

**PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI
Di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang**

SKRIPSI

**OLEH :
ROUDHOTUL HUSNA YANIF
02410006**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MALANG
2006**

**PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI**

Di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Strata Satu (S-I)

Oleh :

Roudhotul Husna Yanif

02410006



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MALANG**

2006

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI
Di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang

SKRIPSI

Oleh :

Roudhotul Husna Yanif

02410006

Telah disetujui untuk dipertahankan dalam ujian oleh :

Dosen Pembimbing

Prof. H.M. Kasiram, MSc

Nip. 150 054 684

Malang, 26 Desember 2006

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I

Nip. 150 206 243

**PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI**

Di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang

**Telah dipertahankan di depan dewan penguji Skripsi dan telah dinyatakan
diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi sebagian dari syarat-
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Pada Tanggal,

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Penguji Utama :

NIP.150

2. Ketua :

NIP.150

Sekretaris :

NIP.150

**Mengetahui dan Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang**

Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I

Nip. 150 206 243

PERSEMBAHAN

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI

kedua orang tuaku A. Munif Asmuie(Alm) dan Hj.Siti Fatimah yang
slalu mengiringi langkahku dengan kasih & doa

Kakek dan nenekku, KH. Asmuie(alm) & Nyai Siti Munawaroh(alm),
Dan H. Abdul HAmid HAmidi (Alm) & Hj. Siti MARIyam. Yang menjadi
Spirit terindahku.

Kakak-kakakku dan ponakan2 tersayangku (nafis, fikri, si kembar
rici-rico, zamy) yang menjadi inspirasi & motivasi terindahku.

Bundaku yang selalu menyirami kasih sayang dan menjadi
persinggahanku baik saat suka ataupun duka.

(*Semoga Allah selalu menjaganya*)

Untuk Pendidik-pendidikku yang telah melimpahkan ilmunya

Teman-teman seperjuangan psikologi '02 dan Pkl Bima SAKti, serta
seluruh teman2 psikologi yang telah menemani berdiskusi, bertukar
pikiran dan bercanda

My Family in VIP COST Thanks For ALL

Untuk "seseorang" Thanks ya....

Organisasiku dan saudara2ku di KSR-PMI UIN Malang yang
telah banyak mengajariku merajut persaudaraan

Agama, bangsaku serta para pahlawan yang tiada bisa
tergambarkan keagungan jasanya

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Roudhotul Husna Yanif

Nim : 02410006

Alamat : Jalan Danau Rawa Pening I H5 / F4 Sawojajar Malang - Jawa Timur Telp. (0341) 726516

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Malang Dengan Judul **PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Pemkot Malang** ini adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi karya orang lain baik sebagian ataupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada *Claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pengelola Fakultas Psikologi UIN Malang tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-bemarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sangsi akademis.

Malang,

Yang Menyatakan

Roudhotul Husna Yanif

MOTTO



“Mereka Itulah yang didekatkan kepada Allah.
Berada dalam jannah kenikmatan”.

Jadilah Nyala Yang Menghangatkan Tanpa Membakar

MOTTO

KEGAGALAN ADALAH PERSIAPAN ALAMI MERAIH SUKSES

Dale Galloway



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Sungguh merupakan nikmat yang tiada tara dari sesembahan kami Allah SWT yang layak dan seharusnya disyukuri, karena hanya dengan limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nyalah, kami dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana Psikologi dari fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang. Terima kasih, Tuhan.

Ucapan kata terima kasih patut pula kami haturkan kepada banyak pihak yang turut membantu membimbing, mendorong, memacu dan menumbuhkan semangat demi terselesaikannya skripsi ini. Secara khusus kami hanya dapat berucap terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang beserta seluruh staf. Dharma Bakti Bapak dan Ibu sekalian terhadap UIN Malang turut membesarkan jiwa dan mencerdaskan kami.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M Pdi, Selaku Dekan Fakultas Psikologi Uin Malang beserta staf bapak dan Ibu sekalian sangat berjasa memupuk dan menumbuhkan semangat untuk maju kepada kami.
3. Bapak Prof. H. M. Kasiram, M Sc, sebagai dosen pembimbing, kesabaran, ketekunan dan bimbingan bapak sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen UIN Malang, atas siraman ilmu dan pengetahuannya.
5. Bapak dan ibu dosen UIN Malang dan PT se-Malang atas layanan dan bantuan untuk melengkapi guna terselesaikannya skripsi ini

6. Bapak Drs. Burhannuddin, Msi selaku kepala Badan Kepegawaian Daerah kota Malang beserta anggota dan stafnya , beserta stafnya. Terima kasih atas perkenaan dan bantuannya sejak sebelum hingga usai melakukan penelitian.
7. Bapak Drs. Indri Ardoyo selaku kepala TU. Terima kasih atas bantuannya hingga akhirnya penelitian ini selesai.
8. Ayahanda Ahmad Munif Asmuie (Alm) dan Ibunda Hj. Siti Fatimah yang tercinta atas segala kasih sayang dan doa selama ini.
9. Saudara-saudara dan ponaka-ponakan kami tercinta terima kasih atas dorongan dan semangatnya dari kalianlah kutemukan banyak pelajaran hidup.
10. Sahabat-sahabat PKL Bima Sakti Ma' yang keibuan, waroh yang lincah, wati yang rajin, echo *thanks for all* imajinasimu menyegarkan otakku, jeng nel yang baik, bilgis yang lucu, mbak chubba, mufid, mudhar dan mundzir.
11. Sahabat-sahabatku di KSR-PMI UIN Malang yang telah bersama merajut persaudaraan slama ini.
12. Special Thanks Bundaku yang telah memberiku banyak inspirasi dan semangat untuk terus maju, Terima kasih bunda.....

Penulis sadar dengan sepenuh hati bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Maka saran dan kritik dari pembaca dan penikmat karya ini kami nantikan.

Malang, 2006

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v.
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepercayaan Diri	
1. Pengertian kepercayaan Diri.....	9
2. Proses terbentuknya kepercayaan diri.....	13
3. Ciri-ciri kepercayaan diri.....	15
4. Faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri.....	21
5. Faktor pendukung kepercayaan diri.....	23
6. Kepercayaan diri dalam Islam.....	26

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja	28
2. Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja	30
3. Penilaian Prestasi kerja	31
4. Kriteria Penilaian Prestasi Kerja	36
5. Tujuan dan kegunaan Prestasi Kerja	38

C. PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI	41
---	----

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian	47
2. Definisi Operasional	49
3. Sampel Populasi Penelitian	49

B. Metode Pengumpulan Data	50
----------------------------------	----

C. Prosedur Penelitian

1. Gambaran Subyek	51
2. Penyusunan Instrumen Penelitian	51
3. Persiapan administrasi	52
4. Persiapan Peneliti	53

D. Instrumen Penelitian	53
-------------------------------	----

E. Validitas Dan Reliabilitas	57
-------------------------------------	----

F Analisa Data	60
----------------------	----

BAB IV : HASIL PENELITIAN**A. Latar Belakang Obyek Penelitian**

1. Sejarah singkat Badan Kepegawai Daerah kota Malang62
2. Visi, Misi dan tujuan BKD66
3. Struktur Organisasi BKD67

B. Pelaksanaan Penelitian68**C. Uji Validitas dan reliabilitas69****D. Paparan hasil Penelitian**

1. Diskripsi data72
2. Pengujian Hipotesa74

E. Pembahasan75**BAB V : PENUTUP****A. Kesimpulan83****B. Saran84****DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN-LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1 : Skema Penelitian.....	48
TABEL 2 : <i>Blue Print</i> angket Kepercayaan Diri.....	54
TABEL 3 : <i>Blue Print</i> angket Prestasi Kerja.....	55
TABEL 4 : Penilaian Skala Pengukuran.....	56
TABEL 5 : Item valid dan item gugur Kepercayaan Diri.....	70
TABEL 6 : Item valid dan gugur Prestasi Kerja.....	70
TABEL 7 : Keandalan butir Kepercayaan Diri.....	71
TABEL 8 : Keandalan butir Prestasi Kerja.....	71
TABEL 9 : Proporsi Kepercayaan Diri.....	73
TABEL 10 : Proporsi Prestasi Kerja.....	73
TABEL 11 : Rangkuman analisa regresi	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Angkat Kepercayaan Diri

LAMPIRAN 2 : Angket Prestasi Kerja

LAMPIRAN 3 : Kumpulan pernyataan shahih dan gugur

LAMPIRAN 4 : Data kasar

LAMPIRAN 5 : Uji Validitas

LAMPIRAN 6 : Uji Reliabilitas

LAMPIRAN 7 : Analisa Regresi

LAMPIRAN 8 : Lain-lain



ABSTRAK

Husna Yanif, Roudhotul. *Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian daerah kota Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Malang. Dosen Pembimbing : Prof. H. Kasiram M.Sc.

Kata Kunci : Kepercayaan Diri, Prestasi Kerja

Manusia sebagai individu penentu keberhasilan akan tujuan pembangunan diharapkan mengembangkan potensi diri dengan mengembangkan rasa percaya diri di dalam kehidupan sehari-harinya dan terutama dalam aktifitas kerjanya. Sumber daya manusia yang memiliki potensi diri yang unggul baik di bidang akademik, inteligensi, sosial ataupun aspek yang lain, diharapkan mampu membangun bangsa kearah yang lebih baik. Saat ini tidaklah mengherankan dengan begitu beratnya beban yang harus dipikul dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah ini, faktor yang sangat penting dan mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil sebagai agen utama pembangunan daerah, baik sebagai pelaksana, pembaharu seperti apa yang di cita-citakan dalam otonomi daerah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai yang merupakan penelitian populasi. Sedangkan metode tunggal dalam pengumpulan data yang dianalisa adalah dengan metode angket .

Kesimpulan yang diperoleh bahwa kepercayaan diri pada pegawai sebagian besar berada pada tingkat sedang, dan sebagian kecil berada pada tingkat tinggi dan sisanya pada tingkat rendah. Dan prestasi kerja pada pegawai sebagian besar berada pada tingkat sedang, dan sebagian kecil pada tingkat tinggi dan sisanya pada tingkat rendah. Dari hasil analisis data yang menggunakan regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara kepercayaan Diri terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Hipotesa yang diajukan semakin kuat kepercayaan diri maka akan semakin baik prestasi kerjanya,.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar pembangunan yang terpenting. Oleh karena itu, tekanan pembangunan mestinya diberikan pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga handal dalam membangun bangsa. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi diri yang unggul baik di bidang akademik, inteligensi, sosial ataupun aspek yang lain, diharapkan mampu membangun bangsa kearah yang lebih baik.

Pertumbuhan aktifitas kerja di negara kita makin berjalan dan berkembang, serta makin adanya aktivitas usaha ke arah untuk meraih prestasi dan prestise. Dalam hal ini Lembaga pemerintahan merupakan salah satu penunjang pertumbuhan kemajuan suatu daerah serta yang memegang peranan penting atas jasa dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam kondisi yang serba sulit dalam dewasa ini menuntut setiap lembaga pemerintahan untuk bekerja keras dengan lebih efektif dan efisien. Salah satu tujuan lembaga pemerintahan adalah meningkatkan mutu dan kualitas tenaga kerja agar mereka mampu bersaing dan berkompetensi untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik agar keberadaannya dapat berfungsi dan bermanfaat untuk kepentingan masyarakat.

Saat ini tidaklah mengherankan dengan begitu beratnya beban yang harus dipikul dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah ini, faktor yang sangat penting dan mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia yang dalam hal ini

Pegawai Negeri Sipil sebagai agen utama pembangunan daerah, baik sebagai pelaksana, pembaru seperti apa yang di cita-citakan dalam otonomi daerah.

”Sumber daya aparatur sebagai faktor produksi terpenting dalam organisasi pemerintah Daerah harus selalu berada dalam proses pembelajaran agar potensi akal manusia dapat dikembangkan secara optimal. Kita semua menyadari bahwa peranan aparatur pemerintah akan sangat menentukan keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam mengemban misinya. Karena itu, pengembangan sumber daya aparatur pemerintah daerah harus diarahkan pada terciptanya aparatur daerah yang mampu bersaing dalam era globalisasi.

Suatu lembaga pemerintahan tidak lepas dari unsur manusia, oleh sebab itulah faktor dari dalam diri manusia itu sendiri sebagai pelaku utama dalam kelangsungan aktifitas lembaga perlu mendapatkan perhatian yang serius dan dikembangkan ke arah positif guna pencapaian dan kemajuan suatu lembaga. Maka peningkatan prestasi kerja individu sangatlah penting untuk dapat mencapai kemajuan lembaga. (Sarundanjang : 2000)

Prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dilihat dari tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, kesetiaan dan kedisiplinan. (Nitisemito, 1996). Maka Individu sebagai pelaku utama promotor penting dunia kerja atau pelaku utama kegiatan lembaga tentunya akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik di dalam lingkungannya. Prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan, kemampuan maupun kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan melalui sikap dalam bekerja antara lain kerja sama, kejujuran, loyalitas, tanggung jawab,

kepemimpinan dan kedisiplinan kerja. Untuk dapat menentukan prestasi kerja seseorang maka perlu dilakukan penilaian atas prestasi kerja orang tersebut. Bagi lembaga penilaian prestasi kerja sangatlah penting karena akan bisa mengetahui prestasinya guna menetapkan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya untuk peningkatan kualitas suatu lembaga.

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, di mana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial atau masyarakat. Di dalam organisasi itu tiap anggota (individu) dapat memenuhi sebagian dari kebutuhannya antara lain menampakkan harga diri dan status sosialnya (Soekidjo, 1998: 3). Dari sini bahwa individu di dalam lingkungan sosialnya dalam hal menampakkan status sosialnya akan mempengaruhi juga kepercayaan dirinya di dalam kehidupannya.

Sebagai individu harus mempersiapkan diri di dalam kehidupan masyarakat yang semakin maju dan rumit seperti dewasa ini, prestasi seseorang dipandang amat penting. Suatu lembaga menekankan pentingnya penampilan kerja yang baik, persaingan dan berhasil menjalankan pekerjaannya. Dan para individupun menyadari benar bahwa hal inilah yang bisa menjadi salah satu penyebab adanya perasaan gugup, cemas ataupun tidak percaya diri kalau-kalau mengalami kegagalan dalam pekerjaannya. Persoalan ini berlanjut sepanjang masa dewasa, tidak sedikit orang yang berganti pekerjaan. Karena biasanya kita menganggap bahwa pentingnya keberhasilan itu. Karena nilai seseorang dan harga dirinya ditentukan oleh keberhasilan tersebut.

Untuk menghadapi berbagai persoalan tersebut potensi dari diri dalam individu berupa keyakinan diri dan kepercayaan diri sangatlah penting dalam rangka peningkatan prestasi kerja individu. Karena kurangnya rasa kepercayaan diri akan menghambat hubungan interpersonal, pengungkapan diri yang berpengaruh pada aktivitas atau kinerja individu. Akibatnya hubungan atau kinerja akan berlangsung secara dangkal atau kurang mendalam

Individu yang memiliki rasa percaya diri akan bertindak mandiri dengan membuat pilihan dan mengambil keputusan sendiri, seperti menjalin relasi dengan orang lain, memiliki tanggung jawab dimana individu akan mampu bertindak dengan segala penuh keyakinan dan memiliki prestasi diri yang positif sehingga merasa bangga atas prestasinya, dengan mendekati tantangan baru dengan penuh antusias dan mau melibatkan diri dengan lingkungan yang lebih luas. Serta mampu menunjukkan sederet emosinya yang lebih luas dengan mengungkapkan kasih secara spontan, juga mampu mempengaruhi orang lain. (Meistari, 1995:12).

