HUBUNGAN *SELF CONFIDENCE* DAN *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. HELMIG'S PRIMA SEJAHTERA SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Disusun Oleh :

Lydia Latifah Zahra
J01215019

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2021

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Hubungan *Self Confidence* Dan *Employability Skill* Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo**" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabava. 1 Desember 2020

METERAI TEMPEL
2CCB0AHF947779880
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ilydia Latifah Zahra

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan *Self Confidence* Dan *Employability Skill* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo

Oleh :

Lydia Latifah Zahra

J01215019

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 1 Desember 2020

Dosen pembimbing

Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog

NIP. 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *SELF CONFIDENCE* DAN *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. HELMIG'S PRIMA SEJAHTERA SIDOARJO

Yang Disusun oleh:
Lydia Latifah Zahra
J01215019

Telah dipersembahkan didepan Tim Penguji
pada Tanggal 25 Januari 2021

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip: 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji I,

Lucky Abrorry, M.Psi
Nip: 197910012006041005

Penguji II,

Soffy Balgies, M.Psi
Nip: 197609222009122001

Penguji III,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi., M.Si
Nip: 197605112009122002

Penguji IV,

Funsu Andiarna, M.Kes
Nip: 198710142014032002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lydia Latifah Zahra
NIM : J01215019
Fakultas/Jurusan : Psikologi Dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : lydiazahra18@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :
Hubungan *Self Confidence* Dan *Employability Skill* Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 April 2021

Penulis

(Lydia Latifah Zahra)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self confidence* dan *employability skill* dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera. Pada penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data berupa skala Prestasi Kerja yang telah disusun berdasarkan dengan aspek prestasi kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan sampel berjumlah 60 responden. Lokasi penelitian berada di PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo. Subjek penelitian. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dengan bantuan SPSS versi 16.0 serta analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis spearmen rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara *self confidence* dan *employability skill* dengan prestasi kerja pada karyawan.

Kata Kunci : *Prestasi Kerja, Self Confidence, dan Employability Skill*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between self confidence and employability skills with work performance of employees of PT. Helmig's Prima Sejahtera.In this study using a correlational quantitative research design with data collection techniques in the form of a work performance scale that has been compiled based on aspects of work performance. The sampling technique used probability sampling techniques with a sample of 60 respondents. The research location is at PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo. Research subject.This data collection technique used a questionnaire with the help of SPSS version 16.0 and data analysis in this study used spearmen rank analysis. The results showed thata significant relationship between self confidence and employability skills with work performance of employees.

Keywords : *Job Performance, Self Confidence, and Employability Skills*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

INTISARI viii

ABSTRACT ix

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Keaslian Penelitian 11
D. Tujuan Penelitian 15
E. Manfaat Penelitian 15
F. Sistematika Pembahasan 16

BAB II KAJIAN PUSTAKA 18

A. Prestasi Kerja 18
   1. Definisi Prestasi Kerja 18
   2. Aspek Prestasi Kerja 19
   3. Faktor Prestasi Kerja 20
B. *Self Confidence* 22
   1. Definisi *Self Confidence* 22
   2. Aspek *Self Confidence* 23
   3. Faktor *Self Confidence* 24
C. *Employability Skill* 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Definisi *Employability Skill* 25
2. Dimensi *Employability Skill* 26
3. Faktor *Employability Skill* 28
D. Hubungan Antara *Self Confidence* dan *Employabilty Skill* dengan Prestasi Kerja 30
E. Kerangka Teoritik 35
F. Hipotesis 37

BAB III METODE PENELITIAN 38

A. Rancangan Penelitian 38
B. Identifikasi Variabel 38
C. Definisi Operasional 39
D. Populasi dan Sampel Penelitian 40
E. Teknik Sampling 43
F. Instrumen Penelitian 43
G. Analisis Data 57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 61

A. Hasil Penelitian 61
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 61
2. Deskripsi Hasil Penelitian 63
a. Deskripsi Data Subjek 63
b. Deskripsi Data Statistik 71
c. Uji Prasyarat 77
B. Analisis Uji Korelasi Spearmen 81
C. Pembahasan 86

