Pada tanggal 21 Mei sampai dengan 28 Mei 2015. Penyebaran angket dimulai dengan 50 eksemplar angket dengan 36 aitem yang dibagi menjadi dua variable, yaitu 10 aitem tentang Efikasi diri dan 26 aitem Prestasi kerja, yang dibagikan kepada seluruh agen yang aktif di PT. Prufamily investa Malang dan kembali 50 eksemplar.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistic parametric memiliki asumsi normalitas sebaran. Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test misalnya) dibuat dengan mangasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebarannya normal. Bisa ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve.

Untuk menguji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*, jika signifikan dari uji *kolmogorov smirnov* $>0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya distribusi tidak normal. Berikut ini hasil uji normalitas.

Tabel 4.1
Uji Normalitas

u

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Efikasi Diri	Prestasi Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	31.12	75.22
	Std. Deviation	3.480	3.524
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.125
	Positive	.092	.092
	Negative	-.151	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.069	.881
Asymp. Sig. (2-tailed)		.203	.419

a. Test distribution is Normal.

Uji normalitas dengan menggunakan teknik one sample *kolmogorov smirnov* dari program SPSS 16.0 for Windows diperoleh hasil sebaran skor variabel prestasi kerja adalah normal (K.S.Z) = 0,881 p=0,419 ($p > 0,05$). Hasil sebaran efikasi diri adalah normal (K.S.Z) = 1,069 p=0,203 ($p > 0,05$). Dengan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan prestasi kerja mempunyai sebaran item yang normal.

3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Analisa aitem untuk mengetahui indeks daya beda skala digunakan teknik Product moment dari Karl Person, dengan Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \sum x \right\} \left\{ \sum y \right\}}{N} \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - \left(\sum x \right)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - \left(\sum y \right)^2}{N} \right\}}$$

Dengan pengertian :

R_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah subyek

x = Jumlah nilai tiap item (efikasi diri)

y = Jumlah nilai tiap item (prestasi kerja)

x^2 = Jumlah kuadrat nilai tiap item (efikasi diri)

y^2 = Jumlah kuadrat nilai tiap item (prestasi kerja)

xy = Jumlah perkalian antara kedua variabel.

Perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus diatas menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Korelasi aitem total terkoreksi untuk masing-masing aitem ditunjukkan oleh kolom *Corrected Item- Total Correlation*. Pada pengukuran ini disebut daya

beda yaitu kemampuan aitem dalam membedakan agen dengan *trait* tinggi atau rendah, yaitu mencari korelasi antara skor aitem dengan skor total sehingga dapat ditentukan aitem-aitem yang valid dan yang gugur dalam skala penelitian. Subjek yang digunakan sejumlah 50 subjek dengan r tabel 0,3, jika *Corrected Item- Total Correlation* pada hasil positif dan lebih tinggi dari 0,3 maka aitem tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika *corrected item-total correlation* pada hasil negative dan lebih kecil dari 0,3 maka aitem dikatakan tidak valid atau gugur dan perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4.2

Susunan Skala Item Efikasi Diri yang Valid dan Gugur

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	25.7400	12.278	.016	.742
VAR00002	26.2200	10.910	.267	.717
VAR00003	26.2800	9.675	.594	.662
VAR00004	26.5800	10.371	.447	.688
VAR00005	26.1800	10.559	.363	.701
VAR00006	25.8800	12.067	.156	.724
VAR00007	26.1200	8.353	.467	.695
VAR00008	25.5400	10.376	.558	.677
VAR00009	25.5200	9.357	.542	.668
VAR00010	26.2200	10.991	.443	.695

Dari sepuluh item untuk efikasi diri ada tiga aitem yang gugur dan tujuh aitem yang valid. Aitem yang gugur yaitu pada aitem nomor 1, 2 dan nomor 6, sedangkan aitem yang valid pada nomor 3,4,5,7,8,9,10. Ketiga item gugur karena tidak memenuhi standar validitas yaitu $<0,3$.

Tabel 4.3

Rincian Item-item Efikasi Diri yang Valid dan Gugur

No	Variabel	Item	
		Valid	Gugur
1	Efikasi diri	7	3

Tabel 4.4

Susunan Skala Item Prestasi Kerja yang Valid dan Gugur

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.1200	33.210	-.073	.716
VAR00002	71.6000	28.857	.620	.672
VAR00003	71.7400	28.645	.579	.672
VAR00004	72.1800	31.783	.170	.703
VAR00005	72.8600	34.694	-.322	.731
VAR00006	72.2800	30.777	.381	.691
VAR00007	72.1600	31.892	.184	.703
VAR00008	72.6600	36.147	-.472	.747
VAR00009	72.4000	31.592	.259	.699
VAR00010	71.5400	29.356	.591	.676
VAR00011	72.8000	34.857	-.322	.735