Rasa percaya diri akan timbul apabila ada pemenuhan kebutuhan dihargai dan menghargai. Karena dengan hal ini akan menumbuhkan kekuatan, kemampuan, perasaan berguna yang dibutuhkan orang lain. Jika kebutuhan itu tidak terpenuhi maka akan muncul perasaan rendah diri, tidak berdaya dan putus asa. Oleh karena itulah rasa percaya diri sangatlah dibutuhkan sebagai modal individu dalam lingkungan kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Menurut Ireland, Hutt dan William (Lumsden, 1996:139), Individu yang memiliki kepercayaan diri dalam lingkungan sosial selalu bersikap terbuka, terus

terang, berani mengambil tantangan dan berani menjelaskan ide-ide atau pilihannya. Maka individu yang memiliki kepercayaan diri akan mudah dalam mencapai prestasi serta mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena mampu, melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena mampu menjelaskan ide-ide atau pendapatnya, Karena di dalam suatu lembaga atau dunia kerja penyampaian ide apalagi yang baru dan inovatif untuk kemajuan suatu lembaga sangatlah diperlukan untuk kemajuan suatu lembaga.

Menurut Derry, Gregorius (2004:31) salah satu ciri dari orang yang memiliki kepercayaan diri adalah bertanggung jawab atas keputusan yang dibuatnya, mau bekerja keras untuk mencapai tujuannya, dan optimis. Dari sini bisa kita lihat bahwa ciri-ciri yang mengarah pada individu yang memiliki kepercayaan diri ini sangatlah penting sebagai modal utama untuk menjalankan kerja yang baik, selain ilmu pengetahuan yang telah didapat.

Dalam dunia kerja yang penuh dengan persaingan dan kompetisi sangatlah penting untuk memiliki kepercayaan diri. Mengutip pendapat ahli ilmu jiwa Alferd Adler yang mencurahkan hidupnya pada penyelidikan rasa rendah diri. Dia mengatakan bahwa kebutuhan manusia yang paling penting adalah kebutuhan akan kepercayaan diri dan rasa superioritas. (Lauster, 1994: 13-14)

Di dalam dunia kerja tidak akan lepas dari kegiatan bersosialisasi dan berkomunikasi, interaksi dalam bentuk kerja sama, saling tukar pikiran atau pendapat dan lain-lain. Seperti dijelaskan diatas bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri akan bersikap terbuka, jadi hilangnya kepercayaan diri akan menghambat hubungan interpersonal, akibatnya hubungan akan dangkal, dan

hubungan yang baik itu akan terjadi apabila individu dan pasangannya bersedia untuk mengungkapkan perasaan dan pikirannya. (Rahmat, 1994:130). Oleh karena itu kepercayaan diri sangatlah penting dibangun dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan dan harapan yang diinginkan.

Pencapaian prestasi kerja tidaklah akan bisa diraih tanpa suatu usaha, dan pencapaian prestasi tidak mudah akan tetapi akan menghadapi rintangan dan hambatan. Oleh karena itulah faktor dari dalam individu yaitu keuletan, optimisme dan kepercayaan diri dapat menjadi pembantu utama individu untuk meraih prestasi yang diinginkan. Selanjutnya dalam perspektif islam berprestasi adalah kewajiban setiap orang yang beriman agar memperoleh ilmu pengetahuan dalam rangka meningkatkan derajat kehidupan mereka. Hal ini dinyatakan dalam Surat Al-Mujadilah 50 : 11 yang artinya, ” Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberikan ilmu pengetahuan beberapa derajat ”.

Nabi Muhammad SAW menganjurkan kepada seluruh umatnya untuk tetap memiliki keyakinan diri dan semangat diri karena keberhasilan yang didapat oleh setiap individu sesuai dengan apa yang diusahakan, Dalam sebuah hadistnya yang artinya ” Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil ”. Keberhasilan individu untuk meraih tujuan yang menjadi harapan adalah tergantung dari semangat individu itu sendiri karena manusia sebagai makhluk yang diciptakan sempurna apabila dibandingkan dengan makhluk-makhluk lainnya dengan berbagai karunia yang dianugerahkan oleh Allah SWT. Maka tidak beralasan jika kita mengingkari nikmat Allah dalam diri kita, sangat disayangkan

jika kesadaran dan kesempurnaan dalam penciptaan kita tidak kita syukuri. Bukankah Allah menciptakan diri kita dengan sebegus-bagusnya maha karya diatas dunia. Hal ini bahkan diabadikan oleh Allah dalam surat At-Thin ayat 4, yang artinya ” Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.

Berangkat dari landasan pemikiran di atas maka penelitian ini dilakukan kepada pegawai di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) karena peneliti memiliki beberapa alasan diantaranya lembaga ini adalah sebagai salah satu lembaga percontohan di PEMKOT Malang sehingga diharapkan melalui penelitian ini selaiion dijadikan referensi untuk lembaga ini juga diharapkan dapat memberikan referensi bagi lembaga yang lain.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah “ Apakah ada pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Malang”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Malang”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan dalam bidang Psikologi khususnya dan pada bidang keilmuan lain pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi Lembaga : Khususnya bagi pihak BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang bisa mengetahui bagaimana pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga diharapkan bisa dijadikan wacana untuk peningkatan kualitas pegawai.

Bagi Peneliti : Peneliti bisa mengetahui dan memahami sejauh mana pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang.

Bagi subyek :Subyek bisa mengetahui sejauh mana pengaruh Kepercayaan Diri terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas diri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA.

A. Kepercayaan Diri

1. Pengertian Kepercayaan Diri

Dalam kamus Psikologi disebutkan bahwa ” Kepercayaan diri adalah kepercayaan akan kemampuan sendiri yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, serta dapat memanfaatkannya secara tepat”

Rasa percaya diri sering dihubungkan dengan perasaan bahagia, bersemangat, bergembira, dan pada umumnya memegang kendali atas kehidupan (Philippa, 2004: 1)

W.H. Miskell mendefinisikan arti kepercayaan diri dalam bukunya *Mental Hygiene*. Kepercayaan diri adalah penilaian yang relatif tetap tentang diri sendiri, mengenai kemampuan, bakat, kepemimpinan, inisiatif dan sifat-sifat lain, serta kondisi-kondisi yang mewarnai perasaan manusia.

Maslow mendefinisikan ”kepercayaan diri merupakan modal dasar untuk pengembangan dalam aktualisasi diri (Eksplorasi segala kemampuan dalam diri). Dengan percaya diri akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurang percaya diri dapat menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan menjadi orang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain.”

Percaya diri adalah tiang budi pekerti yang utama. Percaya diri menimbulkan kekuatan atau kemampuan dan kehendak. Menimbulkan usaha sendiri dengan tidak mengharapkan orang lain. (Hamka, 1982: 244)

Percaya diri, menurut Psikolog Risman Elly adalah merasa nyaman tentang dirinya sendiri dan penilaian orang lain terhadap diri sendiri. Konsekwensi adalah bila seseorang menyebut "tidak percaya diri" adalah bila ia merasa tidak merasa nyaman tentang dirinya sendiri.

Philippa Davies (2004: 1-2) menjelaskan bahwa sebagian besar orang menganggap percaya diri adalah mempunyai keyakinan pada kemampuan-kemampuan sendiri, keyakinan pada daya suatu maksud di dalam kehidupan, dan kepercayaan bahwa, dengan akal budi, mereka akan mampu melaksanakan apa yang mereka inginkan, rencanakan dan harapkan. Orang yang percaya diri mempunyai harapan-harapan yang realistis, dan mampu menerima diri serta tetap positif meskipun sebagian dari harapan-harapan itu tidak terpenuhi. Sebagian besar orang merasa lebih yakin pada wilayah-wilayah tertentu daripada wilayah-wilayah lain.

Rasa percaya diri didasarkan pada kepercayaan yang realistis terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu. Bila individu merasa rendah diri, individu tidak berhasil menyadari kemampuan yang sebenarnya dimiliki. Individu menghindari mengambil tantangan baru. Dengan cara ini, rasa rendah diri dapat menuntun pada rasa kurang percaya diri yang tidak realistis, membatasi kemampuan kita untuk memberikan yang terbaik (Page, 2000: 3)

Lugo (Kumara, 1988: 12) berpendapat bahwa Self-Confident merupakan ciri orang yang kreatif dan biasanya orang tersebut mendapat keyakinan pada kemampuan diri sendiri.

”Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginannya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan berprestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangannya.”
(Lauster 1992: 4)

Percaya diri berasal dari bahasa Inggris yaitu *Self Confidence* yang artinya percaya pada kemampuan, kekuatan dan penilaian diri sendiri. Percaya diri adalah sikap positif yang dimiliki individu untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapi. (Rini, 2002 : 1)

Kepercayaan diri atau keyakinan diri dapat diartikan sebagai suatu kepercayaan terhadap diri sendiri, yang dimiliki oleh setiap orang dalam kehidupannya serta bagaimana orang tersebut memandang dirinya secara utuh dengan mengacu pada konsep diri (Rahmat, 1991:109).

Menurut Ireland, Hutt dan William (Lumsden, 1996:139), individu yang memiliki kepercayaan diri dalam lingkungan sosial selalu bersifat terbuka, terus terang, berani mengambil tantangan dan berani menjelaskan ide-ide ataupun pilihan-pilihannya.

Kepercayaan Diri secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut

membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya (Hakim, 2002:6)

Bandura (1977 dalam Kumara, 1988 : 18) beranggapan bahwa kepercayaan diri sebagai suatu keyakinan seseorang dengan sukses mampu berperilaku seperti yang dibutuhkan untuk mengakitbatkan hasil yang diharapkan.

Menurut David Statt dalam buku *A Divtionary of Human Behaviour* bahwa *self confident* adalah penuh percaya diri tampil beda dan yakin kepada diri sendiri. Pendapat David ini mirip dengan pendapat Alferd Adler yang ditulis dalam buku *The Dynamic Of Human comunication*, bahwa suatu unsur percaya diri adalah menghargai diri sendiri, setelah itu akan menumbuhkan keyakinan serata kepercayaan diri bahwa memiliki kelebihan yang miungkin tidak dimiliki oleh orang lain (Ricard dan Rycman, 1985: 106)

Dari beberapa pengertian tentang *Self Confidence* yang diungkap oleh para tokoh psikologi, seperti yang dikemukakan diatas, maka penulis mencoba menarik suatu kesimpulan bahwa kepercayaan diri atau *self confidence* merupakan suatu kemampuan berfikir secara original, berprestasi, aktif, agresif dalam mendekati pemecahan masalah dan tidak lepas dari situasi lingkungan yang mendukungnya, bertanggung jawab atas keputusannya, mampu menatap fakta dan realitas secara obyektif yang didasari kemampuan dan keterampilan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri atau *Self Confidence* merupakan sikap individu untuk mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dengan sikap tidak membandingkan dengan orang lain sebagai standar perilaku, dengan merasa diri dalam keadaan aman, dan tahu yang dibutuhkan

dalam hidupnya. Individu yang memiliki kepercayaan diri memiliki ciri-ciri ; Tidak mementingkan diri sendiri (Toleransi), optimis, gembira.

2. Proses Terbentuknya Kepercayaan Diri

Gilmer (dalam Kumara, 1988: 13) menyatakan bahwa kepercayaan diri berkembang melalui *self understanding* dan berhubungan dengan bagaimana seseorang belajar menyelesaikan tugas di sekitarnya, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru dan suka terhadap tantangan.

Whitman (Rahmat, 1991: 109) mengatakan bahwa :

“Keinginan untuk menutup diri selain disebabkan oleh konsep diri yang yang negatif juga timbul akibat kurangnya suatu kepercayaan diri kepada kemampuan diri sendiri. Orang lain yang tidak menyenangkan dirinya tidak kan mampu mengatasi persoalan. Orang yang kurang percaya diri akan cenderung sedapat mungkin menghindari situasi komunikasi.

Menurut Kartono, kepercayaan seseorang pada diri sendiri maupun kepercayaan yang didapat dari orang lain sangat bermanfaat bagi perkembangan pribadinya. Seseorang yang mempunyai kepercayaan diri dapat bertindak dengan tegas dan tidak ragu-ragu. Orang yang punya rasa percaya diri tidak di pandang sebagai suatu pengalaman yang sangat bermanfaat bagi masa depannya. Selain itu kepercayaan pada diri sendiri menyebabkan orang yang bersangkutan mempunyai, sikap yang optimis, kreatif dan memiliki harga diri (Kartono, 2000 :202). Semua sikap ini sangat bermanfaat bagi pengembangan kepribadian seseorang

Menurut Zakiah Daradjat Kepercayaan pada diri itu timbul apabila setiap rintangan atau halangan dapat dihadapi dengan sukses. Sukses yang dicapai itu akan membawa kepada kegembiraan, dan kegembiraan akan menumbuhkan kepercayaan diri.

Selanjutnya kepercayaan diri akan menyebabkannya orang menjadi optimis dalam hidup, setiap persoalan dan problem yang akan dihadapi dengan hati yang tenang, sehingga penganalisaan terhadap problem itu dapat dilakukan (Zakiyah Daradjat 1990:25)

Kepercayaaan diri berhubungan dengan konsep diri yang negatif akan mengurangi kepercayaan diri seseorang. Peletakan diri dimulai sejak anak-anak dan remaja, untuk itu sangatlah penting menanamkan dasar konsep diri yang benar sejak dini (Rahmat, 1991: 109))

Mengutip pendapat Harry stack sullivan (dalam Rakhmad, 1991: 101) yang menyatakan bahwa jika kita diterima oleh orang lain, dihormati, dan disegani karena keadaan diri kita , kita akan cenderung bersikap menghormati dan menerima diri kita, sebaliknya jika orang lain selalau meremehkan, menyalahakan dan menolak, kita akan cenderung tidak meneyenangi diri kita.

Withmen (dalam Rakhmad: 1991: 109) mengatakan bahwa keinginan untuk menutup diri selain disebabkan oleh konsep diri yang negatif juga timbul akibat kurangnya suatu kepercayaan kepada kemampuan diri sendiri. Orang yang kurang percaya diri akan cenderung sedapat mungkin menghindari situasi komunikasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disebutkan bahwa proses menjadi memiliki kepercayaan diri terjadi atau terbentuk karena adanya *self understanding* dari diri individu sendiri, adanya konsep diri yang terbentuk dari masa kanak-kanak, kepercayaan akan kemampuan diri dan juga penerimaan dari orang lain.