BAB V PENUTUP 98

A. Kesimpulan 98
B. Saran 99

DAFTAR PUSTAKA 101

LAMPIRAN 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Hasil Prestasi Kerja Pada PT. Helmigs Prima Sejahtera 3
Tabel 2. Skor Skala Likert Prestasi Kerja, *Self Confidence,* dan *Employability Skill* 43
Tabel 3. Blue Print Skala Prestasi Kerja 45
Tabel 4. Hasil Skala Prestasi Kerja Pasca Uji Pakai 46
Tabel 5. Hasil Reliabilitas 48
Tabel 6. Blue Print Skala *Self Confidence* 49
Tabel 7. Hasil Skala *Self Confidence* Pasca Uji Pakai 50
Tabel 8. Hasil Reliabilitas 52
Tabel 9. Blue Print Skala *Employability Skill* 53
Tabel 10. Hasil Skala *Employability Skill* Pasca Uji Pakai 55
Tabel 11. Hasil Reliabilitas 57
Tabel 12. Sebaran Jenis Kelamin Subjek 64
Tabel 13. Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Prestasi Kerja 64
Tabel 14. Sebaran Berdasarkan Usia 65
Tabel 15. Hubungan Antara Usia Dengan Prestasi Kerja 66
Tabel 16. Sebaran Berdasarkan Pendidikan 67
Tabel 17. Hubungan Antara Pendidikan Dengan Prestasi Kerja 67
Tabel 18. Sebaran Berdasarkan Jabatan 68
Tabel 19. Hubungan Antara Jabatan Dengan Prestasi Kerja 69
Tabel 20. Sebaran Berdasarkan Lama Bekerja 69
Tabel 21. Hubungan Antara Lama Bekerja Dengan Prestasi Kerja 70
Tabel 22. Deskripsi Data Statistik 71
Tabel 23. Rumus Norma Stanfive 72
Tabel 24. Kategori Skor Variabel *Self Confidence* 74
Tabel 25. Kategori Skor Variabel *Employability Skill* 75
Tabel 26. Kategori Skor Variabel Prestasi Kerja 76
Tabel 27. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov 78
Tabel 28. Hasil Uji Linieritas 79
Tabel 29. Hasil Analisis Spearmen 81
Tabel 30. Hasil Uji T 83
Tabel 31. Hasil Uji F 84
Tabel 32. Hasil Analisis Koefisien Determinasi(R2) 85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar 1. Teori Hubungan *Self Confidence* dan *Employability Skill* terhadap Prestasi Kerja 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian 107
Lampiran 2. Surat Balasan Perusahaan 108
Lampiran 3. Blue Print Kuesioner 109
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas 119
Lampiran 5. Analisa Data 121
Lampiran 6. Uji Normalitas dan Uji Linieritas 124
Lampiran 7. Uji Korelasi Spearmen Rank, Uji T, dan Uji F 126
Lampiran 8. Analisis Koefisien Determinasi (R2) 127
Lampiran 9. Tabulasi Data 128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat bagi individu untuk terikat dan bergabung dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Didalam aktivitas sumber daya manusia merupakan asset utama suatu perusahaan atau organisasi, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada kreativitas dan aktivitas SDM (Pratiwi, 2010).