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00012	71.9000	27.888	.553	.669
VAR00013	72.4000	30.735	.442	.689
VAR00014	73.1200	40.761	-.689	.796
VAR00015	71.9000	26.582	.701	.652
VAR00016	71.8200	28.151	.604	.667
VAR00017	72.6800	36.998	-.687	.751
VAR00018	71.7600	27.860	.668	.663
VAR00019	72.4000	30.980	.389	.692
VAR00020	72.3200	30.549	.574	.685
VAR00021	71.9000	26.827	.726	.652
VAR00022	72.1400	23.429	.639	.644
VAR00023	73.2200	30.991	.313	.695
VAR00024	71.9800	32.061	.104	.708
VAR00025	72.4200	29.391	.543	.678
VAR00026	72.7000	28.418	.547	.672

Tabel 4.5
Rincian Skala Item Prestasi Kerja yang Valid dan Gugur

Variabel	Indikator	Komponen	No item	
			Valid	Gugur
Prestasi kerja	1. Kualitas kerja	a. Ketepatan / ketelitian kerja b. Keterampilan kerja c. Kerapihan	4	2
	2. Kuantitas kerja	a. Kecepatan kerja b. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan	2	2
	3. Disiplin	a. Mengikuti instruksi atasan b. Mematuhi peraturan perusahaan c. Ketaatan waktu kehadiran	5	1
	4. Inisiatif	a. Memiliki ide yang baru b. Selalu aktif	1	3
	5. kerjasama	a. Dapat bekerja sama dengan baik b. Kemampuan bergaul c. Menyesuaikan diri	4	2
Jumlah			16	10

4. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4.5 Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item / pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*). Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan bantuan komputer program

Tabel 4.6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 16.0 for windows, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut :

Tabel 4.7

Reliabilitas Efikasi Diri

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Tabel 4.8

Reliabilitas Prestasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kedua angket di atas, dapat dikatakan bahwa angket efikasi diri dan prestasi kerja mendekati 1.00. Oleh karena itulah angket tersebut layak untuk di jadikan instrument pada penelitian yang dilakukan

5. Kategorisasi Efikasi Diri

Tabel 4.9

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
Efikasi Diri	50	25	10	40	6,6	31,1	21	36	3,5
Prestasi Kerja	50	65	26	104	13	75,2	67	83	3,5

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standar Deviasi* (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- a) Dalam mencari mean disini menggunakan rumus yaitu: $M = \frac{(\text{aitem valid tertinggi}) + (\text{aitem valid terendah})}{2}$ sehingga hasil dari *Mean* adalah $M = 25$
- b) Untuk *standart deviasi* didapat 6,6

Setelah diketahui *Mean* dan *Standar Deviasi*, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangan dari *Mean* dalam suatu *Standar Deviasi* dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut :

Tabel 4.10
Kategori Skor Efikasi Diri

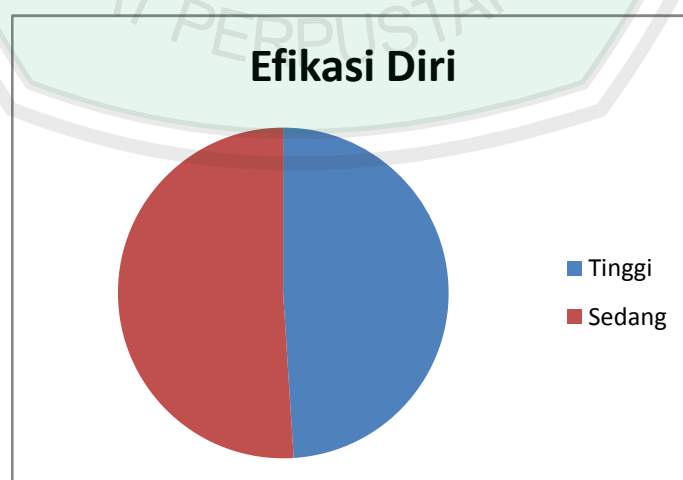
No.	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	$X \geq [(\mu + 1 \sigma)]$	$X \geq 32$	Tinggi	24	49 %
2.	$(\mu - 1 \sigma) < X < (\mu + 1 \sigma)$	$18 < X < 32$	Sedang	26	51 %
3.	$X < [(\mu - 1 \sigma)]$	$X < 18$	Rendah	0	0 %
			Total	50	100 %

Keterangan:

X = skor subjek

μ = Rerata (mean) hipotetik

σ = Deviasi standar (SD) hipotetik



Gambar 4.3 Kategori Skor Efikasi Diri

Berdasarkan tabel di atas diketahui frekuensi dan prosentase mengenai efikasi diri pada agen asuransi PT. Prufamily investa Malang. Tabel di atas juga menggambarkan dari 50 responden, 24 agen asuransi (49%) memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, 26 agen asuransi (51%) memiliki tingkat efikasi diri yang sedang, Prosentase tertinggi terletak pada efikasi diri dengan kategori sedang.