3. Ciri-ciri kepercayaan Diri

Menurut Philippa Davies (2004:3) Orang yang percaya diri mempunyai sikap yang luwes, lebih bersedia mengambil resiko, dan menikmati pengalaman-pengalaman baru. Mereka merasa senang dengan dirinya dan cenderung bersikap santai di dalam situasi-situasi sosial. Ciri-cirinya adalah sebagai berikut :

- A. Menikmati hidup dan bergembira
- B. Mengetahui dan menilai diri sendiri.
- C. Mempunyai keahlian-keahlian sosial yang baik.
- D. Mempunyai sikap yang positif.
- E. Tegas.
- F. Mempunyai tujuan yang jelas.
- G. Siap menghadapi tantangan-tantangan.

Lauster (Dalam Derry 2004: 24) menggambarkan bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri :

- A. Tidak mementingkan diri sendiri atau toleransi
- B. Tidak membutuhkan dukungan orang lain.
- C. Optimis
- D. Gembira.

Menurut Kartono (1985:2002) "Seseorang yang memiliki kepercayaan diri memiliki ciri-ciri :

- A. Dapat bertindak dengan tegas dan tidak ragu-ragu.
- B. Mempunyai kepercayaan diri tidak takut mengalami kegagalan.

- C. Kegagalan yang dialami dipandang sebagai suatu pengalaman yang sangat bermanfaat bagi masa depannya.
- D. Orang yang bersangkutan memiliki sikap yang optimis.
- E. Kreatif
- F. Memiliki harga diri.

Lindfield Gael (1997: 4-7) menjelaskan bahwa ada dua jenis rasa percaya diri yaitu: percaya diri lahir dan percaya diri bathin. Jenis percaya diri bathin adalah percaya diri adalah percaya diri yang memberi kepada kita perasaan atau anggapan bahwa kita dalam keadaan baik. Jenis percaya diri lahir adalah memungkinkan individu untuk tampil dan berperilaku dengan cara yang menunjukkan kepada dunia luar bahwa kita yakin akan diri kita.

Diungkapkan oleh Instone, bahwa ciri-ciri kepercayaan diri antara lain :

- a. Individu memiliki adekuat terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan. Individu merasa optimis, cukup ambisius, tidak terlalu memerlukan orang lain, sanggup bekerja keras, mampu menghadapi tugas dengan baik dan bekerja secara efektif, serta bertanggung jawab atas keputusan dan perbuatannya.
- b. Individu merasa diterima oleh kelompoknya . Individu merasa bahwa kelompoknya atau orang lain menyukainya, aktif dalam menghadapi keadaan lingkungan, berani mengemukakan pendapat secara bertanggungjawab dan tidak mementingkan diri sendiri.
- c. Individu percaya sekali terhadap dirinya serta memiliki ketenangan terhadap kekuatan dan kemampuannya. Bersikap tenang, tidak merasa gugup, cukup toleran terhadap berbagai macam situasi.

Menurut Derry, Gregorius (2004:31) Membagi ciri-ciri orang yang memiliki kepercayaan diri dan orang yang kurang memiliki kepercayaan diri sebagai berikut :

Ciri-ciri orang yang memiliki Kepercayaan diri adalah :

- A. Bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah dibuat sendiri.
- B. Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

- C. Pegangan diri cukup kuat, mampu mengembangkan motivasi.
- D. Mau bekerja keras untuk mencapai tujuan.
- E. Yakin atas peran dihadapinya.
- F. Berani bertindak dan mengambil setiap kesempatan yang dihadapinya.
- G. Menerima diri secara realistik.
- H. Menghargai diri secara positif.
- I. Yakin atas kemampuannya sendiri dan tidak terpengaruh orang lain.
- J. Optimis, tenang dan tidak mudah cemas.
- K. Mengerti akan kekurangan orang lain.

Ciri-ciri orang yang kurang Percaya Diri adalah :

- A. Tidak bisa menunjukkan kemampuan diri.
- B. Kurang berprestasi dalam studi.
- C. Malu-malu canggung.
- D. Tidak berani mengungkapkan ide-ide.
- E. Cenderung hanya melihat dan menunggu.
- F. Membuang-buang waktu dalam membuat keputusan.
- G. Rendah diri bahkan takut dan merasa tidak aman.
- H. Apabila gagal cenderung untuk menyalahkan orang lain.
- I. Suka mencari pengakuan dari orang lain.

Maslow, pada tahun 1971 dalam bukunya yang berjudul *The Third Forces The Psychology Abraham Maslow*, ia menyebutkan menyebutkan ciri-ciri orang yang memiliki kepercayaan diri adalah orang yang memiliki "Kemerdekaan psikologis", yaitu kebebasan mengarahkan pilihan dan mengarahkan tenaga, berdasarkan keyakinan pada

kemampuan dirinya, untuk melakukan hal-hal yang produktif. Oleh karena itu ,biasanya oarang yang memiliki percaya diri menyukai pengalamana baru, suka bertanggung jawab sehingga tugas yang dibebankan selesai dengan tuntas.

Beberapa ciri atau karakteristik individu yang memiliki rasa percaya diri yang proporsional, diantaranya :

- a. Percaya akan kompetensi dan kemampuan diri.
- b. Tidak terdorong untuk menunjukkan sikap konformitas demi diterima orang lain.
- c. Berani menerima dan menghadapi penolakan orang lain dan berani menjadi diri sendiri.
- d. Punya pengendalian diri yang baik.
- e. Memiliki internal *locus of control* (memandang keberhasilan atau kegagalan tergantung dari usaha sendiri, tidak mudah menyerah pada naib atau keadaan atau tidak tergantung pada orang lain)
- f. Memiliki cara pandang positif terhadap diri sendiri, orang lain dan soituasi di sekitarnya.
- g. Memiliki harapan yang realistis terhadap diri sendiri, sehingga ketika harapan itu tidak terwujud, individu siap melihat sisi positif dari dirinya dan situasi yang terjadi.)Rini, 2002: 1)

Derry & Gregoriu (2004: 29) Orang yang memiliki percaya diri cenderung realistis terhadap kemampuandalam menerima diri sendiri dan menghargai diri sendir secara positif, yakin akan kemampuan diri sendiri tanpa terpengaruh oleh sikap dan pendapat orang lain, merasa optimis, tenang, aman, tidak mudah cemas dan tidak ragu-ragu menghadapi permasalahan. Orang yang kurang percaya diri biasanya ragu-ragu

dalam membuat keputusan, sehingga membuang-buang waktu, merasa rendah diri, dan merasa tidak aman.

Hakim (2002: 5-6) melihat adanya ciri-ciri tertentu dari orang-orang yang memiliki rasa percaya diri sebagai berikut :

- a. Selalu bersikap tenang dalam mengerjakan sesuatu.
- b. Memiliki potensi dan kemampuan yang memadai dan yakin bahwa dirinya yang terbaik.
- c. Mampu menetralisasi ketegangan yang muncul didalam berbagai situasi.
- d. Mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi dalam berbagai situasi.
- e. Memiliki kondisi mental dan fisik yang cukup menunjang penampilannya.
- f. Memiliki kecerdasan yang cukup.
- g. Memiliki tingkat pendidikan formal yang cukup.
- h. Memiliki keahlian atau keterampilan lain yang menunjang penampilannya karena pada dasarnya manusia adalah mahluk yang mulia.
- i. Memiliki kemampuan bersosialisasi.
- j. Memiliki latar belakang pendidikan keluarga yang baik.
- k. memiliki pengalaman hidup yang menempa mentalnya menjadi kuat dan tahan dalam menghadapi berbagai cobaan hidup.
- l. Selalu bereaksi positif didalam menghadapi berbagai masalah..

Waterman (dalam Kumara, 1988: 19) mengungkapkan bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri bebas mengarahkan pilihannya dengan tenaganya dan melibatkan berbagai alternatif pemikirn yaitu :

1. Aktif mendekati tujuan

2. Dapat membedakan antara pengetahuan dan perasaan serta dapat memberikan keputusan yang dapat dipengaruhi keilmuannya.
3. Mampu secara *independent* menganalisa dan mengontrol pikiranya dalam huibungan yang tepat.

Selanjutnya Roger (dalam Gilmer, 1978: Kumara 1988: 7) berpendapat bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri selalau terbuka terhadap pengalam-pengalaman baru

Menurut Neisser (1982: 15) adanya minat terhadap dunia luar atau sekelilingnya merupakan tanda bahwa seseorang mempunyai cukup kepercayaan diri sendiri, sedangkan melarikan diri dari lingkungan sesama atau dari pengalaman hidup adalah tanda adanya keserpian.

Dari beberapa uraian diatas, maka perlu dikemukakan adanya indentifikasi kepercayaan diri, yaitu optimis, ambisi, terbuka terhadap pengalaman baru dan toleran, tidak tergantung terhadap orang lain. Hal ini senada diungkapkan oleh Kumara (1988: 8) bahwa pada dasarnya identifikasi *self confident* atau percaya diri meliputi sikap bebas merdeka, tidak mementingkan diri sendiri, memiliki ambii, selalau optimis, dan selalau terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru.

4. faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi rasa percaya diri adalah sebagai berikut (lauster, 1986:14) :

1. Kemampuan pribadi

Yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan diri dimana individu yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakannya, tidak tergantung dengan orang lain dan mengenal kemampuan diri.

2. Interaksi sosial
Yaitu mengenal bagaimana individu dalam berhubungan dengan lingkungannya bertoleransi dan dapat menerima dan menghargai orang lain.
3. Konsep diri
Yaitu bagaimana individu memandang dan menilai dirinya sendiri secara positif atau negatif, mengenal kelebihan dan kekurangannya.

Menurut Derry I & Gregorius A menyimpulkan faktor-faktor secara umum kepercayaan diri : (2004: 16-19) :

A. Kemampuan

Yaitu kemampuan menyadari kemampuan yang ada pada dirinya. Bahwa seseorang tersebut mengetahui dan sadar bahwa mereka memiliki bakat, keterampilan atau kemahiran.

B. Merasa bisa melakukan karena memiliki pengalaman.

Percaya diri bisa tumbuh karena adanya pengalaman-pengalaman tertentu.

C. Self Esteem

Self esteem adalah rasa menghargai diri sendiri atau kesan seseorang mengenai dirinya sendiri yang dianggap sesuatu yang baik. Dengan self esteem rasa percaya diri dibangun lewat pikiran sendiri.

D. Kemampuan dalam beraktualisasi

Yaitu usaha untuk mengeksplorasi potensi diri.

E. Prestasi

Prestasi akan mendukung seseorang untuk menjadi lebih percaya diri. Semakin banyak memperoleh prestasi maka akan semakin tinggi dorongan untuk menjadi percaya diri, demikian pula sebaliknya.

F. Mampu melihat kenyataan yang ada pada diri

Yaitu kemampuan untuk melihat kenyataan yang ada pada diri sehingga tidak akan menjangkau tujuan yang terlampau tinggi serta tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki.

Menurut Erikson (Atkinson dkk, 1987: 166)

”Hubungan sosial yang penting pada masa tahapan pertama tahun kehidupan adalah bagaimana hubungannya dengan ibu atau pengganti ibu. Krisis psikologi yang dialami oleh individu adalah berkembangnya kepercayaan dan ketidakpercayaan (basic trust versus basic mistrust), sehingga hasil yang menguntungkan pada fase tahapan ini ada rasa kepercayaan diri dan optimis”

Sears (Gunarsa, 1985: 40) menyatakan bahwa :

”Pola asuh dianggap memiliki peran penting dalam pembentuk rasa percaya diri. Setiap diri secara umum dianggap sebagai produk interaksi dari individu , kelompok dan lingkungan. Jadio dalam proses rasa percaya diri berawal dari lingkungan keluarga sebagai lingkungan terkecil dimana seseorang pertama kali berinteraksi dengan lingkungan sosial diluar dirinya, yang nantinya berperan untuk membentuk dan mempengaruhi kepribadiannya. Namun demikian dari keluarga dalam hal kepercayaan diri anak semakin berkurang seiring dengan mulai beranjaknya anak ke arah dewasa.”

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri adalah pola asuh yang diberikan keluarga sebagai lingkungan sosial yang paling kecil sesuai dengan tahap-tahap perkembangan dan juga adanya faktor dari dalam individu itu sendiri berupa kemampuan pribadi, interaksi sosial dan juga konsep diri.

5. Faktor-faktor Pendukung Kepercayaan diri

Salah satu aspek penting yang harus dimiliki remaja dalam menyelesaikan permasalahannya adalah dengan kepercayaan diri. Kepercayaan diri dibutuhkan untuk mengembangkan diri dan pencapaian kestabilan mental yang sehat guna mengatasi permasalahan dalam hidup.

Menurut Paul C.J (1995:16-23) Faktor Pendukung Kepercayaan diri adalah :

- A. Orang Tua
Orang tua adalah cerminan yang paling penting untuk mengembangkan rasa percaya diri pada remaja pada umumnya. Penilaian orang tua yang dikenakan pada remaja bagian besar menjadi pegangan bagi remaja. Jika remaja tidak bisa memenuhi harapan orang tuanya maka remaja tersebut akan mengembangkan rasa percaya diri rendah. Tetapi jika sebaliknya seorang remaja dapat memiliki harapan orang tua mereka percaya dirinya tinggi.
- B. Saudara sekandung
Hubungan dengan saudara sekandung juga penting dalam pembentukan percaya diri pada remaja . Anak sulung yang diperlakukan sebagai pimpinan akan mendapat banyak kesempatan untuk berperan sebagai penasihat adik-adiknya, akan mendapat keuntungan besar dalam mengembangkan kepercayaan diri yang sehat.
- C. Sekolah
Sekolah mempunyai peranan yang penting dan semua orang diwajibkan untuk memasukinya. Figure utama di sekolah adalah guru, membawa dampak besar bagi penanaman. Fikiran remaja tentang diri mereka. Perlakuan guru amat besar pengaruhnya bagi perkembangan harga diri anak yang selalu diperlakukan buruk akan cenderung lebih sulit mendapatkan kepercayaan diri.
- D. Teman sebaya
Hidup tidak terbatas pada keluarga saja, remaja juga berteman dan bergaul dengan orang-orang di luar rumah. Dalam pergaulan dengan teman-teman, apakah remaja tersebut disenangi atau dikagumi, dan dihormati atau tidak, ikut menentukan dalam gambaran diri remaja.
- E. Masyarakat
Sebagai anggota masyarakat, sejak kecil sudah dituntut untuk bertindak menurut cara dari patokan tertentu. Yang berlaku di masyarakat, Karena kepercayaan diri juga dipengaruhi oleh perlakuan masyarakat terhadap remaja. Bila remaja sudah dapat stigma buruk dari masyarakat akan sulit untuk mengubah harga diri yang jelek.

Beberapa hal yang mendukung untuk menjadim pribadi yang percaya diri adalah :

a. Gaya Bicara

Gaya bicara yang negatif atau merendahkan diri sendiri, dengan cepat akan menempatkan diri sebagai pribadi yang memiliki rasa percaya diri lemah dan tidak mempunyai nilai yang lebih. Gaya bicara negatif ibaratnya Gaya bicara yang negatif ibaratnya sebagai kutukan kejam yang menhgenai diri sendiri. Untuk mempunyai pribadii yang percaya diri harus mengusur gaya bicara negatif menjadi gaya bicara positif yang pada dasarnya melibatkan segala perkataan yang positif mengenai diri seseorang.

b. Cara berbusana dan bertindak yang profesional

Berbusana dan bertindak secara profesional juga punya andil dalam memancarkan rasa percaya diri, jika individu bangga terhadap busabna dan tingkah lakunya maka akan memancarkan rasa [percaya diri yang lebih besar dibandingkan jika individu tersebut tidak yakin akan cara busananya dan cara bertingkah laku.

c. Dasar pengetahuan yang memadai.

