

Pengaruh Self Confidence terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Neng Lia Romiati *, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*liaromiati4@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract. This study aims to determine how much influence Self Confidence has on Employee Work Performance of PT. ISS Site PDG Bandung. The method used is a survey method with associative research type and uses descriptive and verification analysis. The population in this study amounted to 36 people. The sample used by using the technique of saturated sample or population research. This data collection was done by using a questionnaire. The results of this study indicate that Self Confidence has a significant positive effect on Employee Work Performance by 66%, meaning that the factors that affect employee performance from self-confidence are very large, the influencing factor is the indicator of being serious in doing something, meaning that more than half of the total existing employees. There they have perseverance in their work and are serious about doing a job.

Keywords: *Self Confidence, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Self Confidence terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. ISS Site PDG Bandung. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Sampel yang digunakan dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau penelitian populasi. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Confidence berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 66% artinya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dari self confidence sangatlah besar, faktor yang memberikan pengaruh yaitu dari indikator bersungguh sungguh dalam melakukan sesuatu artinya lebih dari setengah total karyawan yang ada disana mereka mempunyai ketekunan dalam bekerja dan bersungguh sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kata Kunci: *Self Confidence, Prestasi Kerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusianya. Karena faktor ini juga perusahaan dapat bersaing dipasarnya masing-masing, maka sumber daya manusianya harus lebih diperhatikan dalam mengelolanya.

Ramadhani dkk (2014) Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan dan sikap seseorang terhadap kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dengan menerima secara apa adanya baik positif maupun negatif. Kepercayaan diri adalah sumber utama dari seseorang dalam memenuhi berbagai kebutuhan sendiri. Seseorang mempunyai kebutuhan untuk kebebasan berpola berpikir sendiri. Salah satu langkah utama dalam membangun rasa percaya diri yaitu ketika kita bisa memahami dan meyakini diri sendiri bahwa setiap manusia mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kelebihan yang ada di dalam diri seseorang harus dikembangkan dan dimanfaatkan agar menjadi diri yang produktif, aktif dan berguna bagi orang lain.

Making dkk (2009) *Self Confidence* merupakan kepribadian yang penting pada diri seorang manusia. Tanpa adanya kepercayaan pada diri seseorang maka akan banyak menimbulkan suatu permasalahan pada diri seseorang dan timbulnya keraguan dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan diri merupakan atribut yang paling berharga pada diri seseorang dalam kehidupan bermasyarakat, karena dengan adanya kepercayaan diri, seseorang mampu mengaktualisasikan segala potensi yang ada di dalam dirinya dan bisa menunjukkan keberanian pada diri sendiri. Karyawan yang memiliki sifat percaya diri yang tinggi akan mudah berinteraksi dengan karyawan lainnya, mampu mengeluarkan pendapat tanpa ada keraguan dan menghargai pendapat orang lain, mampu bertindak dan berpikir positif dalam pengambilan keputusan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang rendah akan sulit untuk berkomunikasi, berpendapat, dan akan merasa bahwa dirinya tidak dapat menyaingi karyawan yang lain.

PT. ISS Site PDG Bandung yang karyawannya berjumlah 36 orang ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan terpadu meliputi Cleaning Service, Driver, Resepsionis, Security dan jasa layanan lain yang dibutuhkan masyarakat. Fenomena yang terkait dengan *self confidence* yaitu tidak semua karyawan yakin kepada kemampuan dirinya sendiri ketika dihadapkan pekerjaan. Mereka masih belum mempunyai keyakinan akan pengetahuan dan keahlian terhadap masalah yang dihadapinya. Hal tersebut dikarenakan ketika karyawan menyelesaikan sesuatu masalah pekerjaan mereka selalu bertanya, dengan rekan kerja yang lainnya dan tidak dapat menyelesaikan masalahnya sendiri dan bergantung pada rekan kerja yang lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan tidak yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis menetapkan bahwa *self confidence* menjadi variabel X.

Self Confidence sangat berkaitan erat dengan prestasi seseorang. Prestasi individu sebagai karyawan sangat bergantung pada kesempatan yang diperoleh seseorang agar bekerja lebih baik, bidang pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki, dan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri.

dapat dilihat bahwa kontribusi terendah pada prestasi kerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung yaitu kurangnya semangat akan kerjasama, kurangnya tanggung jawab dan kurangnya pengetahuan akan pekerjaan. Fenomena yang terkait dengan Prestasi Kerja Karyawan yaitu ketidakmampuan kerja sama dengan rekan kerja. Karyawan tersebut tidak mampu atau enggan bekerja sama dengan rekan kerja dikarenakan salah satu dari karyawan tersebut membawa masalah pribadi ke dalam urusan pekerjaan sehingga karyawan tersebut tidak bisa profesional dalam bekerjanya. Hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dimana hasil kerja karyawan tidak hanya dari individu melainkan tetapi membutuhkan

kerjasama dalam tim agar mencapai tujuan bersama.