Setiap perusahaan selalu mencari strategi dan kebijakan yang tepat dan terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas yaitu yang memiliki suatu prestasi kerja dengan baik. Tetapi tidak semua karyawan dapat memperoleh prestasi kerja dengan baik dan memuaskan untuk perusahaannya. Kualitas suatu perusahaan dapat tergantung pada baik atau buruknya kinerja karyawan. Kemampuan yang dapat dimiliki setiap karyawan dapat menghasilkan suatu prestasi kerja, namun apabila kemampuan tidak dibarengi dengan memiliki kepribadian yang baik, maka karyawan tersebut cukup sulit memperoleh prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sebab prestasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberlangsungan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Prestasi kerja adalah suatu hasil pekerjaan yang ditunjukkan dalam kegigihannya mengerjakan suatu tugas yang dibebankan padanya berdasarkan atas kemampuannya (Hasibuan, 2011). Maka itu, prestasi kerja sangatlah penting perannya dalam kesuksesan dan keberhasilan perusahaan. Untuk mengetahui prestasi kerja individu tersebut perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi setiap perusahaan, agar mengetahui prestasi kerja seseorang, untuk menindak lanjuti ketetaapan perusahaan kedepannya agar lebih baik.

PT. Helmig's Prima Sejahtera memiliki motivasi untuk mengembangkan prestasi kerja karyawannya dengan cara memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi. PT. Helmig's Prima Sejahtera sekarang telah memperoleh sertifikat Good Manufacturing Practice serta menerapkan sistem manajemen ISO 9001: 2008. Untuk memastikan produk yang diluncurkan dari pabrik disimpan dalam standar setinggi mungkin. Seiring dengan waktu, target pasar perusahaan berangsur-angsur berubah. Pada tahun 1993 segmentasi pasar PT. Helmig's Prima Sejahtera tidak lagi 80% untuk pemerintah, melainkan untuk pasar bebas. Persediaan untuk pemerintah hanya memakan sekitar 20% dari keseluruhan pasar perusahaan. Sejak tahun didirikan, 1993, Helmigs telah didedikasikan untuk menghasilkan produk alami terbaik bagi masyarakat, terutama yang berbasis kurkumin. Karena komitmennya yang kuat dalam menggunakan hanya bahan-bahan sehat yang berkualitas di semua produknya, Helmigs

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

telah mendapatkan banyak kepercayaan dan loyalitas dari para pelanggannya.

Berikut data presentase hasil prestasi kerja tahun 2018-2020 pada PT. Helmigs Prima Sejahtera :

Tabel 1

Data Hasil Prestasi Kerja Pada PT. Helmigs Prima Sejahtera

No.	Deskripsi Position	Presentase		
		Th. 2018	Th. 2019	Th. 2020
1	Absensi	80%	85%	90%
2	Hasil kerja	75%	80%	85%

Sumber dari informasi staff manager PT. Helmigs Prima Sejahtera

Menurut data diatas, hasil prestasi kerja di PT. Helmigs Prima Sejahtera setiap tahunnya semakin meningkat. Prestasi kerja pada PT. Helmigs Prima Sejahtera diperoleh dari absensi dan hasil kerja masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno (2010) salah satu aspek dari prestasi kerja adalah disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja. Serta hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan yang dilakukan.

Mengenai prestasi kerja yang selama ini terjadi pada karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera dapat dilihat dari pencapaian target berupa perilaku kerja dan sasaran kerja telah sesuai dengan realisasi yang mereka hasilkan selama dalam waktu 1 tahun. Tak hanya dinilai dari penilaiannya saja, namun prestasi kerja dapat ditentukan dari tingkat absensinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan dalam 1 tahun terakhir, dimana tingkat absensi karyawan pada 1 tahun terakhir ini tidak sesuai dengan toleransi yang ditetapkan pada perusahaan yaitu sebesar 1% dan kenyataannya realisasi tingkat absensi karyawan setiap bulannya selalu melebihi dari toleransi yang ditetapkan yaitu sebesar 1%. Tingkat absensi karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera setiap bulannya untuk jangka waktu januari sampai desember pada tahun 2019, Rata rata tingkat absensi pada tahun 2019 yaitu sebesar 1,74% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei sebesar 0,94%. Apabila terdapat karyawan yang tidak hadir selama 5 hari berturut-turut tanpa ada keterangan maka akan dikenakan sanksi. Keterlambatan 5 menit akan dikenakan denda sebesar 2.500 rupiah. Dan apabila izin tidak masuk, fee akan dipotong premi hadir, jabatan, dan bonus.

Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Byars, *et al.* dalam Sutrisno (2010) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: faktor lingkungan. dan faktor individu.

Faktor lingkungan antara lain : peralatan, waktu, material, kondisi fisik supervisi, desain organisasi pendidikan, keberuntungan. dan pelatihan, Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi dapat mempengaruhi faktor-faktor individu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun faktor-faktor individu antara lain: (1) Abilities, yaitu kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (2) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjan. (3) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas

Kombinasi kedua faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Dari beberapa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja diatas peneliti memilih faktor prestasi kerja menurut Byars, *et al.* dalam Sutrisno (2010), yang salah satu dari faktornya adalah persepsi tugas, dimana di dalam persepsi tugas pegawai bebas berperilaku untuk mendukung terselesaikannya tugas, seperti percaya pada kemampuan sendiri dan selalu berpikir positif dapat membantu individu yakin terhadap setiap hal yang dilakukannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2013) diketahui bahwa yakin pada kemampuan sendiri memiliki kontribusi positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin tinggi keyakinan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dimilikinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Lauster (2012) *Self confidence* merupakan perasaan yakin atau sikap akan kemampuannya, sehingga individu tersebut tidak mencemaskan perilakunya, bebas untuk melakukan apa yang diinginkannya dan mempertanggung jawabkan semua perilakunya, dengan sopan dan baik dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat mengenal kekurangan dan kelebihannya dalam dorongan motivasi untuk dapat berprestasi yang cukup tinggi.

Berani mengungkapkan pendapat dapat membantu individu dalam mengaktualisasikan dirinya. Menurut Rakhmat (2009), apabila seseorang merasa rendah diri, maka ia akan mengalami kesulitan untuk mengkomunikasikan gagasannya pada orang lain, dan menghindar untuk berbicara di depan umum karena takut orang lain menyalahkannya. Individu menjadi pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, bimbang dalam menentukan pilihan serta membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain. Oleh karena itu, individu dengan kepercayaan diri tinggi akan mampu menyampaikan aspirasinya dengan tegas dan melakukan pekerjaan tanpa ada beban atau rasa terpaksa. Individu dengan kepercayaan diri tinggi akan mampu memotivasi diri sendiri guna mengembangkan dan memperbaiki kemampuan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh (2013) menunjukkan bahwa pembentukan locus of control (kepercayaan individu terhadap sebuah tindakan yang diambilnya dapat mempengaruhi sebuah peristiwa)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada karyawan akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, semakin baik pembentukan locus of control maka semakin besar kecenderungan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain itu terdapat juga faktor abilities artinya karyawan yang dibutuhkan memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam ketentuan yang ditetapkan pada organisasi, *skill* merupakan hal yang terpenting dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008) kemampuan (*ability)* adalah kapasitas tiap individu untuk mengerjakan dan melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya. Pool & Sewell (2007) mengatakan bahwa *employability skills* membantu seseorang untuk mewujudkan kemampuan yang dimiliki dalam hubungannya dengan kehidupan kerja, kemampuan yang dimaksud terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan atribut pribadi, serta bagaimana cara untuk menggunakan dan merepresentasikan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksud tidak hanya pengetahuan dan keterampilan secara teknis (*hard skill*) saja, tetapi juga meliputi sikap dan tindakan (*soft skill*), seperti mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun atasan, kemampuan dalam membuat keputusan, kerjasama tim dan keterampilan komunikasi (Lowden dkk, 2011), bahkan soft skill dinilai lebih diutamakan dari pada hard skill (Mansour & Dean, 2016).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Employability skill dinilai sangat penting untuk perusahaan karena setiap pekerjaan menuntut adanya kemampuan, inisiatif, dan fleksibilitas tiap individu untuk menjalankan setiap tugas yang berbeda menurut bidangnya. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu tidak harus spesifik, tetapi lebih berfokus pada pelayanannya dan keterampilan sosialnya (Hanafi, 2014). Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) mendefinisikan bahwa kemampuan dapat mencakup sikap, kognisi, dan pengetahuan untuk dapat menyesuaikan diri dalam meningkatkan pekerjaan dengan diri sendiri. Sumber daya manusia perlu memiliki *Employability skills* yang baik dalam semua jenjang karir didunia pekerjaan. Dengan begitu, para karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan dampak positif keberhasilan bagi perusahaan. Artinya hanya para pegawai yang mumpunilah dan memiliki kualitas bekerja yang dapat berkembang secara baik di perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki *employability skills* yang tinggi, mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi pula.