Pondasi untuk tampil percaya diri adalah adanya dasar pengetahuan yang menunjang dalam mencari alternatif-alterbnatif solusi untuk suatu persoalan. Pendidikan formal jelas merupakan sumber informasi untuk basis pengetahuan , karena tujuan utama pendidikan adalah memeberi kerangka pikiran yang benar untuk menyerap pengetahuan yang lebih lanjut.

d. Kemampuan-kemampuan baru

Salah satu cara dalam bertahan di lingkungan adalah terus menerus mengembangkan kemampuan. Karena kemampuan baru tersebut akan membuat seseorang tampil percaya diri dalam menghadapi orang lain. Keadaan ini bisa dipahami karena besar orang menyadari bahwa untuk mendapatkan kemampuan baru dibutuhkan kemauan dan rasa percaya diri.

e. Berani mengambil resiko

Mengambil resiko berkaitan dengan rasa percaya diri. Seseorang yang berani mengambil resiko akan memancarkan pencitraan yang percaya diri. Seseorang yang kerap kali menawarkan pemecahan yang kreatif untuk suatu persoalan yang memancarkan rasa percaya diri.

f. Bersikap fleksibel dan Adaptif

Orang yang percaya diri bisa beradaptasi terhadap perubahan dengan cepat demi kebaikan. Jika seseorang mampu menerapkan sikap mental yang fleksibel dan adaptif untuk menerima perubahan akan menampilkan pencitraan yang percaya diri (Andrew, 1997: 20).

6. Percaya Diri Dalam Kajian Islam

Pada penciptaan manusia pertama, muncullah keraguan dari para malaikat dengan adanya pertanyaan bahwa apakah nantinya manusia tidak akan menambah kerusakan dan bahkan akan bisa menyebabkan pertumpahan darah, padahal malaikat adalah makhluk Allah yang senantiasa menwarnai kehidupannya dengan beribadah dan menjalankan perintah Allah.

Apakah jawaban dari pertanyaan itu hanyalah Allah yang tahu. Karena manusia diciptakan oleh Allah sebagai makhluk yang paling tinggi, bukan sebagai makhluk yang paling sempurna. Karena manusia tidak sekuat binatang secara fisik dan tidak sebaik malaikat secara beribadah. Tetapi manusia dikaruniai akal sebagai sesuatu yang lebih dari segala makhluk yang ada di dunia.

Manusia diciptakan secara sempurna dan lebih bagus dalam makhluk lain. Hal ini terkandung dalam al-Qur'an pada surat at-Tiin ayat : 4 :



”Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya” .

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang paling tinggi derajatnya diantara makhluk-makhluk yang lainnya, maka sesungguhnya manusia memiliki kekuatan untuk mengembangkan diri terutama ke arah yang baik atau ke jalan Allah. Pernyataan ini terdapat dalam firman Allah al-Qur'an surat Al-Imron : 139 :



”Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

Dalam penciptaan manusia Allah menciptakan dalam keadaan suci dan bersih (fitrah) dengan membawa beberapa potensi diri, sehingga lingkungannya kelak akan membentuknya menjadi baik ataupun buruk (dalam hal ini adalah orang tua) Manusia memiliki kompleksitas penciptaan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya, karena manusia membutuhkan waktu yang lama untuk bisa menjalani kehidupannya sendiri.

Tidak ada yang membedakan manusia kecuali ketaqwaannya kepada Allah. Jadi dapat dikatakan tidak ada manusia yang lebih sempurna atau lebih baus kecuali derajat ketaqwaan kepada Allah.

Lahirnya manusia ke dunia dengan menyandang gelar sebagai pemenang , berjuta-juta calon manusia yang terkandung dalam sperma laki-laki dalam proses pembuahan, hanya satu saja yang benar-benar menjadi manusia (bayi) dengan menyisihkan jutaan saingan. Dan diturunkannya manusia di bumi ini untuk menjadi pemimpin itu tercermin dalam firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 30:



"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dari firman Allah akan memunculkan presepsi diri pada manusia yang diharapkan dapat memunculkan rasa percaya diri pada setiap individu yang didukung dengan segala kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh manusia serta keyakinan akan penciptaan Allah bahwa manusia diciptakan dengan segala kelebihan dan kekurangannya, maka diharapkan setiap individu akan dapat tumbuh rasa percaya dirinya. Dengan demikian tidak ada alasan bagi manusia untuk merasa lebih rendah dari manusia lain atau merasa tinggi dari manusia lain.

B. Prestasi kerja

1. Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan dan waktu prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin besarlah prestasi kerja yang bersangkutan (Hasibuan, 2002).

Prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dilihat dari tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, kesetiaan, dan kedisiplinan kerja (Nitisemito, 1996).

Dengan demikian prestasi kerja merupakan ukuran suatu keberhasilan atau kemampuan maupun kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya melalui sikap orang tersebut dalam bekerja antara lain kerja sama, kejujuran, loyalitas, kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja.

Unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah kesetiaan, kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2002).

Prestasi kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok yang menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi (1998: 138) sebagai berikut : " Ditinjau dari segi berperilaku, kepribadian seseorang sering menampilkan diri dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir, dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Menurut Agus Darma dalam bukunya Manajemen prestasi kerja pedoman praktis bagi para penyedia untuk meningkatkan prestasi kerja (1985 : 1) bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atas sekelompok orang.

Prestasi kerja menurut T. Hani Handoko (1987): Prestasi kerja adalah kegiatan yang paling penting untuk mewujudkan karir, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya dan prestasi kerja sebagai ukuran untuk memajukan karir karyawan menjadi lebih baik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai arti penting suatu pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Dan juga prestasi kerja mengandung pengertian produk atau jasa yang dihasilkan melalui serangkaian aktivitas serta kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan standart kerja yang berlaku seperti mutu pekerjaan, volume pekerjaan, pengetahuan kerja, inisiatif dan sikap kerja serta sikap terhadap orang lain. Dan hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja dijelaskan secara terperinci sebagai berikut: sifat yang mengandung dorongan yang kuat untuk maju dan niat yang keras untuk memperoleh apa yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Ir Rusli Syarif (1991: 80-81) dalam bukunya teknik Manejemen latihan dan pembinaan, faktor-faktor yang dominan dalam prestasi kerja adalah :

1. Semangat atau kesediaan kerjanya yang sangat dipengaruhi oleh sikap dan tingkah lakunya. Adapun jenis-jenis tingkah laku antara lain :
 - Rajin

- Rasional
- Bertanggung jawab
- Jujur atau dapat dipercaya
- Memiliki semangat kerja sama
- Ingin maju atau berprestasi
- Membela kepentingan Lembaga atau perusahaan.

2. Keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan dan latihan serta pengalaman (bakat dan pengetahuan)

Adapun jenis-jenis kemampuan meliputi faktor-faktor yaitu :

- Kecerdasan
- Menganalisa prakarsa
- Bijaksana
- Mengambil keputusan
- Organisasi.
- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Komunikasi
- Kepemimpinan masyarakat.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan (Hasibuan 1995:97)

Menurut Andrew F. Sikula (1995) *Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities or status of some object, person or thing*. Penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa obyek, orang atau benda.

Disimpulkan bahwa penilaian prestasi adalah merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan, juga merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan.

Beberapa ahli manajemen memberikan pendapat tentang manfaat atau pentingnya penilaian kerja.

Pentingnya atau manfaat penilaian prestasi kerja :

1. Memberikan informasi yang sangat membantu di dalam keputusan-keputusan yang menyangkut promosi, kenaikan gaji dan transfer.
2. Dapat digunakan untuk mendorong pengembangan karyawan, karena kebanyakan orang ingin mengetahui apa dan bagaimana mereka dalam bekerja, sehingga dengan adanya penilaian prestasi kerja dapat memberikan informasi tentang hal ini yang kemudian dapat dikomunikasikan kepada karyawan (Ranupandojo dan Husnan, 1996)

Sedangkan manfaat dan penilaian Kerja yaitu :

A. Promosi

Informasi mengenai prestasi dan potensi karyawan perlu di ketahui sebelum promosi untuk karyawan yang bersangkutan dilakukan, yang mana informasi tersebut di dapat dari hasil penilaian kerja.

B. Mutasi dan transfer

Untuk setiap mutasi atau transfer perlu dilakukan penilaian kerja sebagai bahan pertimbangan apakah jabatan baru karyawan dapat mendukung kelancaran pekerjaan atau tidak.

C. Pengembangan kualitas personil

Untuk mengetahui perkembangan kualitas tenaga kerja (karyawan) yang dimilikinya, organisasi atau perusahaan harus selalu mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja mereka secara periodik ataupun terus menerus. Dengan demikian dapat diketahui apakah pegawai tersebut perlu mendapat latihan tambahan untuk sistem kerja yang telah ada.

Ghiselli dan Brown mengatakan, manfaat penilaian kerja adalah :

- A. Untuk mengetahui sejauh mana kesuksesan karyawan dalam pekerjaannya.
- B. Untuk mengetahui seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
- C. Sebagai bahan Pertimbangan apabila ada promosi jabatan.(As'ad,2000)

Kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah:

- A. Perbaikan prestasi kerja.
- B. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- C. Keputusan-keputusan penempatan
- D. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- E. Perencanaan dan pengembangan karir.
- F. Kesempatan kerja yang adil.
- G. Tantangan-tantangan eksternal (Handoko,2000)

Ada beberapa metode yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja yaitu :

A. Rating Scale

Adalah suatu metode rating (penilaian) yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan orangnya.

B. Check list

Perkataan lainnya terhadap penilaian prestasi kerja karyawan adalah menggunakan check list. Untuk prosedur ini si penilai diberi daftar pertanyaan-pertanyaan khusus dan diminta melaporkan secara ringkas mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan baik yang sudah ada ataupun yang belum diketahuinya.

C. Employee Comperation terdiri dari tiga cara :

Alternatife Ranking

Meminta penilai untuk mengurutkan karyawan (yang dinilai) dari yang paling rendah ke yang paling tinggi, berdasarkan dimensi-dimensi dan kemampuan atau kesuksesan kerja yang yang diidentifikasi.

Paired Comperation

Metode yang menyangkut proses pola pengambilan keputusan dari penilai. Dengan metode ini, penilai (evaluator) diminta untuk secara sistematis membandingkan masing-masing karyawan.

Forced Distribution

Merupakan suatu sistem penilaian terhadap karyawan ke dalam skala presentase sesuai dengan kecakapan dari masing-masing karyawan tersebut.

D. Critical Incident

Metode ini melibatkan seorang supervisor untuk mencatat semua kejadian dan perilaku karyawan yang biasa maupun luar biasa dari kejadian sehari-hari. Kejadian-kejadian yang diobservasi tersebut kemudian dicatat dalam sebuah catatan khusus yang terdiri dari kategori-kategori dan berbagai tingkah laku karyawan, baik kejadian positif atau negatif.

E. Group Appraisal

Prosedur ini melibatkan seorang supervisor bersama dua atau empat supervisor yang lainnya dalam proses evaluasi. Tujuan adanya tambahan supervisor adalah agar mereka yang betul-betul mengerti batasan mengenai work evaluasi ini agar mereka betul-betul mengerti work proficiency (kesuksesan kerja) karyawan bisa memberikan sumbangan pemikiran.

F. Essay evaluation

Pada prosedur ini meminta atau menugaskan kepada evaluator untuk menuliskan sebuah karangan (essay) yang isinya bisa menggambarkan kemampuan-kemampuan dan kelemahan-kelemahan personil. Dan hasilnya kemudian dimintakan komentar atau tanggapan dari evaluator.

G. Direct Measures

Pada metode ini evaluator diminta pertimbangannya mengenai perilaku kerja karyawan yang menjadi bawahannya, namun penilaian atau evaluasi dilakukan secara langsung. Informasi yang dinilai secara langsung adalah absensi, ketepatan waktu masuk kerja, kebutuhan-kebutuhan karyawan, keluhan-keluhan dan sebagainya.

H. Proficiency testing.

Tes proficiency adalah suatu pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetes keterampilan karyawan dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya (As'ad, 2000)

4. Kriteria Penilaian Prestasi Kerja

Kriteria yang harus dimiliki pegawai atau karyawan dalam pelaksanaan tugasnya, masih belum ada keseragaman. Hal ini disebabkan perbedaan dalam tata kerja organisasi maupun jabatan yang harus dimiliki.

Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- A. Kualitas hasil pekerjaan.
- B. Kuantitas hasil pekerjaan
- C. Pengetahuan akan bidangnya.
- D. Inisiatif.
- E. Kerjasama.
- F. Penyesuaian diri
- G. Kehadiran.
- H. Pengetahuan umum.
- I. Tanggung jawab.
- J. Wawasan.
- K. Komunikasi
- L. Kedisiplinan. (Davis dan Newstrom, 1990)

Ruang lingkup penilaian prestasi kerja menurut Malayu S. P Hasibuan (1995: 98-99) yang biasanya di cakup dalam *what, why, where, when, who*, dan *how* atau sering disingkat dengan *5 W + H* yaitu sebagai berikut :

a. *What* (apa) yang dinilai

Yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang, sifat dan hasil kerjanya.

b. *Why* (kenapa) dinilai

Dinilai karena :

- 1) Untuk meningkatkan tingkat kepuasan para karyawan dengan memeberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
- 2) Untuk membentu kemungkinan pembangunan personel bersangkutan.
- 3) Untuk memlihara potensi kerja.
- 4) Untuk mengukur prestasi kerja karyawan.
- 5) Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.
- 6) Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.

c. *Where* (di mana) penilaian dilakukan

Tempat penilaian dilakuan :

- 1) Di dalam pekerjaan (*on the job perfermonce*) secara formal.
- 2) Di luar pekerjaan (*of the job performance*) baik secara formala ataupun informal.

d. *When* (kapan) penilaian dilakuakan.

Waktu penilaian dilakukan :

- 1) Formal : penilaian yang dilakukan secara periodik.
- 2) Informal : penilaian yang dilakukan secara terus-menerus.

e. *Who* (Siapa) yang akan dinilai

Yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan.

f. *How* (Bagaimana) menilaianya.

Metode penilaian apa yang digunakan dan problem apa yang dihadapi oleh penilai (appraiser) dalam melakukan penilaian.

5. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja

Menurut Malayu S. P Hasibuan (1995: 99-100) menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja bertujuan dan berguna untuk perusahaan atau lembaga serta bermanfaat bagi karyawan, Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk menevaluasi efektivitas seluruh kegiatan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasio program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi.