Selain itu terdapat fenomena kedua yaitu job knowledge (pengetahuan pekerjaan) yaitu karyawan menghadapi suatu pekerjaan tidak sama persis dengan pelatihan yang telah dijalani namun hanya mendekati saja. Itu sangat mempengaruhi terhadap pengetahuan akan pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Sehingga akan sangat berpengaruh kepada prestasi kerja yang akan mereka capai. Pelatihan untuk karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung merupakan pelatihan wajib yang telah tersertifikasi. Fenomena ketiga yaitu ada beberapa karyawan yang belum mempunyai kesadaran akan pekerjaannya atau tanggung jawabnya. Dalam hal ini beberapa karyawan PT. ISS Site PDG Bandung masih belum mempunyai keyakinan akan kesadaran atau kurang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan seperti lalai dalam bekerja, pekerjaannya tidak sesuai dengan yang perusahaan harapkan, kesalahan dalam bekerja, atau melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Ada beberapa karyawan yang seperti itu bisa saja terkena pemecatan dengan prosedur yang ada diperusahaan ISS, yaitu melakukan peneguran terlebih dahulu. Namun ada pula karyawan yang sudah ditegur tetapi masih tidak bisa memperbaiki kesalahannya, dan masih melanggar akan diberikan surat peringatan kedua sampai ketiga. Dan dapat dilihat pula fenomena ketiga memiliki persentase yang sangat kecil dibanding fenomena yang lainnya. Berdasarkan uraian diatas penulis menetapkan bahwa Prestasi Kerja menjadi variabel Y.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Self Confidence Karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung?
2. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung?
3. Seberapa besar Pengaruh Self Confidence terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung?

Tujuan dari hasil penelitian ini adalah memberikan temuan yang empiris terhadap masalah self confidence terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Self Confidence Karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung
2. Untuk mengetahui Prestasi Kerja Karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Self Confidence terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung

Kajian Literatur

Taufiqurokhman (2009) Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks berbisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dan penting dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia – untuk selanjutnya disebut MSDM berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek SDM dari Manajemen Kerja.

Kepercayaan Diri

Willis (dalam Komara, 2016) menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang bahwa seseorang itu mampu mengatasi suatu permasalahan dengan situasi terbaik mereka. kepercayaan diri adalah karakteristik seseorang yang di dalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan dirinya dan mampu mengembangkan dirinya sebagai pribadi yang mampu mengatasi suatu masalah dengan situasi terbaik.

Menurut Derry I & Gregorius A (dalam Yanif, 2010) telah disimpulkan beberapa faktor yang terdapat pada kepercayaan diri seseorang, yaitu:

1. Kemampuan
Kemampuan ketika seseorang menyadari kemampuan yang ada pada dirinya. Bahwa seseorang tersebut mengetahui dan seseorang itu mempunyai kesadaran bahwa seseorang tersebut memiliki bakat, dan keterampilannya.
2. Seseorang Merasa bisa melakukan apapun yang ia inginkan karena memiliki sebuah

pengalaman. Percaya diri bisa tumbuh karena adanya pengalaman-pengalaman tertentu yang pernah mereka jalani.

3. Self Esteem

Self esteem adalah rasa menghargai diri sendiri atau kesan seseorang mengenai dirinya sendiri ketika mendapat suatu pencapaian dan dianggap sesuatu yang baik. Dengan self esteem rasa percaya diri dibangun lewat pikiran sendiri dan keyakinannya terlebih dahulu.

4. Kemampuan dalam beraktualisasi

Yaitu ketika seseorang berusaha untuk mengeksplorasi potensi diri. Dan menggali apa saja kemampuan yang ia bisa.

