

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

- 1. Kiboss Emily. V (2014) Langkah-langkah pelatihan yang digunakan untuk Meningkatkan Kemampuan Karyawan untuk Mengatasi Tantangan yang ditimbulkan oleh Kemajuan baru dalam Teknologi di North Rift Wilayah Kenya.**

Tidak ada langkah-langkah yang diadopsi oleh Telkom Kenya untuk meningkatkan karyawan, kemampuan untuk mengatasi tuntutan teknologi baru, dan tidak ada yang signifikan hubungan antara langkah-langkah yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi dengan tuntutan teknologi baru dan sumber daya manusia yang memadai diadopsi untuk memenuhi ekspansi Telkom kedalam program baru. Penelitian terdahulu dilatar belakangi pentingnya untuk menyelidiki hubungan antara Langkah-langkah yang digunakan oleh Telkom Kenya, *North Region Rift* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan mereka untuk merangkul atau mengatasi dengan teknologi baru selama periode perubahan, sedangkan penelitian ini dilatar belakangi pentingnya mengetahui kemampuan kerja pegawai di BKD Sleman dimana kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Salleh Fauzilah, Zaharah Dzul kifli, Wan Amalina Wan Abdullah, dan Nur Haizal Mat Yaakob(2011) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pemerintah, Karyawan di Malaysia.

Motivasi afiliasi dan prestasi kerja berhubungan positif. Dimana strategi manajemen dapat dirumuskan sesuai dengan tingkat motivasi karyawan.

Penelitian terdahulu dilatar belakangi pentingnya mengetahui hubungan antara motivasi terhadap karyawan pemerintah negara bagian, menggunakan hubungan antara prestasi kerja secara keseluruhan dan dimensi motivasi dan prestasi kerja mereka, sedangkan pada penelitian ini dilatar belakangi pentingnya meningkatkan motivasi kerja pegawai agar pekerjaan yang diberikan pegawai maksimal.

3. Vithessonthi Chaiporn dan Schwaninger Markus(2008) Motivasi kerja dan kepercayaan diri untuk belajar dan pengembangan sebagai prediktor dukungan untuk perubahan.

Menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja berhubungan negatif dengan tingkat dukungan untuk perubahan, dan tingkat kepercayaan diri, untuk belajar dan pengembangan tidak terkait dengan tingkat dukungan untuk perubahan. Hasil ini berlawanan dengan intuisi, dan mereka menolak hipotesis awal. Penelitian terdahulu dilatar belakangi pentingnya motivasi kerja dan kepercayaan diri untuk belajar dan pengaruh pengembangan dukungan karyawan untuk perampingan, sedangkan penelitian ini dilatar belakangi Pentingnya memupuk kepercayaan diri agar dapat meningkatkan kinerja pegawai BKD Sleman sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Sultana Afshan, Sobia Irum, Kamran Ahmed, dan Nasir Mehmood (2012) Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Sektor Telekomunikasi di Pakistan.

Mengeksplorasi bahwa setiap organisasi untuk berhasil dalam mencapai tujuan, program pelatihan, desain dan implementasi harus direncanakan secara sistematis, dimana harus disesuaikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Penelitian terdahulu dilatarbelakangi pentingnya praktek Pelatihan Sektor Telekomunikasi di Pakistan untuk menentukan dampaknya terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini Pentingnya meningkatkan kepercayaan diri agar kemampuan kerja dan motivasi kerja meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai BKD Sleman.

5. Zameer Hashim, Sehza Ali, Waqar- Nisar, dan Muhammad Amir(2014) Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Beverage Industry Pakistan.

Untuk menyelidiki dampak dari motivasi terhadap kinerja karyawan industri minuman di Pakistan. Dimana untuk mengeksplorasi motivasi tersebut memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan di industri minuman di Pakistan. Penelitian terdahulu dilatarbelakangi pentingnya Motivasi untuk memainkan peran penting dalam semua organisasi publik dan swasta, tanpa motivasi organisasi mereka tidak bisa mencapai tujuan, sedangkan penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya meningkatkan motivasi terhadap kinerja pegawai di BKD Sleman.