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampua-kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job Discription*)

Sedangkan manfaat penilaian prestasi menurut Prof. DR. Soekidjo Notoadmodjo (1998: 133-134) antara lain :

- a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian maka akan ada umpan balik, dan dapat diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan

- b. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para atasan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan-penyimpangan program rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi

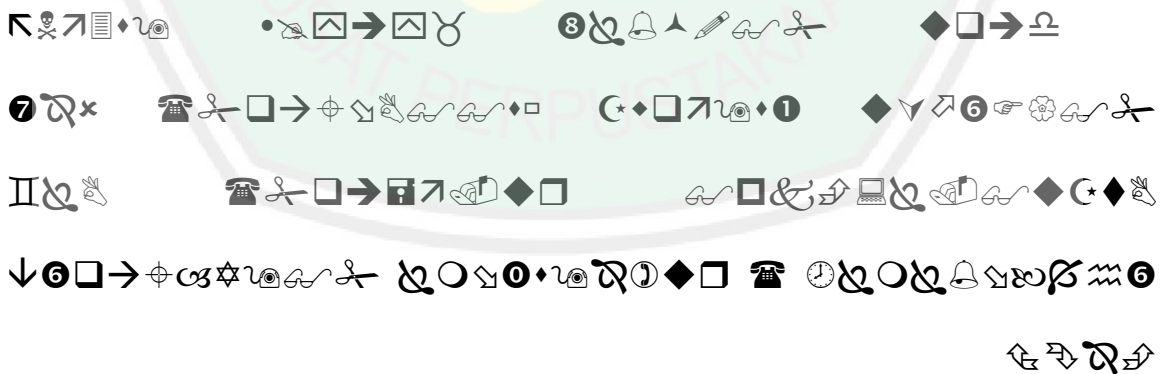
karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

6. Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam



Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki atau (prestasi) karena di bumi allah kita bisa mencarinya, asalkan kita bersungguh-sungguh.



Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Allah memeberikan kemudahan kepada kita melalui rizkinya yang ada di bumi tinggal bagaimana kita memanfaatkanya.

7. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Untuk menciptakan prestasi yang baik diperlukan modal potensi diri berupa kepercayaan diri yang baik pula. Individu yang memiliki rasa percaya diri akan bertindak mandiri dengan membuat pilihan dan mengambil keputusan sendiri, seperti menjalin relasi dengan orang lain, memiliki tanggung jawab dimana individu akan mampu bertindak dengan segala penuh keyakinan dan memiliki prestasi diri yang positif sehingga merasa bangga atas prestasinya, dengan mendekati tantangan baru dengan penuh antusias dan mau melibatkan diri dengan lingkungan yang lebih luas. Serta mampu menunjukkan sederet emosinya yang lebih luas dengan mengungkapkan kasih secara spontan, juga mampu mempengaruhi orang lain. (Meistari, 1995:12).

Sebagai individu harus mempersiapkan diri di dalam kehidupan masyarakat yang semakin maju dan rumit seperti dewasa ini, prestasi seseorang dipandang amat penting. Suatu lembaga menekankan pentingnya penampilan kerja yang baik, persaingan dan berhasil menjalankan pekerjaannya. Dan para individupun menyadari benar bahwa hal inilah yang bisa menjadi salah satu penyebab adanya perasaan gugup, cemas ataupun tidak percaya diri kalau-kalau mengalami kegagalan dalam pekerjaannya. Persoalan ini berlanjut sepanjang masa dewasa, tidak sedikit orang yang berganti pekerjaan. Karena

biasanya kita menganggap bahwa pentingnya keberhasilan itu. Karena nilai seseorang dan harga dirinya ditentukan oleh keberhasilan tersebut.

Prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dilihat dari tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, kesetiaan dan kedisiplinan. (Nitisemito, 1996). Maka Individu sebagai pelaku utama dalam kegiatan lembaga tentunya akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik di dalam lingkungannya. Dengan demikian prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kemampuan maupun kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya melalui sikap orang tersebut dalam bekerja antara lain kerja sama, kejujuran, loyalitas, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja. Untuk dapat menentukan prestasi kerja seseorang maka perlu dilakukan penilaian atas prestasi kerja orang tersebut. Bagi lembaga penilaian prestasi kerja sangatlah penting karena akan bisa mengetahui prestasinya guna menetapkan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya untuk peningkatan kualitas,

Menurut Derry, Gregorius (2004:31) salah satu dari beberapa ciri yang disebutkan individu yang memiliki kepercayaan diri bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah dibuat sendiri. Rasa tanggung jawab yang kuat sangatlah perlu di dalam dunia kerja dimana aktifitas-aktifitas yang dilakukan banyak berhubungan dengan kepentingan orang banyak.

Maslow mendefinisikan kepercayaan diri merupakan modal dasar untuk pengembangan dalam aktualisasi diri (Eksplorasi segala kemampuan dalam diri). Dengan percaya diri akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurang percaya diri dapat menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang

percaya diri akan menjadi orang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain. Dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan tentunya pengembangan atau aktualisasi diri atau eksplorasi diri sangatlah dibutuhkan dalam hal penyampaian ide atau gagasan, berkomunikasi atau menjalin relasi dengan teman kerja dan sebagainya.

Bandura (1977 dalam Kumara, 1988 : 18) beranggapan bahwa kepercayaan diri sebagai suatu keyakinan seseorang dengan sukses mampu berperilaku seperti yang dibutuhkan untuk mengakitbatkan hasil yang diharapkan. Dari definisi ini dapat kita lihat bahwa optimisme adalah faktor penting atau unsur penting yang dimiliki oleh individu yang memiliki kepercayaan diri, sedangkan hal tersebut merupakan pemicu utama dalam pencapaian prestasi atau hasil yang diharapkan.

Derry & gregorius (2004: 25) menarik kesimpulan bahwa: Orang yang memiliki percaya diri yang cukup tinggi akan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah dibuat dan mampu mengoreksi kesalahan, dan biasanya orang yang kurang percaya diri cenderung kurang menunjukkan kemampuan dan jarang menduduki jabatan di atas, memiliki prestasi kerja yang rendah dan cenderung malas sehingga sering mengalami kegagalan. Dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, orang yang percaya diri biasanya akan lebih mudah berbaur dan beradaptasi. Karena orang yang memiliki percaya diri memiliki pegangan yang kuat, mampu mengembangkan motivasi, dan sanggup bekerja dengan keras untuk kemajuan, serta penuh keyakinan terhadap peran yang dijalannya.

Rasa percaya diri akan timbul apabila ada pemenuhan kebutuhan dihargai dan menghargai. Karena dengan hal ini akan menumbuhkan kekuatan, kemampuan, perasaan berguna yang dibutuhkan orang lain. Jika kebutuhan itu tidak terpenuhi maka akan muncul perasaan rendah diri, tidak berdaya dan putus asa. Oleh karena itulah rasa percaya diri sangatlah dibutuhkan sebagai modal individu dalam lingkungan kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Menurut Ireland, Hutt dan William (Lumsden, 1996:139), Individu yang memiliki kepercayaan diri dalam lingkungan sosial selalu bersikap terbuka, terus terang, berani mengambil tantangan dan berani menjelaskan ide-ide atau pilihannya. Maka individu yang memiliki kepercayaan diri akan mudah dalam mencapai prestasi serta mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena mampu , melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena mampu menjelaskan ide-ide atau pendapatnya, Karena di dalam suatu lembaga penyampaian ide apalagi yang baru dan inovatif untuk kemajuan suatu lembaga sangatlah diperlukan untuk kemajuan suatu lembaga. Berarti bahwa kepercayaan diri sangatlah penting dalam memperoleh prestasi yang baik untuk kemajuan suatu lembaga.

Faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepercayaan diri berupa sikap yang tegas dan tidak ragu-ragu, menganggap kegagalan adalah hal yang bermanfaat, optimis, kreatif dan memiliki harga diri. Akan dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam hal tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, kesetiaan dan kedisiplinan kerja.

Maslow, pada tahun 1971 dalam bukunya yang berjudul *The Third Forces The Psychology Abraham Maslow*, ia menyebutkan menyebutkan ciri-ciri orang yang memiliki kepercayaan diri adalah orang yang memiliki "Kemerdekaan psikologis", yaitu

kebebasan mengarahkan pilihan dan mengarahkan tenaga, berdasarkan keyakinan pada kemampuan dirinya, untuk melakukan hal-hal yang produktif. Oleh karena itu, biasanya orang yang memiliki percaya diri menyukai pengalaman baru, suka bertanggung jawab sehingga tugas yang dibebankan selesai dengan tuntas. Artinya bahwa dalam hal melaksanakan tugas di dunia kerja atau di lingkungan lainnya, karena orang yang memiliki percaya diri yang baik akan produktif dan menghasilkan kerja atau prestasi kerja yang baik pula.

Maslow mendefinisikan "kepercayaan diri merupakan modal dasar untuk pengembangan dalam aktualisasi diri (Eksplorasi segala kemampuan dalam diri). Dengan percaya diri akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurang percaya diri dapat menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan menjadi orang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain."

Rasa percaya diri didasarkan pada kepercayaan yang realistis terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu. Bila individu merasa rendah diri, individu tidak berhasil menyadari kemampuan yang sebenarnya dimiliki. Individu menghindari mengambil tantangan baru. Dengan cara ini, rasa rendah diri dapat menuntun pada rasa kurang percaya diri yang tidak realistis, membatasi kemampuan kita untuk memberikan yang terbaik (Page, 2000: 3). Maka dengan kepercayaan diri maka akan dapat menyadari dan mengaplikasikan kemampuan dirinya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan atau prestasi yang diinginkan.

6. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan permasalahan yang ada, maka dalam penelitian ini , peneliti mengajukan hipotesa sebagai berikut : Makin kuat kepercayaan dirinya maka makin baik prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Malang



BAB III

METODE PENELITIAN

Peneliti akan membahas beberapa hal yang berhubungan dengan metode penelitian yang akan digunakan dalam bab ini meliputi, Metode penelitian, Identifikasi variabel, definisi operasional, sampel dan populasi, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta analisa data.

A. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Adapun metode yang digunakan itu bermacam-macam seperti, metode observasi, wawancara, test, dan dokumentasi, (Arikunto, 2002:136)

Dalam penelitian ini kami menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.(Arikunto, 2002:10).

1. Identifikasi Variabel

Variabel adalah faktor yang berperan dalam suatu penelitian (dapat pula diartikan sebagai segala sesuatu obyek pengamatan penelitian yang berupa factor yang memiliki variasi nilai).

Variabel adalah hal-hal yang menjadi obyek penelitian yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian (*Point To Be Notice*) yang menunjukkan variasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.(Arikunto:2002).

Dalam penelitian ini kami menggunakan dua variable yaitu variable bebas dan variable terikat.

Variabel bebas yaitu variable yang dianggap menjadi penyebab bagi terjadinya perubahan pada variable terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variable bebasnya adalah Kepercayaan Diri.

Variabel terikat yaitu variable yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam eksperimen perubahannya di ukur untuk mengetahui efek dari suatu perlakuan. Pada penelitian ini variable terikatnya adalah Prestasi Kerja.

Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti adalah:

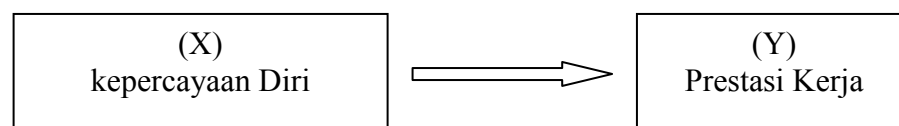
Variabel bebas (X): Kepercayaan diri

Variabel Terikat (Y): Prestasi Kerja

Adapun skema penelitian yang dilaksanakan ini adalah:

Tabel 1

Skema Penelitian



2. Definisi Operasional

Kepercayaan diri adalah suatu keyakinan diri sebagai suatu kepercayaan terhadap diri sendiri, yang dimiliki oleh setiap orang dalam kehidupannya serta bagaimana orang tersebut memandang dirinya secara utuh.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

3. Sampel dan Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 1998: 115). Pengertian ini menggambarkan bahwa populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi sampel dalam penelitian yang telah ditentukan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Sedangkan populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama (Hadi, 1991:220). Menurut Arikunto (2002:108) populasi adalah jumlah keseluruhan subyek penelitian.

Untuk menentukan berapa jumlah subyek penelitian, peneliti berpedoman pada Arikunto (2002:112) bahwa sebagai batasnya, maka apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyeknya besar maka dapat

diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Tergantung setidak-tidaknya dari :

- 1 Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, dana dan tenaga.
- 2.Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal itu menyangkut banyak sedikitnya data.
- 3.Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Dalam penelitian ini populasi pegawai BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang adalah 32 orang. Tehnik yang digunakan adalah dengan mengambil semua populasi. Karena jumlah para pegawao di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang tersebut dibawah 100 maka akan diambil semuanya. Maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

B. Metode pengumpulan data

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Adapun metode yang digunakan itu bermacam-macam seperti, metode observasi, wawancara, tes, dan dokumentasi. (Arikunto, 2002:136)

Dalam metode pengumpulan data ini peneliti menggunakan Metode Quisioner atau angket. Skala kepercayaan diri dan presatsi kerja disajikan kepada responden dengan empat alternatif jawaban yang dipilih pada setiap aitemnya. Setiap aitem memiliki skor yaitu satu sampai empat berdasarkan pertanyaan *favourable* dan *unfavourable*

Jumlah aitem keseluruhan dalam skala kepercayaan diri dan prestasi kerja adalah terbagi dalam *favourable* dan *unfavourable*. *Blue Print* skala kepercayaan diri dapat dilihat pada tabel 1 dan *blue print* prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Menurut Azwar (2000: 107) pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang memihak mengenai obyek sikap dan sebaliknya *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang hendak diungkap.

C. Prosedur Penelitian

1. Gambaran Subyek Penelitian

Dalam melakukan penelitian, pertama kali yang dilakukan adalah menentukan populasi yang diharapkan mampu untuk mempresentasikan hasil dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang, adapun jumlah dari keseluruhan dari populasi sebanyak 32 orang . Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua dari jumlah populasi yang ada.

2. Penyusunan instrumen penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menyusun intrumen penelitian ini adalah:

1. Menentukan indikator-indikator dari variabel yang ada
2. Menyusun blue print
3. Menyusun pembuatan angket

3. Persiapan Administrasi

Permulaan untuk melakukan penelitian ini, terlebih dahulu peneliti meminta surat izin penelitian pada fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Malang, yang kemudian ditujukan kepada Kepala Bakesbang Malang. Setelah melakukan konfirmasi dan tembusan kepada kepala Badan Kepegawaian Daerah dan mendapatkan persetujuan dari pihak terkait, maka pengambilan data pun dilakukan.

4. Persiapan Peneliti

Langkah-langkah persiapan yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu:

1. Melakukan studi literatur melalui jurnal, buku-buku, internet, skripsi, tesis, dan lain-lain untuk menemukan satu permasalahan penelitian dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.
2. Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing
3. Menentukan populasi dan sampel penelitian
4. Melakukan konfirmasi dengan pihak Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang mengenai rencana penelitian ini.
5. Menyusun instrument penelitian yang akan digunakan untuk pengumpulan data.
6. Observasi lapangan secara langsung

7. Melakukan penelitian pada waktu dan hari yang ditentukan oleh pihak lembaga yakni selama satu bulan.
8. Skoring dan pengolahan data-data yang diperoleh dari lapangan
9. Membuat kesimpulan dan saran dari data yang diperoleh.