Menurut pendapat *International Labour Organization (ILO)* e*mployability skills* merupakan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk mempertahankan dan mendapatkan suatu pekerjaan tertentu, dapat menghadapi suatu perubahan dan perkembangan di tempat kerja, dapat mudah mendapatkan pekerjaan lain dan kembali ke dunia kerja apabila

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sewaktu-waktu diberhentikan atau ingin berhenti (Cleary et al dalam Brewer, 2013). Dalam mempersiapkan tantangan menghadapi tenaga kerja terampil, diperlukan lulusan pendidikan yang memiliki keterampilan kerja (*employability skills*) yaitu kemampuan kerja yang meliputi: (1) memiliki kompetensi bekerja, (2) menguasai ICT (3) memiliki karakter yang mencerminkan sikap orang beriman, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri dan bertanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam serta dalam menempatkan diri sebagai cerminan bangsa pada pergaulan dunia, (4) memiliki kemampuan literasi (5) sehat jasmani dan rohani, (6) memiliki cara berfikir kritis, kreatif, inovatif dan berorientasi pada pemecahan masalah, (7)mampu berkomunikasi dengan Bahasa Inggris, (8) mampu melakukan pengumpulan informasi/ data serta menggunakan perangkat teknologi informasi dan media, (9) integritas dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas dan mengemban kewajiban terkait profesinya (10) memiliki cara yang kerja komunikatif dan bisa bekerja sama, (Mustaghfirin Amin, 2016).

PT. Helmig's Prima Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur farmasi, food and drink dengan brand produk unggulan yaitu helmig curcumin, paracetamol, dan CTM yang telah dipasarkan di Indonesia, maupun eksport diberbagai Negara di Asia seperti Malaysia, Singapore, Taiwan dll. PT. Helmig's Prima Sejahtera memiliki total karyawan sebanyak 1.500 orang yang terbagi di dua lokasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berbeda. Lokasi pertama adalah di Jalan Raya Prigen No.12, Jawi Candi Wates Prigen Pasuruan, yang dipusatkan sebagai produksi pembuatan produk dengan karyawan sebanyak 1.350 orang, sedangkan di lokasi kedua berada di Jalan Raya Kahuripan Kav.21 Sumput Sidoarjo yang dipusatkan sebagai kantor administrasi pembelian produk dan pemasaran produk dengan karyawan sebanyak 150 orang.

Peneliti mengambil subjek karyawan di PT. Helmig's Prima Sejahtera yang berada di Sidoarjo dikarenakan kantor administrasi pembelian produk dan pemasaran produk sering mengalami peningkatan prestasi kerja setiap tahunnya dibandingkan dengan yang berada di Pasuruan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, terdapat rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut

1. Apakah terdapat hubungan antara *self confidence* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's prima sejahtera sidoarjo?
2. Apakah terdapat hubungan antara employability skill terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's prima sejahtera sidoarjo?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Apakah terdapat hubungan self confidence dan employability skill terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's prima sejahtera sidoarjo?"

C. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Prima Yulianti, Hasnatiwi Ramadhani Erda (2018) mengenai motivasi kerja terhadap penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan mendapatkan hasil bahwa secara parcial prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, nilai signifikasi yang diperoleh 0,009 < 0,05. Dan secara parcial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05. Dan secara simultan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, nilai signifiansi yang diperoleh 0,000 < 0,05.

