



BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance

Volume 2 Issue 2, 2024 Page 12-20

DOI: [10.37985/benefit.v2i2.372](https://doi.org/10.37985/benefit.v2i2.372)

Pengaruh *Self Confidence* Terhadap Prestasi Kerja Pada Perangkat Desa Kantor Desa Simpang Jaya

Suci Fitria Ramadani¹, Agus Maulana², Achmad Isya Alfassa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

• Corresponding author

Sucifitriaramadani33@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find out whether there is a positive influence of Self Confidence on Work Performance at Simpang Jaya Village Office Village Officials. The type of data in this research uses quantitative data. The population and sample in this study were the Simpang Jaya Village Office Village Officials with a sample size of 39 people. With data collection techniques through questionnaires and data analysis used is quantitative analysis using a Likert Scale and SPSS version 25 program.. Research results: In testing the T test, the sig value was 0.000. The sig value is smaller than the probability value of 0.05, or the value $0.000 < 0.05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected. The variable Self Confidence (X) has a calculated t of 5.103 with a t table of 2.026. This proves that the Self Confidence variable (X) is a variable that partially influences the Job Performance variable (Y) of Simpang Jaya Village Office Village Officials. In testing the R Test (Correlation Coefficient) it was found that the Pearson Correlation showed the number 0.636 where this

number was between the values 0.61 – 0.80, which shows that these variables have a strong correlation relationship. These two values also show positive numbers, which means that the higher the Self Confidence variable (X), the higher the Work Performance (Y). Testing the Coefficient of Determination test for the R Square column shows a value of 0.404 this shows that 40.4% of the Work Performance variable (Y) is influenced by the Self Confidence variable (X). Another 59.6% is influenced by other variables that influence the Job Performance (Y) variable for Simpang Jaya Village Office Village Officials which are not explained in this research.

Keywords: *Self Confidence And Work Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif Kepercayaan Diri terhadap Prestasi Kerja Aparat Desa Kantor Desa Simpang Jaya. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Kantor Desa Simpang Jaya dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang. Dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert dan program SPSS versi 25. Hasil Penelitian : Pada pengujian uji T diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel Kepercayaan Diri (X) mempunyai t hitung sebesar 5,103 dengan t tabel sebesar 2,026. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kepercayaan Diri (X) merupakan variabel yang secara parsial mempengaruhi variabel Prestasi Kerja (Y) Aparat Desa Kantor Desa Simpang Jaya. Pada pengujian Uji R (Koefisien Korelasi) diketahui bahwa Korelasi Pearson menunjukkan angka 0,636 dimana angka tersebut berada diantara nilai 0,61 – 0,80 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan korelasi yang kuat. Kedua nilai tersebut juga menunjukkan angka positif yang artinya semakin tinggi variabel Kepercayaan Diri (X) maka semakin tinggi pula Prestasi Kerja (Y). Pengujian uji Koefisien determinasi pada kolom R Square menunjukkan nilai sebesar 0,404 hal ini menunjukkan bahwa 40,4% variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Percaya Diri (X). Sebesar 59,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi variabel

Prestasi Kerja (Y) Aparat Desa Kantor Desa Simpang Jaya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepercayaan Diri Dan Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan pengoperasian instansi atau organisasi pemerintah. Instansi pemerintah dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan instansi tempat dia bekerja dan mencari nafkah, mengalami peningkatan serta perkembangan dari tahun ke tahun (Liyas & Primadi, 2017). Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam suatu organisasi. Mereka tidak hanya memberikan tenaga, tetapi juga memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang berharga. Kepribadian pegawai memainkan peran kunci dalam membentuk dinamika tim dan produktivitas kerja.

Salah satu aspek penting dalam kepribadian seorang pegawai ialah sikap *self confidence* atau sikap percaya diri yang dimiliki. *Self confidence* seseorang akan dapat terlihat jika sedang berada didalam pergaulan, maupun didalam dunia pekerjaan. Didunia pekerjaan, sikap inilah yang akan membuat seorang pegawai merasa bangga akan pekerjaan yang dimilikinya sehingga pastinya akan membuahkan hasil kinerja yang baik. 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.