D.Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Adapun variasi jenis instrument penelitian adalah angket, check list atau daftar centang, pedoman wawancara dan pedoman pengamatan. (Arikunto, 2002:136-137)

Adapun instrument yang dipakai pada adalah metode angket, instrument yang dipakai adalah quisioner atau angket. Quisioner ini digunakan untuk mengukur pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja. Adapun rancangan dalam bentuk angket tertuang dalam Blue Print sebagai Berikut :

Pada penelitian ini digunakan dua bentuk angket yang berjumlah 80 aitem dan tersebar masing-masing angket memiliki 40 aitem pertanyaan.

Angket pertama adalah skala kepercayaan diri yang terdiri dari 40 aitem Adapun teori yang digunakan untuk blue print Kepercayaan diri dari Kartini Kartono, yang menyebutkan ciri-ciri orang yang memiliki kepercayaan diri adalah sebagai berikut :

- A. Dapat bertindak dengan tegas dan tidak ragu-ragu.

- B. Kegagalan yang dialami dipandang sebagai suatu pengalaman yang sangat bermanfaat bagi masa depannya.
- C. Orang yang bersangkutan memiliki sikap yang optimis.
- D. Kreatif
- E. Memiliki harga diri.

Jumlah aitem skala kepercayaan diri adalah 40 aitem pernyataan yang terbagi dalam favorable dan unfavorable. Blue Print sebaran aitem kepercayaan diri dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL II
BLUE PRINT ANGKET PERCAYA DIRI

NO	ASPEK	FAFOURABLE	UNFAVOURABLE	JUMLAH
1.	Tegas dan tidak ragu-ragu	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2.	Kegagalan hal yang bermanfaat	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3.	Optimis	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4.	Kreatif	25,27,29,31	26,28,30,32	8
5.	Memiliki harga diri	33,35,37,39	34,36,38,40	8
JUMLAH		20	20	40

Angket yang kedua adalah skala prestasi kerja yang terdiri dari 40 aitem pernyataan yang merupakan penyebaran pernyataan dari prestasi kerja. Adapun

teori yang digunakan untuk blue Print Prestasi Kerja oleh Nitisemeto, Adapun aspek-aspek prestasi kerja yang baik adalah :

- A. Tanggung Jawab
- B. Kerja Sama
- C. Kepemimpinan
- D. Kesetiaan
- E. Kedisiplinan

Jumlah aitem skala prestasi kerja adalah 40 aitem yang terbagi atas pernyataan favorable dan unfavorable. Blue Print sebaran skala prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.

TABEL III
BLUE PRINT ANGKET PRESTASI KERJA

No	Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Tanggung Jawab	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Kerja Sama	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3	Kepemimpinan	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4	Kesetiaan	25,27,29,31	26,28,30,32	8
5	kedisiplinan Kerja	33,35,37,39	34,36,38,40	8
Jumlah		20	20	40

Adapun metode pengisian angket yang akan digunakan adalah menggunakan skala Likert, dimana jawaban dari angket tersebut disusun dalam empat skala kontinum dari 1-4 untuk butir unfavourable, dengan perincian sangat

setuju (SS) nilai = 1, setuju (S) nilai = 2, tidak setuju (TS) nilai = 3, dan sangat tidak setuju (STS) nilai = 4. Dan untuk butir favorable besar nilai bergerak dari 4-1 dengan perincian, sangat setuju (SS) nilai = 4, setuju (S) nilai = 3, tidak setuju (TS) nilai = 2, dan sangat tidak setuju (STS) nilai = 1 (Hermanto, 2004). Adapun peniadaan pilihan jawaban ragu-ragu menurut Hadi (1993, dalam Hermanto, 2004) adalah karena:

- 1) Jawaban ragu-ragu dikategorikan sebagai jawaban tidak memutuskan, sehingga dapat menimbulkan makna yang berganda berupa belum memberi keputusan, sehingga nampak masih mengambang dan tidak pasti atau diartikan sebagai netral.
- 2) Tersedianya pilihan jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan subjek untuk memilih jawaban ditengah, terutama bila masih ragu-ragu dalam menentukan pilihan.
- 3) Tidak tersedianya jawaban ditengan secara tidak langsung membuat subjek harus menemukan pendapat dengan lebih pasti kearah setuju atau tidak setuju.

TABEL IV

PENILAIAN SKALA PENGUKURAN

Favorable	Bobot	Unfavorable	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Uji coba instrumen penelitian yang digunakan adalah uji coba instrumen terpakai, hal ini berarti bahwa hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Penggunaan angket uji terpakai ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dengan menggunakan uji coba terpakai ini peneliti tidak perlu membuang waktu, tenaga, dan biaya untuk keperluan uji coba semata (Hadi, 2000: 87)

7.Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut dapat memberikan pengukuran sesuai dengan maksud dan tujuan (Kerlinger, 2000: 730). Validitas atau kesahihan adalah seberapa jauh alat ukur dapat menungkap dengan jitu gejala-gejala yang hendak diukur dan seberapa jauh alat pengukur dapat memeberikan alat yang teliti dan dapat menunjukkan dengan sebenarnya gejala atau bagian gejala yang diukur (Hadi, 1991: 102)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid itu mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrument dikatakan valaid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. (Arikunto,2002:144-145)

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk uji validitasnya dengan menggunakan perbandingan kriterium dalam (*internal criterion*) dengan cara mengambil hasil keseluruhan pengukuran atau *total score* sebagai kriteriaumnya, Maksudnya antara nilai faktor nilai dengan nilai total harus terdapat korelasi yang positif, tinggi dan cukup meyakinkan (*Hadi, 1991: 10). Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur Validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = korelasi product moment.

N = jumlah subyek penelitian

$\sum x$ = jumlah x (skor aitem)

$\sum x^2$ = jumlah x kuadrat

$\sum y$ = jumlah y (skor faktor)

$\sum y^2$ = jumlah y kuadrat

$\sum xy$ = perkalian x dan y

Kemudian hasilnya digunakan dengan part whole untuk menghindari terjadinya over estimate (kelebihan bobot). Apabila diperoleh hasil korelasi yang lebih besar atau sama dengan total signifikansi 0,05 berarti aitem tersebut valid

tetapi apabila hasil dari korelasi lebih kecil dari hasil tabel maka aitem tersebut tidak valid atau gugur.

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Pengertian reliabilitas dapat lebih mudah dipikirkan jika pernyataan berikut dijawab :

- 1) Jika set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan lat ukur yang sama, apakah kita akan memperoleh hasil yang sama ?
- 2) Apakah ukuran yang diperoleh dengan menggunakan alat ukur tertentu adalah ukuran sebenarnya dari obyek tersebut.
- 3) Berapa besarnya error yang kita peroleh dengan menggunakan ukuran tersebut terhadap obyek (Nazir, 1999: 161)

Jawaban terhadap pernyataan tersebut tidak lain dari tiga aspek pengertian tentang reliabilitas. Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas tinggi jika alat ukur itu mantap. Dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan mendapatkan hasil yang serupa.((Nazir, 1999: 161)

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (1998:145): “Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach* dimana suatu instrument dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *alpha* (Arikunto 1998:151) sebagai berikut :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana :

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{N}}{N}$$

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total.

8. Analisa data

Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi akibat dari adanya regresi menunjukkan adanya kecenderungan ke arah rata-rata dari hasil yang sama pengukuran berikutnya. yaitu digunakan untuk analisis statistik yang digunakan dalam mengembangkan suatu persamaan untuk meramalkan suatu variabel dari variabel kedua yang telah diketahui. (Arikunto, 2002:264)

Dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana dengan persamaan

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

V : Variabel Bebas

a : Intersep atau pemotongan Y terhadap garis regresi

b : Koefisien Regresi atau X

Uji t (t-test) untuk mengetahui variable bebas yang diukur mempunyai pengaruh terhadap variable terikatnya, maka digunakan t -hitung dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{Se}$$

dimana :

b_I = koefisien regresi parsial

Se = standar eror koefisien regresi

Dalam hal ini regresi diuji dengan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$)

Dalam menganalisis variabel tingkat Kepercayaan diri dan variabel Prestyasi Kerja pada data yang di dapat maka, peneliti melakukan pengkategorian dalam tiga tingkatan, pengkategorian tersebut berdasarkan rumus (Azwar, 1999:109)

Kategori tingkatan dengan menggunakan harga Mean dan Standar Deviasi

Tinggi : Mean + 1 SD < X

Sedang : Mean – 1 SD < X < Mean + 1 SD

Rendah : X < Mean – 1 SD



BAB 1V

HASIL PENELITIAN

A. Latar Belakang Obyek Penelitian

1. Sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah

Berlakunya undang-undang nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung-jawab kepada daerah kabupaten dan kota untuk menyelenggarakan otonomi. Penerapan otonomi diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta daerah mempunyai keleluasaan dalam mengatur dan mengurus kepentingannya menurut prakarsa sendiri.

Namun demikian sesuai dengan pasal 8 ayat (1) dalam undang-undang ini disebutkan bahwa kewenangan pemerintah yang diserahkan kepada daerah dalam rangka desentralisasi harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia sesuai dengan kewenangan yang diserahkan tersebut.

Tidaklah meherankan dengan begitu beratnya beban yang harus dipikul dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah ini, faktor yang sangat penting adalah mengenai sumber daya manusia yang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sebagai agen utama pembangunan daerah, baik sebagai pelaksana, pembaharu seperti apa yang dicita-citakan dalam otonomi.

Implikasi undang-undang nomor 22 Tahun 1999 khususnya di bidang kepegawaian adalah, Pemerintah Daerah harus melakukan penataan dan penyiapan sumber daya aparatur melalui suatu perencanaan sumber daya aparatur yang matang

sesuaia dengan kebutuhan organisasi dan memperbaiki kinerja secara terus menerus agar dapat terwujud sosok aparatur yang dapat diandalkan, produktif, kompetitif, responsif dan skuntabel sehingga mampu memainkan peranan sebagai pemikir, perencana sekaligus pengawas jalannya kegiatan pemerintah pembangunan dan pembinaan masyarakat. Oleh karena itu, pembinaan pegawai harus dimulai sejak awal mulai seleksi, penerimaan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, maupun pengawasan dan pengendaliannya hingga pensiun.

Dalam rangka itu pasal 75 undang-undang nomor 22 Tahun 1999 menyebutkan norma, standart dan prosedur mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, serta kedudukan hukum pegawai Negeri Sipil. Ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut pada pasal 76 disebutkan bahwa daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan perundang-undangan.

Untuk mendukung terlaksananya Peraturan Pemerintah tersebut dia atas, serta dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian di daerah maka dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Kepeutusan Oresiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Harapan dari pembentukan lembaga ini agara daerah dapat melaksanakn tugas dan fungsinya dengan lebih baik di bidang kepegawaian sesuai dengan otonomi yang dimilikinya.

Kerangka dasar pembentukan Badan Kepegawaian Daerah kota Malang pada awalnya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2000 tentang pembentukan, kedudukan, Tugas pokok, Fungsi dan struktur organisasi badan dan kantor ebagai lembaga teknis daerah, dan ditindaklanjuti dengan keputusan Wali kota Malang nomor 25 Tahun 2000 tentang uraian tugas, fungsidan tata kerja Badab Kepegawauian Daerah Kota Malang pada pasal 27 disebutkan bahwa :

1. Kedudukan

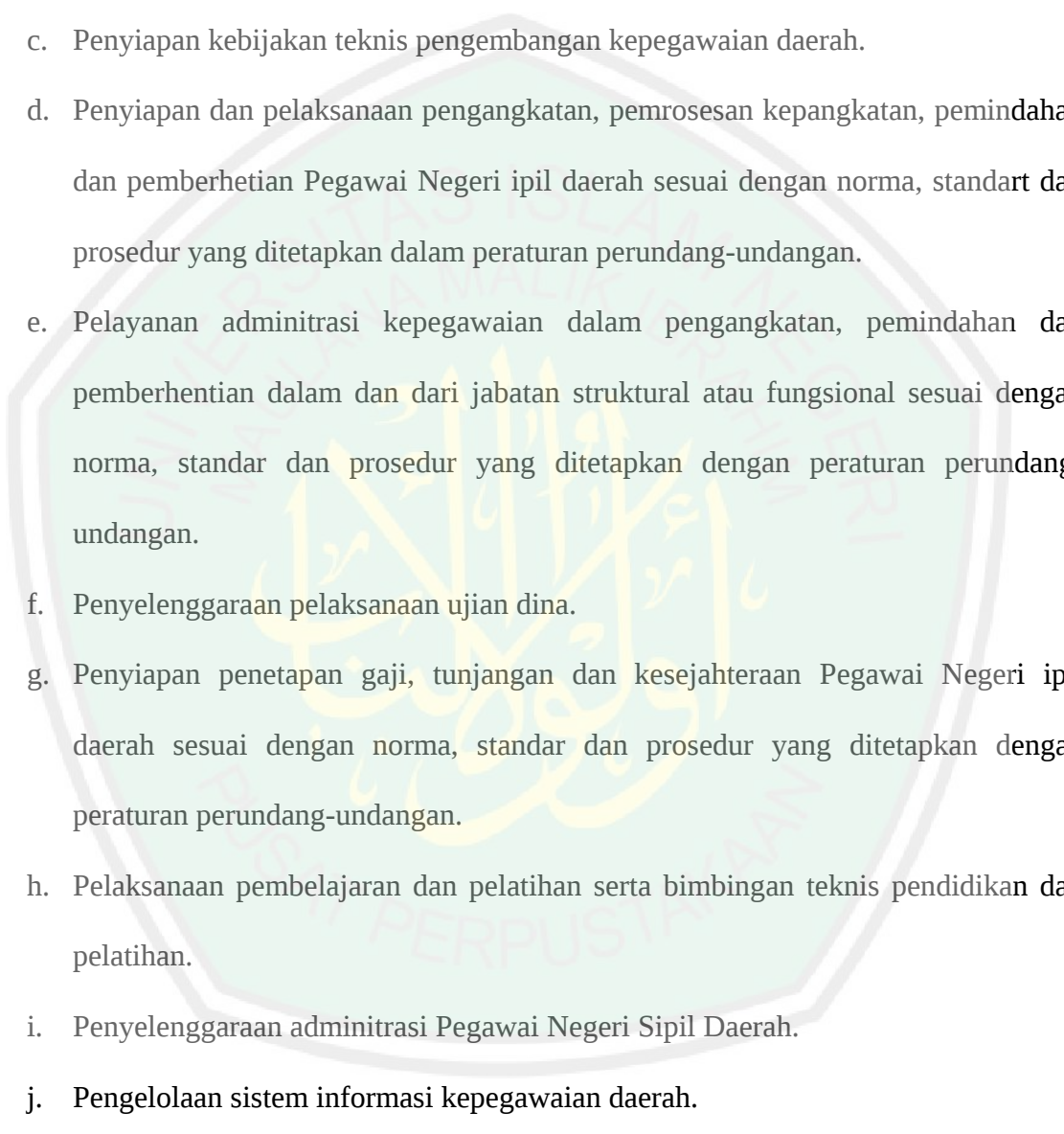
- (a) Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai lembaga teknis daerah kota Malang
- (b) Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekertaris daerah.