Dalam penelitian Rina Milyati Yuniastuti (2011) mengenai kepuasan kerja terhadap prestasi kerja mendapatkan hasil bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, koefisien determinan dalam penelitian ini diperoleh KD = 66,40%.

Dalam penelitian Roudhotul Husna Yanif (2006)mengenai kepercayaan diri terhadap prestasi kerja mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara kepercayaan diri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini peran faktor kepercayaan diri dalam mempengaruhi prestasi kerja cukup tinggi dengan prosentase 74,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyawaty Mashar (2015) mengenai pelatihan terhadap prestasi kerja mendapatkan hasil bahwa pelatihan dan prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu memiliki hubungan yang kuat. Dari tanggapan responden dapat dilihat dengan pengujian regresi antara pelatihan dengan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan besarnya kontribusi sebesar 82,1% sedangkan 17,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian yang dilakukan Dian Oktaria Olivia (2014) mengenai kepribadian hardiness dengan prestasi kerja mendapatkan hasil bahwa kepribadian *hardiness* memiliki hubungan yang sangat positif dan signifikan dengan prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan angka koefisien r=0,447, sig= 0,000 (sig < 0,01). Kepribadian hardiness memberikan sumbangan efektif sebesar 20% terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa kepribadian hardiness bukanlah faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Nora Januarti Panjaitan (2016) mengenai pembagian kerja terhadap prestasi kerja mendapatkan hasil bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,421. Maka dari itu beban kerja yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi terhadap prestasi kerja tidak begitu besar tetapi beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan akan mempengaruhi prestasi kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Kalista Sekar Widena dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) mengenai kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,651. Untuk variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,295. Sedangkan variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,525.

Pada penelitian yang dilakukan Christian P. Matasik, Adolfina, dan Genita G. Lumintang (2017) mengenai pengaruh komunikasi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan mendapatkan hasil bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas (komunikasi dan sikap kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. BNI Kantor Cabang Manado.

Hasil Penelitian yang dilakukan Theodora Yatipai, John Montolalu, Sonny Gerson Kaparang (2015) mengenai motivasi terhadap prestasi kerja karyawan mendapatkan hasil bahwa Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara statistik hipotesis berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja karyawan sebesar 0,215 satuan. Dengan demikian, hasil pengujian adalah menolak Ho yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyatakan “tidak ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja ” dan menerima HA yang menyatakan “ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan PT Kantor Pos Tipe C Manado”. Dengan hasil ini berarti motivasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Kantor Pos Tipe C Manado.

Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama Sejati (2016) mengenai motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan mendapatkan hasil bahwa (1) tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 78,04; (2) tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 77,73; (3) ada hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 yang termasuk dalam kategori cukup kuat; dan (4) sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%, dan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kajian diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berbeda dari kajian riset sebelumnya dengan meniliti variabel x yang berbeda. Variabel x tersebut adalah *Self Confidence* dan *Employability Skill. Self Confidence* dan *Employability Skill* juga salah satu faktor dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan subjek dan tempat yang berbeda.

D. Tujuan Penelitian

Adapun didalam penelitian ini terdapat tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *self confidence* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's prima sejahtera sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *employability skill* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's prima sejahtera sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's prima sejahtera sidoarjo

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, memberikan masukan dan menambah wawasan keilmuan bagi peneliti dan juga para peneliti lain untuk mengembangkan penelitian psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan adanya *self confidence* dan *employability skill* yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan pandangan terhadap perusahaan perihal hubungan *self confidence* dan *employability skill* yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT. Helmig's prima sejahtera sidoarjo.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini yang ditulis berdasarkan tujuan untuk memperjelas setiap isi sehingga dapat memperjelas antara bab dan pembahasannya. Penulisan dalam penelitian ini secara umum terdiri dari lima bab yang berisikan penjelasan dari masing-masing bab sebagai berikut :

Bab I, menjelaskan mengenai uraian latar belakang masalah,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dalam penelitian.