2.2 KEMAMPUAN KERJA

2.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Moenir (2006), menyatakan bahwa kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan sebagai variabel individu. Kemampuan tidak dapat dipisahkan dengan konsep ketrampilan. Ketrampilan dalam hal ini merupakan sifat (bawahan sejak lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik, maka ketrampilan dinyatakan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam tugas.

Keberhasilan tujuan organisasi berhubungan dengan kemampuan seorang pegawai, Menurut Streers (1984), berpendapat bahwa keberhasilan manajemen erat hubungannya dengan tingkat kemampuan intelektual seseorang seperti kemampuan memahami perkataan lisan, penalaran secara induktif maupun daya ingat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kesanggupan pegawai untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.2.2 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja pegawai berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi pegawai. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Tujuan penilaian kemampuan pegawai sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2003), beberapa indikator kemampuan kerja pegawai adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan.

1. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:
 - a. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
 - b. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya
 - c. Kemampuan menguasai pekerjaan.
2. Keterampilan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:
 - a. Petunjuk teknis pekerjaan
 - b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Menurut Robbins (1998), Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.2.4 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya

pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Menurut Subroto (2007), untuk meningkatkan kemampuan kerja Pegawai ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

2.2.5 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut William (dalam Wungu, 2003), menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian kemampuan kerja pegawai, yaitu :

1. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.

3. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

2.3 MOTIVASI INTRINSIK

2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimanacara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Campbell (2002), mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup

sejumlah konsep dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, ketetapan tujuan, harapan, dan sebagainya.

2.3.2 Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Hasibuan (2006), Tujuan motivasi Intrinsik antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kemampuan kerja pegawai.
2. Meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

2.3.3 Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2006), Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya

kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.3.4 Cara Meningkatkan Motivasi Intrinsik

Menurut Sulistiyani (2004), Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat karyawan melakukan apa yang harus dilakukan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara, diantaranya:

1. Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pimpinan, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
2. Mendorong, yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa saja yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
3. Mendesak, yaitu membuat orang merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu cara, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu. Namun, motivasi jenis ini sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena karyawan bekerja disebabkan adanya paksaan tanpa ada motif dari dirinya sendiri.

2.3.5 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal

seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Siagan (2006), motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi Intrinsik seseorang pegawai antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

2.3.6 Indikator Motivasi Intrinsik

Indikator motivasi Intrinsik menurut Sedarmayanti (2007), yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

4. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

2.4 KEPERCAYAAN DIRI

2.4.1 Pengertian Kepercayaan Diri

Percaya Diri (*Self Confidence*) adalah meyakinkan pada kemampuan dan penilaian (*judgement*) diri sendiri dalam

melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya. Orang yang tidak percaya diri akan merasa terus menerus jatuh, takut untuk mencoba, merasa ada yang salah dan khawatir (Risman, 2003).

Menurut Rousseau, et.al (1998), kepercayaan adalah wilayah psikologis yang merupakan perhatian untuk menerima apa adanya berdasarkan harapan terhadap perilaku yang baik dari orang lain. Kepercayaan juga dapat didefinisikan sebagai kesediaan satu pihak untuk menerima resiko dari tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan penting untuk pihak yang mempercayainya, terlepas dari kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan tindakan pihak yang dipercaya (Mayer, et.al, 1995).

2.4.2 Pembentukan Kepercayaan Diri

Pembentukan rasa percaya diri bermula dari proses pengamatan seseorang terhadap dirinya sendiri. Berdasarkan pengamatan tersebut sampailah seseorang pada gambaran dan penilaian terhadap dirinya sendiri. Hal tersebut disebut konsep diri (*self concept*). Jadi, konsep diri adalah pandangan dan perasaan seseorang terhadap dirinya sendiri baik itu bersifat psikologis, sosial, maupun fisik (Rakhmat, 1985).

Menurut Waterman (1988), mengatakan bahwa kepercayaan diri bukan sifat bawaan yang telah ada semenjak manusia dilahirkan, melainkan merupakan bagian dari kepribadian yang terbentuk dari

hasil interaksi dan perkembangan melalui proses belajar individual maupun sosial.