5. Prestasi

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

6. Mampu melihat kenyataan yang ada pada diri

Yaitu melihat apakah kita mempunyai kemampuan ketika kita melihat kenyataan yang ada pada diri kita. yang terlampaui tinggi serta tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan diri dalam bahasa Inggris disebut juga Self Confidence. Self Confidence merupakan suatu sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi suatu tugas atau pekerjaan. Dalam praktik, kepercayaan diri tersebut merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dihadapi. Cara mengukur kepercayaan diri seseorang dapat dilakukan dengan berbagai indikator antara lain yaitu (Making & Sukses 2009):

1. Keyakinan

Yakin dengan kemampuan diri sendiri adalah sikap seseorang harus yakin bahwa dirinya mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu.

2. Optimis

Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal, dan berani melakukan sesuatu yang positif.

3. Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab yaitu kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. Maka mereka harus bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu. Apabila seseorang melakukan sesuatu maka seseorang itu harus bersungguh-sungguh apabila ingin mencapai tujuan tersebut.

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Pangaribua dkk (2020) prestasi kerja adalah hasil kinerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prestasi dalam bekerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan dengan atas kecakapannya, pengalamannya, kesungguhannya dan waktu yang ia punya. penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Biasanya tindakan penilaian atas prestasi kerja selalu diiringi dengan suatu sistem kebijaksanaan terhadap pengembangan karir karyawan.

Menurut Tanjung (2015) mengatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Selain itu Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Ir Rusli Syarif (dalam Yanif, 2010) faktor-faktor yang dominan dalam prestasi kerja adalah :

1. Semangat atau keinginan kerjanya yang sangat dipengaruhi oleh sikap dan tingkah lakunya terlebih dahulu. Adapun jenis-jenis tingkah laku antara lain : Tekun,

rasional, bertanggung jawab, amanah atau dapat dipercaya, memiliki semangat kerjasama, mempunyai keinginan untuk maju dan berprestasi.

2. Keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan seseorang serta pelatihan dan pengalaman yang dimilikinya(bakat dan pengetahuan) Adapun jenis-jenis kemampuan meliputi faktor-faktor yaitu :
3. Kecermatan dalam berfikir, mampu menganalisa dengan baik, bijaksana mengambil sebuah keputusan, pengetahuan tentang mereka tentang pekerjaannya, komunikasi yang baik.

Dalam menilai prestasi kerja karyawan perusahaan dapat menerapkan beberapa unsur yang dinilai. Menurut Seisarita (2015) unsur unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Quantity of work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu priode waktu yang ditentukan. Jumlah pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai pesyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit. jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Quality of work (kualitas kerja) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kesesuaian dan kesiapannya. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaantugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Job knowledge (pengetahuan pekerjaan) merupakan luasnya pengetahuan pekerjaan dan keterampilan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki pengetahuan yang luas akan pekerjaan dan keterampilannya.
4. Crativenes (kreatifitas) merupakan keaslian gagasan gagasan yang dimunculkan dari tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan persoalan timbul. Setiap karyawan harus bisa menyelesaikan suatu persoalan yang ada.
5. Cooperation (kerjasama) kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain. Setiap karyawan harus bersedia bekerja sama bersama rekan kerjanya untuk keberlangsungan suatu perusahaan.
6. Dependability (dapat diandalkan) kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Setiap karyawan harus memiliki kesadaran dalam bekerja, dapat dipercaya dalam hal hadir tidaknya dalam bekerja, dan bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.
7. Invinitative (inisiatif) semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab. Setiap karyawan harus mempunyai semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas tugasnya dan harus mempunyai tanggung jawab yang besar.
8. Personal qualities (kualitas personal) menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman, dan integritas pribadi. Seorang karyawan harus mempunyai kualitas diri yang baik, attitude yang baik, dan harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal dan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono dalam Sari dan Hartini (2020) bahwa metode deskriptif adalah sebagai suatu rumusan masalah yang sama dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel indeviden selalu dipasangkan dengan variabel dependen). Metode deskriptif yaitu

metode yang meneliti untuk gambaran mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Sedangkan metode verifikatif adalah penelitian yang pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Verifikatif menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan statistik SPSS 25 untuk menguji pengaruh variabel self confidence terhadap prestasi kerja karyawan..

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil rekapitulasi analisis deskriptif mengenai variabel *Self Confidence* dan Prestasi Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Variabel Self Confidence

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Seberapa yakin anda dapat melakukan sebuah pekerjaan?	6	12	5	12	1	118	3,28	Cukup Baik
								3,58	
2	Seberapa berani anda menghadapi suatu pekerjaan?	8	13	7	8	-	129	4,03	Baik
3	Seberapa tekun anda terhadap suatu pekerjaan?	9	21	4	2	-	145	3,63	Baik
Total Skor							392		Baik

Sumber : data diolah penulis, 2021.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai self confidence bahwa indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu indikator ketekunan terhadap suatu pekerjaan dengan total skor 145 yaitu tekun. tabel diatas memperoleh total skor 396 dan rata rata 3,63 yang berada pada kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa self confidence di PT. ISS Site PDG Bandung sudah baik.