Bab II, menjelaskan kajian dari bermacam teori dan referensi yang menjadi dasar atau landasan untuk mendukung penelitian, teori yang dibahas mengenai *Self Confidence, Employability Skill* dan Prestasi Kerja yang meliputi : pengertian, aspek-aspek dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

Bab III berisikan rancangan penelitian, identifikasi variabel, dafinisi operasional, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisa data.

Bab IV, berisi tentang pembahasan dari hasil olah data berupa deskripsi hasil penelitian dengan pembahasan berdasarkan data demografi subjek yang mendalam.

Bab V, merupakan bab terakhir dan bab penutup dari seluruh pembahasan dari bab I hingga bab IV yang telah dilakukan peneliti, bab ini berisikan kesimpulan dan saran untuk peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

1. Definisi Prestasi Kerja

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010) mendefinisikan prestasi kerja sebagai pencapaian seseorang dalam tugas-tugasnya yang mencakup seluruh pekerjaan. Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010) mendefinisikan prestasi yaitu mengenai hasil yang didapatkan dari setiap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan pendapat dari Hasibuan (2012) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawabnya atas kemampuan dan kegigihannnya dalam kurun waktu tertentu. Soeprihanto dalam Priyono (2010) mendefinisikan prestasi kerja merupakan hasil kerja berdasarkan waktu tertentu, dengan beberapa pertimbangan misalnya kriteria atau target, standart kerja yang telah di sepakati dan di tentukan.

Menurut Mangkunegara (2005) prestasi kerja dapat dipengaruhi 2 faktor yaitu, faktor personal dan organisasional atau perusahaan. Faktor personal meliputi senioritas, keterampilan atau kemampuan, masa kerja, ciri sifat kepribadian (*personality)* yang berkaitan dengan kepuasan hidup dan bidang pekerjaannya. Selanjutnya faktor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasional meliputi kondisi lingkungan kerja, minat dan nilai, beban kerja, kualitas pengawasan, serta pada sistem imbal jasa.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja diartikan sebagai pekerjaan dengan kemajuan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan tertentu. Dan juga prestasi kerja merupakan jasa dan produk yang dihasilkan melewati kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang berlaku, serta serangkaian aktivitasnya, inisiatif, pengetahuan kerja, volume pekerjaan, dan sikap kerja serta perilaku terhadap orang lain.

2. Aspek Prestasi Kerja

Sutrisno (2010) mengatakan prestasi kerja ada enam aspek yaitu:

a. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang telah ditentukan.
b. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan permasalahan yang timbul.
c. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan yang dilakukan.
d. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja.

f. Sikap, tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Selain itu aspek prestasi kerja menurut Benardin, dkk Sutrisno (2010) yaitu :

a. kuantitas kerja, indikatornya: out put rutin dan seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "ekstra".

b. Kualitas Kerja , indikatornya : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

c. sikap, indikatornya: terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan kerja sama.

d. dapat tidaknya diandalkan, indikatornya: instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

3. Faktor Prestasi Kerja

Steers dalam Sutrisno (2010) mengatakan bahwa prestasi kerja terdapat tiga faktor, yaitu :

a. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja,

b. Tingkat motivasi kerja.

c. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Byars, *et al.* dalam Sutrisno (2010) mengatakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor lingkungan. dan faktor individu. Faktor lingkungan antara lain :

a. peralatan,
b. waktu,
c. material,
d. kondisi fisik
e. supervisi,
f. desain organisasi
g. pendidikan,
h. keberuntungan.
i. dan pelatihan,

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi dapat mempengaruhi faktor-faktor individu. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi faktor individu, sehingga tidak langsung dapat menentukan prestasi kerja.

Adapun faktor-faktor individu antara lain: (1) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, (2) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjan. (3) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas

McCormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2010) menurutnya prestasi kerja sebagai hasil dari gabungan antara variabel fisik dan variabel individual, variabel sosial dan organisasi serta pekerjaan.