2. Tugas

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah di lingkungan pemerintah kota Malang sesuai peraturan daerah, ketentuan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan kebijakan kepala daerah serta melaksanakan tuga lain yang diberikan oleh kepala daerah.

3. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- 
- a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standart dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.
 - b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
 - c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
 - d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemrosesan kepangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standart dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
 - e. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
 - f. Penyelenggaraan pelaksanaan ujian dina.
 - g. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
 - h. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis pendidikan dan pelatihan.
 - i. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.
 - j. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.
 - k. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi atau unit kerja terkait.

1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah sebagai salah satu perangkat daerah kota Malang dalam menyusun rencana strategi, visi dan misinya mengacu pada visi dan misi kota Malang yang telah ditetapkan dalam properda kota Malang. Adapun Visi kota Malang adalah "Mewujudkan kota Malang yang mandiri, berbudaya, sejahtera dan berwawasan lingkungan.

Berangkat dari visi dan misi kota Malang dan setelah melalui proses perenungan dan pengkajian yang komprehensif, maka ditetapkan visi Badan Kepegawaian Daerah yaitu : "Terdepan dalam membentuk Aparatur Pemerintah Daerah yang berkualitas dan mengembangkan keteladanan".

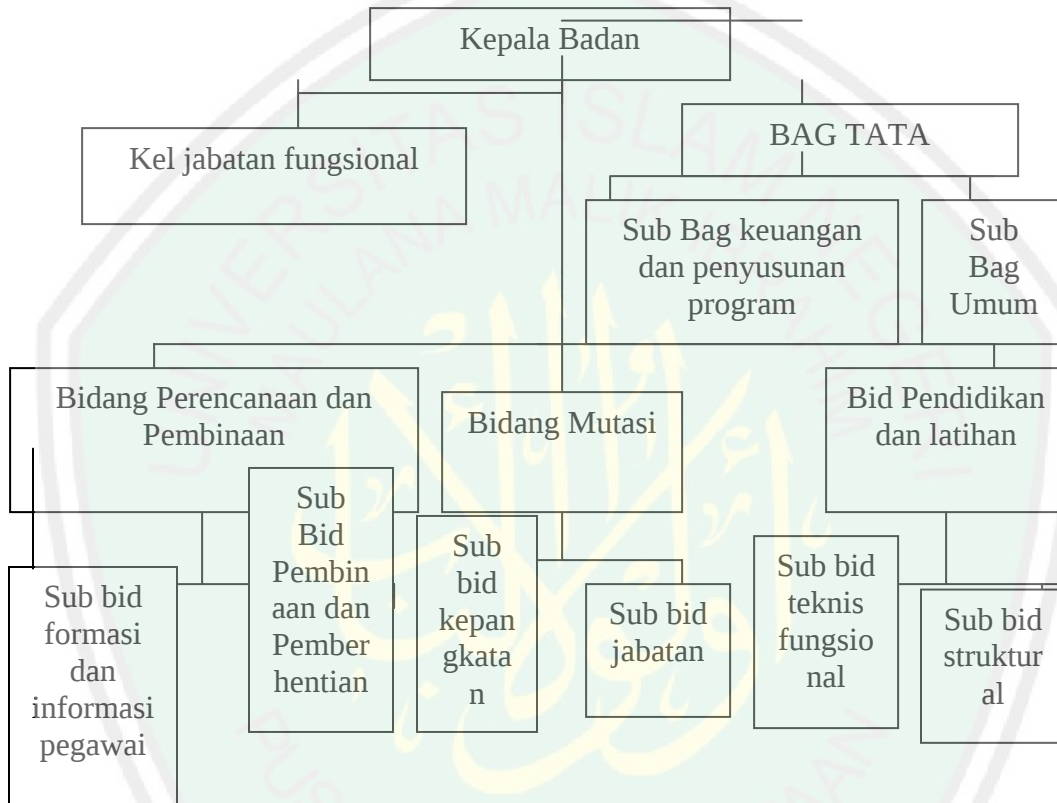
Badan Kepegawaian Daerah telah menjabarkan misinya secara jelas sebagai suatu pernyataan yang di dalamnya terkandung tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan misi diharapkan mampu membawa Badan Kepegawaian Daerah pada suatu fokus yang mampu memberikan penjelasan keberadaan Badan Kepegawaian Daerah dalam melakukan aktifitas dan interaksinya melalui program-program yang ditetapkan beserta hasil yang akan diperoleh di masa mendatang.

Dengan memperhatikan visi yang menyelaraskan antara tuntutan peran dan kemampuan sumber daya manusia aparatur serta organisasi yang dimiliki, maka Badan Kepegawaian Daerah merumuskan pernyataan misinya sebagai berikut :

1. Membangun kualitas sumber daya manusia aparatur dengan mengedepankan iman dan taqwa yang menguasai ilmu pengetahuan.
2. Meningkatkan kinerja perangkat daerah yang akuntabel, transparan dan responsif terhadap aspirasi masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kota Malang

Peraturan Daerah No 6 Tahun 2004 Tanggal 20 April 2004



B. Pelaksanaan Penelitian

Langkah yang diambil peneliti dalam menentukan tempat penelitian yakni peneliti memilih Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang yang terletak di jalan Tugu No 1 Kota Malang sebagai tempat penelitian. Pada awalnya peneliti mendatangi Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat untuk meminta izin mengadakan *Survey* di Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang, Perolehan izin telah diperoleh

kemudian tembusan disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang. Perolehan izin telah diperoleh sambil melakukan perbaikan terhadap instrument penelitian. Peneliti melakukan serangkaian proses pengumpulan data dengan dokumentasi dan observasi yang dimulai pada bulan Oktober 2006. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama satu bulan setengah terhitung mulai dari perolehan izin dari lembaga setempat.

Wawancara dan observasi dilakukan peneliti untuk mengamati keseharian peghawa dilingkungan lembaga. Pengamatan hanya berkisar pada tingkah laku subyek dalam interaksi sosialnya. Dan metode dokumentasi yang dilakukan peneliti yaitu untuk mengetahui jumlah subyek yaitu pegawai BKD 2006 sehingga bisa ditentukan jenis penelitiannya, dan penyebaran angket dilakukan.

Pengambilan data dengan menggunakan angket dilakukan mulai tanggal 6-14 Nopember 2006. Penyebaran angket tidak bisa dilakukan secara serentak karena pegawai di sana masing –masing memiliki kesibukan karena pada saat itu bersamaan dengan proses mutasi di lingkungan Pemkot Malang jadi penyebaran angket dilakukan sel;ama delapan hari dengan memperhatikan waktu luang dari pegawai. Yang dimulai pukul 8.00 WIB sampai dengan pukul 11.30 WIB.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah selanjutnya setelah alat ukur yang digunakan dalam penelitian telah siap maka diadakan uji coba terhadap alat ukur yang akan digunakan dalam mengambil data. Untuk mengukur validitas alat peneliti menggunakan bantuan fasilitas komputer program sps (Seri Program tatistik) versi IBM/N edisi sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto,

UGM Yogyakarta 1996 dengan menggunakan analisis kesahihan butir (item analisis).
Jika dari hasil korelasi nitem dengan total item dalam satu faktor didapatkan probabilitas $(p) < 0,050$ maka butir tersebut adalah sah, sebaliknya jika $p > 0,050$ maka dihasilkan tidak vali atau tidak sah.

Pada uji coba alat ukur kali ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai yang artinya sampel yang dikenai uji coba sekaligus dijadikan sampel penelitian.

Hasil perhitungan skala kepercayaan diri sebagai berikut : dari 40 aitem angket kepercayaan diri yang dinyatakan valid berjumlah 34 aitem dan 6 aitem yang dinyatakan gugur. Pada angket yuang kedua dari 40 aitem pernyataan angket prestasi kerja yang dinyatakan valid adalah berjumlah 37 aitem dan pernyataan yang gugur 3 aitem. Dapun rincian kevalidan instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Item Valid dan item gugur kepercayaan diri

Faktor	No Aitem Valid	No.Aitem gugur
Tegas dan tidak ragu-ragu	1,2,3,4,5,6,7,8	-
Kegagalan hal yang bermanfaat	9,10,11,12,13,15	14,16
Optimis	17,19,20,21,22,23,24	18
Kreatif	26,27,28,29,30,31	25,32
Memiliki harga diri	33,34,35,37,38,39,40	36
Jumlah	34	6

Tabel 6
Item valid dan item gugur prestasi kerja

Faktor	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur
Tanggung Jawab	1,2,3,4,5,6,7,8	-
Kerja Sama	9,10,11,12,13,14,15,16	-

Kepemimpinan	17,19,20,21,22,23,24	18
Kesetiaan	25,26,27,28,29,32	30,31
kedisiplinan Kerja	33,34,35,36,37,38,39,40	-
Jumlah	37	3

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa aitem yang valid lebih banyak dibandingkan dengan aitem yang gugur, sehingga angket yang telah tersebar dapat dinyatakan cukup representatif dalam mengungkapkan aspek yang diteliti. Apabila ada aitem yang gugur, karena aitem tersebut nilai $r_{xy} < r$ tabel dan karena aitem tersebut tidak mempunyai daya diskriminasi sehingga menyebabkan rendah atau tingginya indeks kesulitan.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0,00-1,00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitasnya maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2000: 83)

Berdasarkan hasil uji keandalan pada angket kepercayaan diri diperoleh hasil bahwa angket tersebut merupakan alat ukur yang reliable atau andal, seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 7

Keandalan Butir Kepercayaan Diri

Aspek	Alpha	rt	Status
Tegas dan tidak ragu-ragu	0,8542	0,349	Andal
Kegagalan hal yang bermanfaat	0,6952	0,349	Andal
Optimis	0,7651	0,349	Andal
Kreatif	0,8222	0,349	Andal
Memiliki harga diri	0,7564	0,349	Andal

Berdasarkan uji coba keandalan pada angket prestasi kerja diperoleh hasil bahwa angket tersebut merupakan alat ukur yang reliable atau handal, seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 8

Keandalan Butir Prestasi Kerja

Aspek	Alpha	rt	Status
Tanggung Jawab	0,8131	0,349	Andal
Kerja Sama	0,8522	0,349	Andal
Kepemimpinan	0,8977	0,349	Andal
Kesetiaan	0,7355	0,349	Andal
kedisiplinan Kerja	0,8556	0,349	Andal

Berdasarkan dari hasil uji coba terpakai reliabilitas aitem kepercayaan diri dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah pemkot Malang. Mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

C. Laporan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Pada deskripsi data ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja yang ditampilkan oleh pegawai di BKD pemkot Malang, maka pada penelitian ini sampel diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan yakni pada tingkat tinggi, sedang dan rendah namun sebelum menentukan masing-masing tingkatan, terlebih dahulu mencari standar deviasi, sehingga diperoleh: untuk variabel x Mean, = 107,344; SD = 9,563; dan untuk variabel y, Mean = 120,781; SD = 12,510. Apabila standart deviasi diketahui maka dimasukkan ke dalam rumus berikut :

$$\text{Tinggi} = M + 0,5 \text{ SD s/d } M + 1,5 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 0,5 \text{ SD s/d } M + 0,5 \text{ SD}$$

$$\text{Rendah} = M - 1,5 \text{ SD s/d } M - 0,5 \text{ SD}$$

Perhitungan menggunakan rumus tersebut untuk membuat penggolongan dan batasan nilai berdasarkan pada kriteria. Berdasarkan data yang telah terkumpul maka dapat diketahui berapa prosentase sampel pada masing-masing tingkatan. Pada tingkatan percaya Diri dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 9
Proporsi kepercayaan Diri

Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$X > 188$	7	21,88
Sedang	98 – 117	17	53,12
Rendah	$X < 97$	8	25,00
Total		32	100

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 orang yang dijadikan sampel 7 orang dikategorikan memiliki tingkat percaya diri yang tinggi dengan prosentase 21,88 %, kemudian 17 orang dikategorikan sedang tingkat percaya dirinya dengan prosentase 53,12 % dan 8 orang dikategorikan rendah tingkat percaya dirinya dengan prosentase 25,00 %

Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BKD Pemkot Malang, berada pada tingkat sedang kepercayaan dirinya.

Pada perhitungan standar Deviasi untuk prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Proporsi Prestasi Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$X > 134$	7	21,88
Sedang	98 – 117	16	50,00
Rendah	$X < 97$	9	28,12
Total		32	100

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 orang yang dijadikan sampel 7 orang dikategorikan memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi dengan prosentase 21,88 %, kemudian 16 orang dikategorikan sedang tingkat prestasi kerja dengan prosentase 50,00 % dan 9 orang dikategorikan rendah tingkat prestasi kerja dengan prosentase 28,12 %

Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BKD Pemkot Malang, berada pada tingkat sedang prestasi kerjanya.

2. Uji Hipotesa

Langkah sebelum pengujian hipotesa dilakukan, Hipotesis kerja (H_a) yang dipakai diubah dulu menjadi hipotesis nol (H_0). Langkah tersebut bertujuan agar peneliti tidak mempunyai prasangka, jadi peneliti diharapkan jujur, tidak terpengaruh pernyataan H_a kemudian dikembalikan lagi ke H_a pada rumusan akhir pengetesan hipotesa.

Menurut Arikunto (1998: 71) hipotesis nol sering sering juga disebut hippotesisi statistik, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik. Hipotesisi nol menyatakan tidak adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Pada hipotesa nol yang diajukan adalah sebagai berikut menyatakan tidak ada pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai di BKD Pemkot Malnng. Analisa data yang

digunakan teknik analisa Regresi dengan bantuan komputer seri program (SPS) Edisi Sutrisno Hadi.

Perhitungan validitas dan reliabilitas telah dilakukan selanjutnya adalah melakukan analisa data. Data yang diperoleh dianalisa untuk pengujian hipotesa. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data regresi. Adapun hasil data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Rangkuman Analisa Regresi

F hit	F tab 5 %	Keterangan	Kesimpulan
86,215	41,7	F hit > F tab	Signifikan

Berdasarkan hasil analisa maka diperoleh F hit = 86,215; F tab = 41,7 yang berarti bahwa F hit > F tab, maka ada pengaruh yang sangat signifikan antara kepercayaan diri terhadap prestasi kerja dengan prosentase pengaruhnya (R. Square x 100 % = 74,2 %), Maka Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor kepercayaan diri sebesar 74,2 % dan sisanya 27,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari hasil diatas maka didapatkan hasil r positif yaitu menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif atau kuat antara variabel x dan y . Dimana diketahui bahwa variabel x adalah kepercayaan diri dan variabel y adalah prestasi kerja

D. Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar pembangunan yang terpenting. Oleh karena itu, tekana pembangunan mestinya diberikan pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga handal dalam

membangun bangsa. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi diri yang unggul baik di bidang akademik, inteligensi, social ataupun aspek yang lain, diharapkan mampu membangun bangsa

Suatu lembaga pemerintahan tidak lepas dari unsur manusia sebagai tenaga kerja dan pelaku utama dalam kegiatan lembaga, oleh sebab itulah faktor dari dalam diri manusia itu sendiri sebagai pelaku utama dalam kelangsungan aktifitas lembaga perlu mendapatkan perhatian yang serius dan dikembangkan ke arah positif guna pencapaian dan kemajuan suatu lembaga. Maka peningkatan prestasi kerja individu sangatlah penting untuk dapat mencapai kemajuan lembaga

Sebagai individu harus mempersiapkan diri di dalam kehidupan masyarakat yang semakin maju dan rumit seperti dewasa ini, prestasi seseorang dipandang amat penting. Suatu lembaga menekankan pentingnya penampilan kerja yang baik, persaingan dan berhasil menjalankan pekerjaannya. Dan para individu pun menyadari benar bahwa hal inilah yang bisa menjadi salah satu penyebab adanya perasaan gugup, cemas ataupun tidak percaya diri kalau-kalau mengalami kegagalan dalam pekerjaannya . Persoalan ini berlanjut sepanjang masa dewasa, tidak sedikit orang yang berganti pekerjaan. Karena biasanya kita menganggap bahwa pentingnya keberhasilan itu. Karena nilai seseorang dan harga dirinya ditentukan oleh keberhasilan tersebut.