Tabel 4. 22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skor					Total Skor	Rata-Rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
1	Seberapa mampu anda menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan?	14	19	2	1	-	154	4,28	Sangat Baik
2	Seberapa besar kesiapan anda dalam bekerja?	9	23	2	2	-	147	4,08	Baik
3	Seberapa pengetahuan anda terhadap suatu pekerjaan?	6	14	9	8	-	129	3,53	Baik
4	Seberapa yakin anda dapat menyelesaikan persoalan tentang pekerjaan?	7	19	6	4	-	137	3,81	Baik
5	Apakah anda yakin bisa bekerja sama	5	19	8	4	-	133	3,69	Baik
	dengan rekan kerja?								
6	Apakah anda mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap suatu pekerjaan?	4	12	11	9	-	119	3,31	Cukup Baik
7	Apakah anda mempunyai semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan?	6	17	9	4	-	133	3,69	Baik
8	Apakah anda mempunyai tingkat kepribadian personal yang baik?	8	18	7	3	-	139	3,86	Baik
Total							1091	3,78	Baik

Sumber: data diolah penulis, 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Prestasi kerja karyawan bahwa indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu indikator mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dengan total skor 154 yaitu sangat baik. tabel diatas memperoleh total skor 1091 dan rata rata 3,78 yang berada pada kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung sudah baik.

Uji Hipotesis

Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat nilai r koefisien variabel self confidence dan prestasi kerja karyawan sebesar 0,813 kemudian melihat tabel interprestasi koefisien korelasi, hasil korelasi tersebut berada pada interval 0,80- 1000 yang dimana terdapat hubungan yang sangat kuat self confidence terhadap prestasi kerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung.

Uji Koefisien Determinasi

nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,660 atau 66%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Self Confidence memberikan pengaruh sebesar 66% terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan sebanyak 34% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, pengembangan karier, keamanan keselamatan dan kesehatan kerja, dan sebagainya.

Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan output diatas nilai constant (a) sebesar 13.841 sedangkan nilai Self Confidence (b/koefisien regresi) 1,507 sehingga persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 13.841 + 1,507$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 13.841 jika prestasi kerja karyawan dianggap nol, maka prestasi kerja karyawan sebesar 13.841
2. Koefisien regresi self confidence 1,507. Angka koefisien memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat akan menyebabkan kenaikan variable
3. Prestasi Kerja Karyawan sebesar 1,507 dan bila X=0 (Self Confidence = 0) maka Prestasi Kerja Karyawan sebesar 13.841

Uji T

Berdasarkan nilai signifikasi dari output coefficients diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung diketahui sekitar 8,117 > t tabel 2,032 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel self confidence berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung. Maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti variabel dari self confidence berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung.

Pada pembahasan ini membahas mengenai self confidence dan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan analisis deskriptif yang dilakukan penulis mengenai self confidence dengan indikator terendah yaitu keyakinan dengan ukuran tingkat pemahaman mengenai keyakinan untuk melakukan suatu pekerjaan sebesar 3,28 yang dimana angka tersebut berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti karyawan masih belum mempunyai keyakinan akan suatu pekerjaan atau belum mempunyai keyakinan untuk bisa menyelesaikan masalahnya sendiri. Dan tidak semua karyawan yakin kepada kemampuan dirinya ketika dihadapkan sebuah pekerjaan. Selain itu berdasarkan analisis deskriptif prestasi kerja karyawan dengan indikator terendah yaitu dependability (dapat diandalkan) dengan ukuran tingkat kesadaran akan suatu pekerjaan sebesar 3,31 dimana angka tersebut berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti karyawan belum cukup mempunyai kesadaran dan keyakinan atau kurangnya tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Dengan hal ini self confidence berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Karna bila karyawan tidak bisa menyelesaikan masalahnya sendiri, maka karyawan tersebut tidak mempunyai kesadaran dan keyakinan atau kurangnya tanggung jawab pada suatu pekerjaan. Maka dari itu akan mempengaruhi pada prestasi karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *self confidence* terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. ISS Site PDG Bandung, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai self confidence dengan indikator tertinggi yaitu bersungguh sungguh dalam melakukan sesuatu dengan ukuran tingkat pemahaman mengenai tekun terhadap suatu pekerjaan sebesar 4,03 yang dimana angka tersebut berada pada kategori baik. berarti karyawan mempunyai ketekunan terhadap suatu pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa self confidence di PT. ISS Site PDG Bandung sudah baik.
2. berdasarkan analisis deskriptif prestasi kerja karyawan dengan indikator tertinggi yaitu kuantitas pekerjaan (quantity of work) dengan ukuran tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan sebesar 4,28 yang dimana angka tersebut dikategorikan baik. Hal ini dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung sudah baik.
3. Self Confidence berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 66% dan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, motivasi kerja, pengembangan karier, dan lainlain. Hal ini terbukti dari nilai thitung = 8,117 > t tabel 2,032 = ttabel dan sig = 0,000 < 0,5, maka Ho ditolak dan menerima Ha