Menurut Markus dan Wurf (1987), menyebutkan bahwa seseorang belajar mengenai diri sendiri melalui interaksi langsung dan komparasi sosial. Dengan adanya interaksi langsung akan diperoleh informasi tentang diri sendiri, sedangkan melalui komparasi sosial individu dapat mengevaluasi diri dan membandingkannya dengan orang lain. Menurut Martani dan Adiyanti (1990), evaluasi diri akan membuat seseorang paham dan tahu siapa dirinya, kemudian akan berkembang menjadi kepercayaan diri.

2.4.3 Cara Meningkatkan Kepercayaan Diri

Menurut Fatimah (2006), untuk dapat meningkatkan rasa percaya diri yang proporsional, individu tersebut harus memulai dari diri sendiri. Adapun cara yang digunakan adalah:

1. Evaluasi Diri Secara Objektif Individu harus belajar untuk menerima diri secara objektif dan jujur. Membuat daftar potensi yang ada dalam diri baik yang telah diraih ataupun belum. Kenali apa yang menjadi penyebab terhalangnya kemunculan potensi yang ada dalam diri.
2. Memberi penghargaan yang jujur terhadap diri Menyadari dan menghargai sekecil apapun keberhasilan dan potensi yang dimiliki.

3. *Positif Thinking*

untuk melawan setiap asumsi, prasangka atau persepsi negatif yang muncul dalam benak, dan tidak membiarkan pikiran negatif berlarut-larut.

4. *Gunakan Sel Affirmation*

Menggunakan *sel affirmation* memerangi *negatif thinking*.

5. Berani Mengambil Resiko

Setelah memahami secara objektif, maka akan dapat memprediksi resiko setiap tantangan yang dihadapi, sehingga tidak perlu menghindari melainkan lebih menggunakan strategi untuk menghindari, mencegah, atau mengatasi resiko.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri dapat digolongkan menjadi dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Termasuk dalam faktor internal adalah konsep diri dan jenis kelamin sedangkan yang termasuk dalam faktor eksternal adalah faktor lingkungan keluarga, budaya, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan pengalaman.

1. Konsep Diri

Konsep diri adalah seperangkat persepsi tentang diri yang didasarkan atas evaluasi dan interpretasi dari tingkah laku yang diamatinya (Burns, 1979).

2. Jenis Kelamin

Hasil penelitian Stone, et.al (1983), menemukan bahwa tingkat kepercayaan diri wanita lebih rendah daripada pria. Penyebabnya adalah karena wanita cenderung memiliki perasaan tidak berdaya dibanding pria.

3. Lingkungan Keluarga

Kepercayaan diri terbentuk karena perlakuan yang diterima dan lingkungan tempat individu tumbuh dan dibesarkan. Lingkungan yang menjadi proses terbentuknya kepercayaan diri adalah lingkungan keluarga yang merupakan lingkungan sosial terkecil Nolte (dalam Rakhmat, 1985).

4. Tingkat Pendidikan

Menurut Burns (1979), bahwa keberhasilan dalam bidang pendidikan memberi pengaruh pada tingkat kepercayaan diri. Selain itu, kepercayaan diri memberi sumbangan yang berarti bagi pencapaian prestasi akademis karena kepercayaan diri dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan ketekunan dalam meraih prestasi. Hal tersebut menunjukkan suatu hubungan yang saling mendukung antara tingkat pendidikan dengan kepercayaan diri.

5. Status Sosial Ekonomi

Kondisi sosial ekonomi merupakan sarana yang dapat memberikan jaminan kepada seseorang untuk dapat memperoleh berbagai fasilitas. Keadaan sosial ekonomi yang baik membuat individu dapat mengikuti kursus- kursus, ketrampilan- ketrampilan serta kegiatan- kegiatan apa saja yang diinginkan yang dapat

mendukung individu dalam mengaktualisasikan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

6. Pengalaman

Menurut McClelland (1971), Pemahaman akan menjadi dasar yang kuat dalam pembentukan rasa percaya diri. Seseorang harus memiliki pengalaman yang berkaitan dengan objek psikologis agar mereka dapat menanggapi, memahami, dan bereaksi secara tepat terhadap suatu objek kejadian. Reaksi individu terhadap suatu kejadian biasanya tidak terlepas dari pemahamannya terhadap pengalaman sebelumnya. Kondisi seperti itu menciptakan bagaimana pengalaman akan mempengaruhi rasa percaya diri secara positif atau negatif.