Rasa percaya diri akan timbul apabila ada pemenuhan kebutuhan dihargai dan menghargai. Karena dengan hal ini akan menumbuhkan kekuatan, kemampuan, perasaan berguna yang dibutuhkan orang lain. Jika kebutuhan itu tidak terpenuhi maka akan muncul perasaan rendah diri, tidak berdaya dan putus asa. Oleh karena itulah rasa

percaya diri sangatlah dibutuhkan sebagai modal individu dalam lingkungan kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Menurut Ireland, Hutt dan William (Lumsden, 1996:139), Individu yang memiliki kepercayaan diri dalam lingkungan sosial selalu bersikap terbuka, terus terang, berani mengambil tantangan dan berani menjelaskan ide-ide atau pilihannya. Maka individu yang memiliki kepercayaan diri akan mudah dalam mencapai prestasi serta mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena mampu , melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena mampu menjelaskan ide-ide atau pendapatnya, Karena di dalam suatu lembaga penyampaian ide apalagi yang baru dan inovatif untuk kemajuan suatu lembaga sangatlah diperlukan untuk kemajuan suatu lembaga. Berarti bahwa kepercayaan diri sangatlah penting dalam memperoleh prestasi yang baik untuk kemajuan suatu lembaga.

Pernyataan tersebut berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan hasil sebagai berikut: dari 32 pegawai yang jadi sampel sekaligus populasi pegawai 7 orang dikategorikan tinggi percaya dirinya dengan prosentase 21,88 %) kemudian 17 % sedang tingkat percaya dirinya dan 25 % rendah tingkat percaya dirinya dengan jumlah 8 orang. Dari sini dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki percaya diri tinggi dan sedang berjumlah 24 orang dari seluruh pegawai yang berjumlah 32 orang.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa faktor yang mendominasi atau berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepercayaan diri berupa sikap yang tegas dan tidak ragu-ragu, menganggap kegagalan adalah hal yang bermanfaat, optimis, kreatif dan memiliki harga diri. Akan dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam hal tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, kesetiaan dan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepercayaan diri terhadap prestasi kerja. Artinya semakin kuat atau tinggi tingkat percaya diri maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya. Pada penelitian ini peran faktor kepercayaan diri dalam mempengaruhi prestasi kerja cukup tinggi dengan prosentase 74,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya..

Pernyataan yang dapat mendukung hasil penelitian ini adalah Maslow, pada tahun 1971 dalam bukunya yang berjudul *The Third Forces The Psychology Abraham Maslow*, ia menyebutkan menyebutkan ciri-ciri orang yang memiliki kepercayaan diri adalah orang yang memiliki "Kemerdekaan psikologis", yaitu kebebasan mengarahkan pilihan dan mengarahkan tenaga, berdasarkan keyakinan pada kemampuan dirinya, untuk melakukan hal-hal yang produktif. Oleh karena itu ,biasanya oarang yang memiliki percaya diri menyukai pengalaman baru, suka bertanggung jawab sehingga tugas yang dibebankan selesai dengan tuntas. Artinya bahwa dalam hal melaksanakan tuga di dunia kerja atau di lingkungan lainnya . karena orang yang memiliki percaya diri yang baik akan produktif dan menghasilkan kerja atau prestasi kerja yang baik pula.

Maslow mendefinisikan "kepercayaan diri merupakan modal dasar untuk pengembangan dalam aktualisasi diri (Eksplorasi segala kemampuan dalam diri). Dengan percaya diri akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurang percaya diri akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurang percaya diri dapat menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan mnejadi orang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain."

Menurut Derry I & Gregorius A menyimpulkan faktor-faktor secara umum kepercayaan diri : (2004: 16-19) :

a. Kemampuan

Yaitu kemampuan menyadari kemampuan yang ada pada dirinya. Bahwa seseorang tersebut mengetahui dan sadar bahwa mereka memiliki bakat, keterampilan atau kemahiran.

b. Merasa bisa melakukan karena memiliki pengalaman.

Percaya diri bisa tumbuh karena adanya pengalaman -pengalaman tertentu..

c. Self Esteem

Self esteem adalah rasa menghargai diri sendiri atau kesan seseorang mengenai dirinya sendiri yang dianggap sesuatu yang baik. Dengan self esteem raswa percaya diri dibangun lewat pikiran sendiri.

d. Kemampuan dalam beraktualisasi

Yaitu usaha untuk mengeksplorasi potensi diri.

e. Prestasi

Prestasi akan mendukung seseorang untuk menjadi lebih percaya diri. Semakin banyak memperoleh prestasi maka akan semakin tinggi dorongan untuk menjadi percaya diri, demikian pula sebaliknya.

f. Mampu melihat kenyataan yang ada pada diri

Yaitu kemampuan untuk melihat kenyataan yang ada pada diri sehingga tidak akan menjangkau tujuan yang terlampau tinggi serta tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki.

Salah satu dari faktor – faktor secara umum yang saling mempengaruhi dengan kepercayaan diri adalah faktor prestasi. Prestasi akan mendukung seseorang untuk menjadi lebih percaya diri. Semakin banyak memperoleh prestasi maka akan semakin tinggi dorongan untuk menjadi percaya diri, demikian pula sebaliknya.

Beberapa hal yang mendukung untuk menjadim pribadi yang percaya diri adalah :

a. Gaya Bicara

Gaya bicara yang negatif atau merendahkan diri sendiri, dengan cepat akan menempatkan diri sebagai pribadi yang memiliki rasa percaya diri lemah dan tidak mempunyai nilai yang lebih. Gaya bicara negatif ibaratnya Gaya bicara yang negatif ibaratnya sebagai kutukan kejam yang menhgenai diri sendiri. Untuk mempunyai pribadii yang percaya diri harus menggusur gaya bicara negatif menjadi gaya bicara positif yang pada dasarnya melibatkan segala perkataan yang positif mengenai diri seseorang.

b. Cara berbusabna dan bertindak yang profesional

Berbusana dan bertindak secara profesional juga punya andil dalam memancarkan rasa percaya diri, jika individu bangga terhadap busabna dan tingkah lakunya maka akan memancarkan rasa [percaya diri yang lebih besar dibandingkan jika individu tersebut tidak yakin akan cara busananya dan cara bertingkah laku.

c. dasar pengetahuan yang memadai.

Pondasi untuk tampil percaya diri adalah adanya dasar pengetahuan yang menunjang dalam mencari alternatif-alterbnatif solusi untuk suatu persoalan. Pendidikan formal jelas merupakan sumber informasi untuk basis pengetahuan ,

karena tujuan utama pendidikan adalah memberi kerangka pikiran yang benar untuk menyerap pengetahuan yang lebih lanjut.

d. Kemampuan-kemampuan baru

Salah satu cara dalam bertahan di lingkungan adalah terus menerus mengembangkan kemampuan. Karena kemampuan baru tersebut akan membuat seseorang tampil percaya diri dalam menghadapi orang lain. Keadaan ini bisa dipahami karena besar orang menyadari bahwa untuk mendapatkan kemampuan baru dibutuhkan kemauan dan rasa percaya diri.

e. Berani mengambil resiko

Mengambil resiko berkaitan dengan rasa percaya diri. Seseorang yang berani mengambil resiko akan memancarkan pencitraan yang percaya diri. Seorang yang kerap kali menawarkan pemecahan yang kreatif untuk suatu persoalan yang memancarkan rasa percaya diri.

f. Bersikap fleksibel dan Adaptif

Orang yang percaya diri bisa beradaptasi terhadap perubahan dengan cepat demi kebaikan. Jika seseorang mampu menerapkan sikap mental yang fleksibel dan adaptif untuk menerima perubahan akan menampilkan pencitraan yang percaya diri (Andrew, 1997: 20).

Dari uraian diatas bahwa faktor – faktor yang mendukung orang memiliki kepercayaan diri dan apabila sudah terbentuk kepercayaan dirinya tentunya mereka akan

memiliki dapat menggali kemampuan- kemampuannya apalagi kemampuan baru sehingga dengan demikian akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Rasa percaya diri didasarkan pada kepercayaan yang realisti terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu. Bila individu merasa rendah diri, individu tidak berhasil menyadari kemampuan yang sebenarnya dimiliki. Individu menghindari mengambil tantangan baru. Dengan cara ini, rasa rendah diri dapat menuntun pada rasa kurang percaya diri yang tidak realistis, membatasi kemampuan kita untuk memberikan yang terbaik (Page, 2000: 3).Maka dengan kepercayaan diri maka akan dapat menyadari dan mengaplikasikan kemampuan dirinya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan atau prestasi yang diinginkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada penelitian tentang pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Malang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian yang dilakukan mengenai kepercayaan diri pada pegawai di BKD Pemkot Malang di dapatkan hasil, bahwa pegawai memiliki taraf kepercayaan diri sedang yaitu sebanyak 53,12 % atau 17 orang..
2. Penelitian tentang prestasi kerja menunjukkan hasil bahwa pegawai memiliki taraf kepercayaan diri sedang yaitu sebanyak 50 % atau 16 orang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi kepercayaan diri pegawai berada pada kualifikasi sedang lalu sebagian kecil pada tingkat tinggi dan sisanya pada tingkat rendah.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi Prestasi kerja pegawai berada pada kualifikasi sedang lalu sebagian kecil pada tingkat tinggi dan sisanya pada tingkat rendah.
5. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif atau signifikan antara kepercayaan diri terhadap prestasi kerja.

B. Saran-saran

Sehubungan dengan penelitian ini maka di bawah ini beberapa saran akan disampaikan kepada seluruh pembaca karya ini baik yang beraktivitas di dunia kerja ataupun tidak. Berikut adalah langkah-langkah untuk meningkatkan kepercayaan diri pada diri kita, hal ini sangatlah perlu kita lakukan karena kepercayaan diri adalah hal yang harus selalu di kembangkan dalam kepribadian kita.

1. Sebagai langkah pertama mencari sebab-sebab kita merasa rendah diri, setelah mengetahuinya kita mendapatkan prasyarat yang sangat penting untuk perbaikan kepercayaan diri sendiri yang direncanakan.
2. Mengatasi kelemahan hal yang penting adalah harus memiliki kemauan yang kuat. Karena hanya dengan begitu kita akan memandang suatu perbaikan yang kecil sebagai keberhasilan yang sebenarnya.
3. Mengembangkan bakat dan kemampuan kita lebih jauh. Dengan begitu akan ada kompensasi bagi kelemahan kita, sehingga kelemahan menjadi tidak penting bagi kita.
4. Berbagai dengan keberhasilan dalam suatu bidang tertentu dan tidak ragu-ragu untuk bangga atasanya. Bahwa keberhasilan kita akan lebih penting untuk kesadaran diri kita dari pada pendapat orang lain.
5. Membebaskan diri kita dari kita dari pendapatan orang lain. Tidak berbuat berlawanan dengan keyakinan kita. Dengan begitu kita akan merasa merdeka dalam diri sendiri dan yakin.

6. Jika kita tidak puas dengan pekerjaan tapi tidak melihat sesuatu kemungkinan pun untuk memperbaiki diri sendiri maka kita mencoba untuk mengembangkan suatu kegemaran atau hobi. Dengan begitu kita dapat mengkompensasikan kekecewaan dan dapat menjaga diri dari ketidakyakinan atas diri sendiri.
7. Jika kita dimintai untuk melakukan pekerjaan yang sukar, mencoba melakukan pekerjaan itu dengan rasa optimis adalah solusinya, jika kita takut melakukan tugas tersebut, maka masa depan kita akan menjadi kurang percaya pada kemampuan diri sendiri dan akhirnya gagal dalam tugas-tugas lain yang tidak begitu sulit.
8. Tidak terlalu bercita-cita yang melewati batas, karena semakin besar cita-cita kita maka akan semakin sulit bagi kita untuk memenuhi tuntutan yang terlalu tinggi.
9. Tidak membiasakan diri membandingkan dengan orang lain. Karena ada banyak hal yang dapat dilakukan lebih baik oleh orang lain jika dibanding dengan kita, jika kita terus menerus membandingkan diri dengan orang lain maka ada kemungkinan akan kecewa dengan diri sendiri. Hal ini tidak baik bagi harga diri kita.
10. Tidak mengambil motto ungkapan yang berbunyi "apapun juga yang dilakukan dengan baik oleh orang lain saya pun harus dapat melakukannya", karena tak seorang pun dapat mempunyai hasil yang sama dalam tiap bidang. (Lauster, 1994: 15-16)

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S Nitisemito. 1983. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad M. 1987. *Psikologi Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* : Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberti.
- Atkinson. 1991. *Pengantar Psikologi*. Jakarta : Erlangga.
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- 1996. *Tes Prestasi Fungsi Dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Darma , Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penyedia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : CV Rajawali.
- Davies, Philippa. 2004. *Meningkatkan Rasa Percaya Diri*. Yogyakarta : Torrent Books.
- Depag. Alqur'an dan Terjemahan. 2006. Penerbit Diponegoro. Bandung.
- Dobrin J. Andrew. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Utama.
- Drajat, Zakiyah. 1990. *Kesehatan Mental*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Fitriyah. 2003. *Hubungan Antara Rasa Percaya Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pada Mahasiswa Fakultas Hukum Non –Reguler Universitas Brawijaya Malang*. Sskripsi. Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Hakim, T. 2002. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta : Puspa Swara.
- Hani, Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

- Hasibuan, M. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Iswidharmanjaya, P dan Agung, G. 2004. *Satu Hari Menjadi Lebih Percaya Diri*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Kartini, K. 1985. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : CV Rajawali.
- Lauster, P. 2002. *Tes Kepribadian* . Jakarta : Gaya Media Pratama.
- Meistasari, MT. 1995. *Bagaimana Meningkatkan Rasa Percaya Diri*. Jakarta : Bina Putra Aksara.
- Nazir, . 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rahmat, DJ. 1991. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo dan Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Setiawati, N. 2000. *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja*. Skripsi. Malang : Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana.
- Sondan, Siagaan. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Aksara.
- Syarif, Rusli. 1991. *Teknik Manajemen Latihan Dan Pembinaan*. Jakarta : CV Haji Masagung.