Dengan adanya *Self Confidence* pada diri pegawai akan berperan penting dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi Kerja adalah faktor penting untuk mendukung keberhasilan seseorang baik dalam kapasitas pribadi atau sebagai anggota suatu organisasi/lembaga.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pada umur tertentu yang mampu bekerja dan mencari nafkah. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh saat ini, tetapi diperoleh melalui proses penilaian

prestasi kerja pegawai yang panjang. Prestasi kerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

LANDASAN TEORI

Menurut Sastrohadiwiryono Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi. (Samsuni, 2017)

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan sumber daya manusia dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi adalah faktor penting untuk mendukung keberhasilan seseorang baik dalam kapasitas pribadi atau sebagai anggota suatu organisasi/lembaga. Menurut Hasibuan dalam (Nursyahputri & Saragih, 2019) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno dalam (Rivaldo et al., 2021) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi perannya terhadap pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.

Adanya rasa percaya diri atau *self confidence* yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya adalah komponen lain yang secara teoritis maupun praktis memberikan dorongan semangat yang bersumber dari dalam diri. Percaya diri adalah keyakinan pada diri sendiri dan kemampuan Anda sendiri. dalam menyelesaikan tugas dan memilih metode yang efektif. Kepercayaan diri adalah kemampuannya untuk mengatasi situasi yang semakin sulit dan keyakinannya pada pilihan dan pendapatnya.

self confidence menurut Tanjung dalam (Anra Tinambunan, Muhammad Rafif Akbarsyah, 2023) Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan

diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Simpang Jaya Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh populasi dari perangkat desa kantor desa simpan jaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kuantitatif menggunakan Skala Likert dan Program SPSS versi 25. Analisis data yang digunakan yaitu pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi dan uji regresi linier sederhana. Pada pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji koefisien determinasi dan uji R (koefisien korelasi). Dari pengujian validitas instrument penelitian pernyataan mendapatkan nilai r hitung $\geq r$ tabel, yang dimana r tabel dari 39 responden adalah 0.267. Pada 20 pernyataan menunjukkan semua nilai diatas nilai r tabel, sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

Pada pengujian reliabilitas tabel nilai cronbach alpha pada kedua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari r tabel yang bernilai 0.267. Pada nilai *cronbachs-alpha Self Confidence* menunjukkan angka 0.730 yang dimana lebih besar dari 0.267. Pada Prestasi Kerja memiliki nilai 0.728 lebih besar dari 0.267. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut reliabel. Dapat dilihat

Pada pengujian normalitas kolom *Shapiro-Wilk* bagian Signifikansi menunjukkan angka 0.068 yakni lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 1.1 uji normalitas

| Tests of Normality | |
|---------------------------------|--------------|
| Kolmogorov-Smirnov ^a | Shapiro-Wilk |

| | Statis | Df | Sig. | Statis | df | Sig. |
|-------------------------|--------|----|------|--------|----|------|
| Unstandardized Residual | .138 | 39 | .060 | .948 | 39 | .068 |

a. Lilliefors Significance Correction

Pada pengujian autokorelasi tabel *model summary Durbin-Watson* menunjukkan nilai 1.513 dimana nilai dU 1.434 dan nilai 4-dU 1.539 berada pada interval angka $dU < DW < 4 - dU$, $1.434 < 1.513 < 1.539$ maka disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 1.2 uji autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .636 ^a | .404 | .388 | .05961 | 1.513 |

a. Predictors: (Constant), LN_SelfConfidence
b. Dependent Variable: LN_PrestasiKerja

Pada pengujian regresi linier sederhana Nilai konstanta (a) menunjukkan diangka 1.310 yang dimana apabila nilai X atau *Self Confidence* adalah 0, maka nilai Y atau Prestasi Kerja akan tetap menunjukkan angka 1.310 satuan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X atau *Self Confidence* diangka 0.653. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel X atau *Self Confidence* berpengaruh positif terhadap variabel Y atau Prestasi Kerja. Dimana angka tersebut lebih besar dari (\geq) 0.05.