2.4.5 Ciri- Ciri Kepercayaan Diri

Lugo dan Hershey (1981), mengatakan bahwa individu yang percaya diri akan bekerja keras dalam menghadapi tantangan, tidak ragu-ragu, mandiri dan kreatif, juga berani menyampaikan pikiran dan perasaan yang sebenarnya kepada orang lain tanpa disertai kecemasan apakah akan diterima atau ditolak oleh orang lain baik tua, muda, maupun anak-anak, sudah dikenal maupun belum, dalam suasana santai maupun formal.

Menurut Waterman (dalam Martani dan Adiyanti, 1990), individu yang mempunyai kepercayaan diri adalah mereka yang mampu bekerja secara efektif, serta dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab serta mempunyai rencana terhadap masa depannya. Lauster (1978) mengemukakan bahwa kepercayaan diri

menyebabkan kemandirian, tidak mementingkan diri sendiri, toleran dan memiliki ambisi yang wajar yang didasarkan pada pemahaman terhadap kemampuannya. Individu yang percaya diri jarang khawatir apakah akan membuat kesan yang baik pada orang lain atau tidak. Segala tindakan didasarkan pada kemampuan diri seberapa pun besarnya, apakah lebih atau kurang jika dibandingkan dengan oranglain, dan tidak semata-mata karena keinginan mendapatkan pujian dari orang lain.

2.4.6 Indikator Kepercayaan Diri

Indikator percaya diri adalah merupakan suatu hasil yang nampak pada diri seseorang. Apabila seseorang berani melakukan suatu aktivitas dan kelihatannya ia tidak ragu memilih dan membuat apa yang harus dibuatnya. Berikut beberapa indikator kepercayaan diri:

1. Tampil Percaya Diri.

Bekerja sendiri tanpa perlu supervisi, mengambil keputusan tanpa perlu persetujuan orang lain.

2. Bertindak Independen.

Bertindak di luar otoritas formal agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik, namun hal ini dilakukan demi kebaikan, bukan karena tidak mematuhi prosedur yang berlaku.

3. Menyatakan Keyakinan atas Kemampuan Sendiri.

Menggambarkan dirinya sebagai seorang ahli, seseorang yang mampu mewujudkan sesuatu menjadi kenyataan, seorang penggerak, atau seorang narasumber. Secara *eksplisit*

menunjukkan kepercayaan akan penilaiannya sendiri. Melihat dirinya lebih baik dari orang lain.

4. Memilih Tantangan atau Konflik.

Menyukai tugas-tugas yang menantang dan mencari tanggung jawab baru. Bicara terus terang jika tidak sependapat dengan orang lain yang lebih kuat, tetapi mengutarakannya dengan sopan. Menyampaikan pendapat dengan jelas dan percaya diri walaupun dalam situasi konflik.

2.5 KINERJA PEGAWAI

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Luthans (2006), kinerja ialah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*Level of Performance*", bila karyawan yang memiliki *Level of Performance* tinggi maka dapat dikategorikan sebagai karyawan produktif dan sebaliknya jika ada karyawan yang *Level of Performancenya* rendah maka dapat dikatakan sebagai karyawan yang sudah tidak produktif.