6. Kategorisasi Prestasi Kerja

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standar Deviasi* (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- a) Dalam mencari mean disini menggunakan rumus yaitu: $M = ((\text{aitem valid tertinggi}) + (\text{aitem valid terendah})) : 2$ sehingga hasil dari *Mean* adalah $M = 65$
- b) Untuk *standart deviasi* didapat 13

Tabel 4.11
Kategori Skro Prestasi Kerja

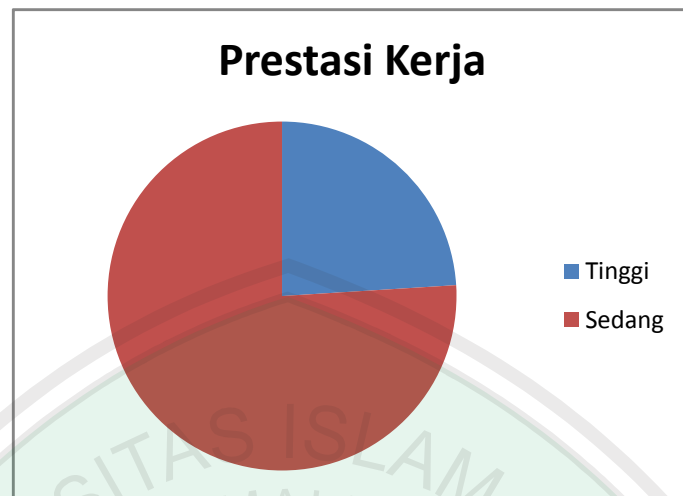
No.	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	$X \geq [(\mu+1 \cdot SD)]$	$X \geq 78$	Tinggi	14	24%
2.	$(\mu-1 \cdot SD) < X < (\mu+1 \cdot SD)$	$52 < X < 78$	Sedang	36	76%
3.	$X < [(\mu-1 \cdot SD)]$	$X < 52$	Rendah	0	0,0%
			Total	50	100,0%

Keterangan:

X = skor subjek

μ = Rerata (mean) hipotetik

SD = Deviasi standar (SD) hipotetik



Gambar 4.4 Kategori Skor Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui frekuensi dan prosentase mengenai prestasi kerja pada agen asuransi PT. Prufamily investa Malang. Tabel di atas juga menggambarkan dari 50 responden, 14 agen asuransi (24%) memiliki prestasi kerja diri yang tinggi, 36 agen asuransi (76%) memiliki prestasi kerja yang sedang, Prosentase tertinggi terletak pada prestasi dengan kategori sedang.

7. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara efikasi diri dengan prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa Malang Oleh sebab itu, dilakukan berupa analisa korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows pada kedua variabel tersebut. Berikut ini merupakan analisa data yang merupakan hasil korelasi kedua variable:

Tabel 4.12

Table Korelasi Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja

		Efikasi Diri	Prestasi Kerja
Efikasi Diri	Pearson	1	.622**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Prestasi Kerja	Pearson	.622**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dari korelasi antara efikasi diri dengan prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa Malang menunjukkan $r_{xy} = 0.622$. dari tabel diatas diketahui nilai N adalah 50 dan nilai r tabel adalah 0,3. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r hitung lebih besar daripada r tabel (Arikunto,2002 : 276). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasanya efikasi diri memiliki korelasi kearah positif dengan prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan angka $r_{xy} = 0.622$ dan $p = 0.000$. Dengan demikian semakin baik efikasi diri seorang agens asuransi, maka semakin baik pula prestasi kerjanya.

B. Pembahasan

Bandura menyebutkan "*Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce*

given attainments.”Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan. (Bandura, 1997 : 3)

Dari hasil analisa diatas dapat diketahui bahwa Berdasarkan frekuensi dan prosentase mengenai efikasi diri pada agen asuransi PT. Prufamily investa Malang. Dari 50 responden, 24 agen asuransi (49%) memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, 26 agen asuransi (51%) memiliki tingkat efikasi diri yang sedang, Prosentase tertinggi terletak pada efikasi diri dengan kategori sedang.

Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Ini disebabkan adanya beberapa factor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (1986), tingkat efikasi diri seseorang dipengaruhi diantaranya, Sifat dan tugas yang dihadapi individu, sifat tugas dalam hal ini meliputi kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas yang dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang relative mudah, maka makin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan efikasi diri nya. Namun apabila orang tersebut mampu menyelesaikan berbagai macam tugas dengan tingkat kesulitan tugas yang berbeda, maka individu akan menilai dirinya mempunyai kemampuan sehingga akan meningkatkan efikasi diri nya. Dalam penelitian ini

efikasi diri seorang agen asuransi PT. Prufamily investa Malang tergolong kedalam kategori sedang,

Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain. Semakin besar insentif atau *reward* yang diperoleh seseorang dalam penyelesaian tugas, maka semakin tinggi derajat efikasi dirinya, seperti dalam pernyataan Bandura (1986) yang menyatakan bahwa salah satu faktor efikasi diri adalah *competence contingent incentive*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai dan melaksanakan tugas tertentu. Reward yang diberikan oleh pihak perusahaan PT. Prufamily investa Malang dinilai kurang sehingga menyebabkan efikasi diri seorang agen tidak begitu terpacu untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Selain itu status atau peran seorang agen dalam lingkungannya. Agen yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompok akan mempunyai derajat control yang lebih besar sehingga memiliki self efikasi yang lebih tinggi, sedangkan agen asuransi dalam PT. Prufamily investa Malang yaitu statusnya sebagai agen yaitu terletak pada tingkatan paling bawah, sehingga efikasinya berada pada taraf sedang.

Informasi tentang kemampuan diri yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas dengan sebaik mungkin. Kurangnya intensitas bertemu dan berkomunikasi dengan agen

lain sehingga menyebabkan banyak diantara agen asuransi PT. Prufamily investa Malang yang kurang mendapatkan informasi kemampuan tentang dirinya dan juga solusi dalam menghadapi setiap permasalahan yang berhubungan baik dengan klien maupun dengan pihak perusahaan.

Pernyataan Maier 1965(dalam Sutarto, 2010 : 59) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selain itu prestasi kerja bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dalam penelitian ini prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa Malang frekuensi dan prosentase mengenai prestasi kerja pada agen asuransi PT. Prufamily investa Malang. Dari 50 responden, 14 agen asuransi (24%) memiliki prestasi kerja diri yang tinggi, 36 agen asuransi (76%) memiliki prestasi kerja yang sedang, Prosentase tertinggi terletak pada prestasi dengan kategori sedang.

Gibson (1995 : 52) berpendapat bahwa tiga variable yang mempengaruhi prestasi kerja, Individual Meliputi kemampuan dan keterampilan, keahlian untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan secara spesifik. Agen asuransi di PT. Prufamily investa Malang berasal dari berbagai *background* pendidikan yang berbeda- beda dan juga dari tingkatan umur yang berbeda pula secara otomatis setiap agen asuransi pastinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam menyelesaikan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya itu faktor Psikologis Bakat (potensi psikologis tertentu pada suatu bidang yang dapat menjadi dasar pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu secara maksimal), tipe kepribadian ekstravert dan introvert, serta motivasi (konsisten motivasi dalam jangka waktu yang relative panjang, motivasi untuk mencapai hasil yang lebih tinggi). Selanjutnya Organisasi Meliputi sumber daya manusia (setiap potensi yang melekat dalam diri individu yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dari potensi kerja yang tinggi), perlengkapan yang dibutuhkan perusahaan (sara utama dalam menunjang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan prestasi), kepemimpinan (sikap pemimpin terhadap hasil kerja karyawan, gaya atau tipe kepemimpinan yang diterapkan dan prinsip keadilan) dan imbalan (uang, fasilitas perusahaan, pujian dan promosi jabatan). Dari hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan tingkat prestasi kerja yang sedang hal ini dalam perusahaan asuransi PT. Prufamily investa Malang dalam memberikan *reward* terhadap para agen tergolong kurang sehingga para agen tidak terlalu begitu terpacu untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Selain itu seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Luluk sersiana dengan judul “Hubungan antara Self Efficacy dan Persepsi terhadap Masa Depan Karir dengan Kematangan Karir Siswa SMK PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013”. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Self efficacy Karir dan Persepsi terhadap Masa Depan Karir dengan Kematangan Karir Siswa SMK PGRI Wonoasri Tahun Ajaran 2012/2013 dengan taraf signifikansi 0,000.

Berdasarkan pemaparan hasil antara efikasi diri dengan prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa Malang membuktikan bahwa menunjukkan $r_{xy} = 0.622$. Hal itu dapat diketahui bahwasanya efikasi diri memiliki korelasi kearah positif dengan prestasi kerja. Dengan demikian semakin baik efikasi diri seorang agens asuransi, maka semakin biak pula prestasi kerjanya.