Daftar Pustaka

- [1] Almasri, M. N. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM M. Nazar Almasri.
- [2] Aris Baharuddin. (2013). (Studi Pada Kantor PT . PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). 56–68.
- [3] Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,.
- [4] Hanafi, D. M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. 1–66.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPF-UGM, 2016.
- [6] Ibrahim, A. (2016). Analisis Implementasi Manajemen Kualitas dari Kinerja Operasional pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 4(2), 859–869.
- [7] Komara, I. B. (2016). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa SMP. PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 5(1), 33.
- [8] Making, S. D., Ekonomi, F., & Surabaya, U. S. (2009). SOETOMO BUSINESS REVIEW melalui organizational commitment terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas i khusus tpi surabaya. 1, 108–126.
- [9] Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Zifatama Publisher.
- [10] Pangaribua, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Nurmala Chaerudin, E., & Putri Amin, K. (2020). Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan. Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Kawasan Pendidikan Tinggi Jatinangor, 6(2), 1–19.
- [11] Pratiwi, I. D., & Laksmiwati, H. (2016). Kepercayaan Diri dan Kemandirian Belajar Pada Siswa SMA Negeri “X.” Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan, 7(1), 43.
- [12] Ramadhani, T. N., Putrianti, F. G., Psikologi, F., & Tamansiswa, U. S. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan citra diri pada remaja akhir. 4(2), 22–32.
- [13] Sari D.R, H. S. (2020). Pengaruh Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kedai Mie Korea. Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen, 2(1), 31–42.

- [14] SEISARITA, D. D. A. F. (2015). PERAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA PRESTASI KARYAWAN BERDASARKAN
- [15] KINERJA KARYAWAN (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Prima Artha Sejahtera). *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 3(9), 1689–1699.
- [16] Sudarji, S. (2018). Hubungan Antara Nomophobia Dengan Kepercayaan Diri. *Psibernetika*, 10(1), 51–61.
- [17] Sugiarto, M., Waskito, J., & Jalil, M. (2019). Abstract The puprpose of research : 1) To determine the effect of knowledge management on the performance of employees at PT . Asaputex Jaya . 2) To find out the influence of work stress on the performance of employees at PT . Asaputex Jaya . 3) To fin. 11(2), 144–157.
- [18] Sugiono. (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- [19] Sugiyono. (2017). Pengertian instrumen yang valid. *Tinjauan Keaktifan Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas XI Sma Pasundan 7 Bandung*, 121.
- [20] Syam, A., & Amri. (2017). Pengaruh Kepercayaan Diri (Self Confidence) Berbasis Kaderisasi IMM Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Biotek*, 5, 1–16.
- [21] Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13.
- [22] Tabe, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT . TELKOM Tbk CABANG MAKASSAR. 4(2), 92–109.
- [23] Tanjung, H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 151(1), 10–17.
- [24] Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [25] Tisngati, U., & Meifiani, N. (2014). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Pola Asuh Orang Tua Pada Mata Kuliah Teori Bilangan Terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Derivat*, 1(2), 8–18.
- [26] Walid, A., Gamal, R., Kusumah, T., Doktoral, P., & Doktoral, P. (2015). Pengaruh Rasa Percaya Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa pada Mata Pelajaran IPA. 217–226.
- [27] Wardhana, I. R., & Lutfianto, M. (2018). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Ditinjau Dari Kemampuan Matematika Siswa. *UNION: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 6(2), 704–709.
- [28] Yanif, R. H. (2010). Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang.
- [29] Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-41