2.5.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (1999), bahwa penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk:

1. Perbaikan prestasi kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Memperbaiki penyimpangan proses staffing
7. Mengurangi ketidak akuratan informasi
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Membantu menghadapi tantangan external

2.5.3 Kriteria Kinerja Pegawai

Menurut Schular dan Jackson (1999), Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang Pegawai).
2. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
3. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

2.5.4 Dasar-Dasar Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001), menyatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang di setiap organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Kualitas pekerjaan seorang pegawai akan menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Bila kualitas kerja yang dihasilkannya baik, maka hal itu menunjukkan bahwa Pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan apabila seorang Pegawai menghasilkan kualitas kerja yang buruk, maka dapat dilihat bahwa kinerja yang dimilikinya juga buruk.

b. Ketetapan waktu (*promptness*)

Seorang Pegawai yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *standard operating procedurs* (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa Pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik.

c. Inisiatif (*initiative*)

Pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.

d. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seorang Pegawai. Komunikasi yang baik dari seorang Pegawai membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik secara horizontal yaitu dengan rekan kerja maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi pegawai tersebut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki pegawai tersebut. Segala sesuatu yang dikomunikasikan dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik.

2.5.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

2.5.6 Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) cara- cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik- tekniknya yaitu refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar- komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

2.5.7 Indikator Kinerja Pegawai

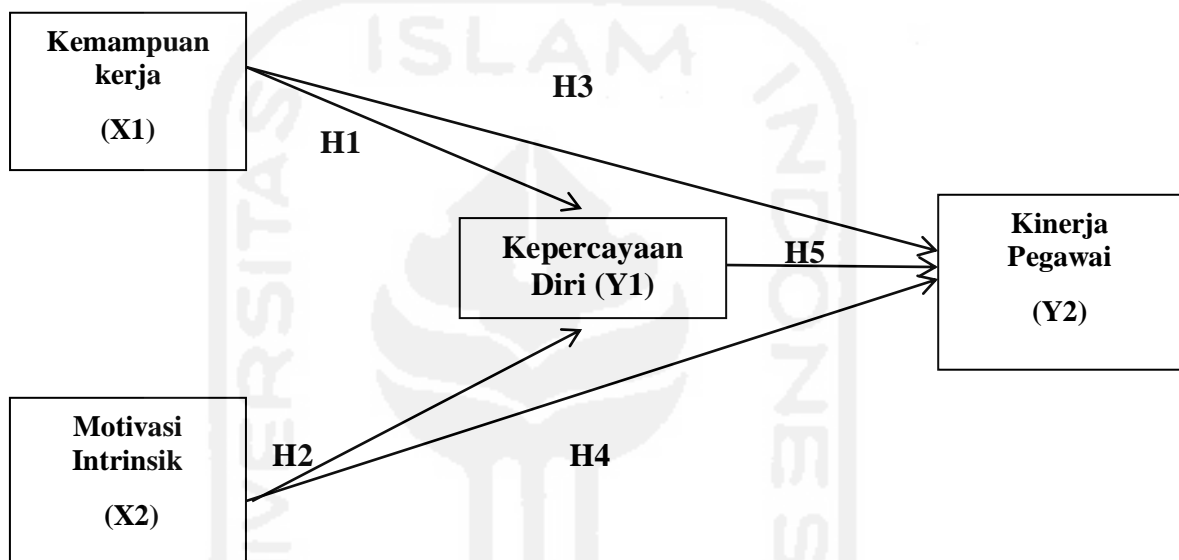
Anwar Prabu Mangkunegara (2001), indikator kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan

4. Ketepatan waktu
5. Pengetahuan tentang pekerjaan

2.6 Kerangka Pemikiran Konseptual

Bedasarkan pada uraian serta landasan teori yang telah di sampaikan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual

2.7 Formulasi Hipotesis

Untuk mengetahui jawaban dari kondisi pada rumusan masalah dan pengaruh antar variabel yang ada, maka disusun rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

H1: Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kepercayaan diri pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Artinya: Semakin rendah kemampuan kerja pegawai, maka semakin rendah kepercayaan diri seorang pegawai.

H2: Ada pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kepercayaan diri pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Artinya: Semakin rendah motivasi Intrinsik pegawai, maka semakin rendah kepercayaan diri seorang pegawai.

H3: Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Artinya: Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka semakin baik kinerja seorang pegawai.

H4: Ada pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Artinya: Semakin tinggi motivasi Intrinsik pegawai, maka semakin baik kinerja seorang pegawai.

H5: Ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Artinya: Semakin rendah kepercayaan diri pegawai, maka semakin rendah kinerja seorang pegawai.