Pada pengujian T (uji parsial) Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel *Self Confidence* (X) mempunyai t hitung yakni 5.013 dengan t tabel 2,026. Jadi t hitung *Self Confidence* (X) $5.013 \geq$ t tabel 2,026. Hal ini membuktikan bahwa variabel *Self Confidence* (X) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) Perangkat Desa Kantor Desa Simpang Jaya.

Pada pengujian koefisien korelasi pada tabel *correlation* nilai signifikansi pada kedua variabel menunjukkan di angka 0.000 dimana kecil dari 0.05 yang artinya kedua variabel tersebut berkorelasi. Dapat dilihat juga pada bagian *Pearson Correlation* di kolom Prestasi Kerja dan *Self Confidence* menunjukkan angka 0.636 dimana angka tersebut berada di antara nilai 0.61 – 0.80 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan korelasi yang kuat. Kedua nilai tersebut juga menunjukkan angka positif yang diartikan bahwa semakin tinggi variabel *Self Confidence* (X) maka semakin tinggi juga Prestasi Kerja (Y) begitu juga sebaliknya.

Pada pengujian koefisien determinasi pada tabel *Model Summery* bagian kolom *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.404 hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 40.4 % variabel Prestasi Kerja (X) dipengaruhi oleh variabel *Self Confidence* (X). sebanyak 59.6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel Prestasi Kerja (Y) perangkat desa Kantor Desa Simpang Jaya yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *self confidence* (X) mempengaruhi variabel prestasi kerja (Y) sebanyak 40.4 % dan 59.6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan didalam penelitian ini. Pada pengujian uji T pula didapati hasil bahwa variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y yang dimana nilai tersebut juga memiliki nilai yang positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel X maka variabel Y juga akan semakin tinggi.

Dari indikator variabel *Self Confidence* (X) keyakinan diri pada jabatan memiliki nilai tingkatan yang tertinggi, disusul dengan kepercayaan diri terhadap kemampuan kerja dan jenjang pendidikan. Untuk itu diharapkan kepada Perangkat Desa Kantor Desa Simpang Jaya untuk tetap meningkatkan kepercayaan diri nya.

Pada indikator Prestasi Kerja (Y) pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai tingkatan terendah, kemudian disusul pada menghargai kinerja tim dan

masukannya saran dan kritik. Untuk hal itu diharapkan Kantor Desa Simpang Jaya dapat menambah fasilitas kerja untuk meningkatkan prestasi kerja perangkat desanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anra Tinambunan, Muhammad Rafif Akbarsyah, M. Z. E. (2023). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri dan budaya perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan*. 2(01), 227–232.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017*, 2(1), 17–26.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Selfianita, S., & Chair, ira meirana. (2021). Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 33–38.
- Senastri, K. (2022). *Apa Itu Koefisien Korelasi dan Contoh Kasusnya dalam Statistik Sederhana*. Accurate.Id. <https://accurate.id/akuntansi/koefisien-korelasi/>
- Sujianto, A. (2010). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Dandelion Sahabat Sejati Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1211408283.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Proceedings of the*

- National Academy of Sciences*, 3(1), 1–10.
<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:EM+Demystified:+An+Expectation-Maximization+Tutorial#0%0Ahttps://www2.ee.washington.edu/techsite/papers/documents/UWEETR-2010-0002.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/srep22311%0Ahttp://www.life.um>
- Ulfa, R., & Ulfa, R. (2021). *Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan*. 6115, 342–351.
- Wijaya, M., & Pribadi, T. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IVMedan The Effect of Self Confidence and Delegation of Authority on Employee Performance at PTPN IV Medan*. 2(2), 129–135.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.454>
- Yunitasari, Haribowo, P., & Utami, H. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja (Smk) Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*15, 15(3), 159–166.
- Yusuf, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 7 No., 17–23.
- Zainudin, A. (2016). Model Kelembagaan Pemerintahan Desa. *JIP (Jurnal Ilmu Pemerintahan): Kajian Ilmu Pemerintahan Dan Politik Daerah*, 1(2), 338–351.
<https://doi.org/10.24905/jip.1.2.2016.338-351>