B. *Self Confidence*

1. Definisi *Self Confidence*

Self confidence merupakan perasaan yakin atau sikap akan kemampuannya, sehingga individu tersebut tidak mencemaskan perilakunya, bebas untuk melakukan apa yang diinginkannya dan mempertanggung jawabkan semua perilakunya, dengan sopan dan baik dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat mengenal kekurangan dan kelebihannya dalam dorongan motivasi untuk dapat berprestasi yang cukup tinggi. (Lauster 2012)

Self confidence atau kepercayaan diri merupakan sikap positif yang dimiliki setiap individu terhadap orang lain, situasi atau lingkungan, maupun diri sendiri (Rini, 2002). Pendapat dari Ireland, Hutt dan William (Lumsden, 2004), bahwa seseorang yang memiliki rasa kepercayaan diri pada lingkungan sosialnya selalu dapat berterus terang, bersifat terbuka, berani menjelaskan ide-ide yang ada dipikirannya , dan berani mengambil tantangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Self Confidence atau kepercayaan diri dapat di artikan sikap seseorang, tahu apa yang dibutuhkan dalam hidupnya, merasa dirinya dalam keadaan aman, dan mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dengan sikap yang tidak membandingkan dengan orang lain sebagai standar perilaku. Individu yang memiliki percaya diri dengan ciri-ciri: Optimisme, Tidak mementingkan diri sendiri (Bertoleransi), dan kebahagiaan.

2. Aspek *Self Confidence*

Menurut Lauster (2012), aspek-aspek kepercayaan diri sebagai berikut:

a. Berani mengungkapkan pendapat, ialah sikap individu untuk mampu mengutarakan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau hal yang dapat menghambat pengungkapan perasaan tersebut,
b. Konsep diri, ialah bagaimana individu memandang dan menilai dirinya sendiri secara positif atau negatif, mengetahui kelebihan dan kekurangannya,
c. Kemampuan pribadi, ialah kemampuan yang dimiliki individu untuk mengembangkan diri di mana individu yang bersangkutan tidak tergantung kepada orang lain dan dapat mengenal kemampuan dirinya sendiri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Interaksi sosial, ialah kemampuan individu dalam berhubungan dengan lingkungannya dan mengenal sikap individu dalam menyesuiakan diri dengan lingkungan, bertoleransi, dapat menerima pendapat orang lain dan menghargai orang lain

3. Faktor *Self Confidence*

Menurut Lauster (2012) faktor-faktor kepercayaan diri antara lain:

a. Optimis, adalah sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuan,

b. Bertanggung jawab, adalah kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

c. Rasional dan realistis, adalah analisa terhadap suatu masalah, suatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataannya.

d. Obyektif, adalah orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala sesuatu yang sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau menurut dirinya sendiri,

e. Keyakinan akan kemampuan diri, adalah sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. *Employability Skill*

1. Definisi *Employability Skill*

Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) mengatakan bahwa *employability* berfokus pada diri seseorang. Hal tersebut dapat membantu seseorang untuk membantu secara efektif dalam adaptasi pada pekerjaan yang berkaitan dengan perubahan. Pengertian mengenai *employability* oleh Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) bahwa kemampuan dapat mencakup kognisi, sikap dan pengetahuan dalam penyesuaian diri agar meningkatkan suatu hubungan pekerjaan dan diri sendiri. *Employability* bagi para lulusan sarjana tidak hanya digunakan untuk memperoleh pekerjaan saja, melainkan juga dapat membuat kontribusi yang produktif dan objektif dalam hal kemampuan, motivasi, dan keputusan untuk membuka suatu usaha (Mason, Williams, & Cranmer, 2006).

Employability skills bagian yang lebih spesifik dari yang diketahui dengan istilah *generic skill* atau biasanya dikatakan keterampilan umum. *Menurut pendapat International Labour Organization (ILO)* e*mployability skills merupakan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan yang dapat* meningkatkan kemampuan seseorang untuk mempertahankan dan mendapatkan suatu pekerjaan tertentu, dapat menghadapi suatu perubahan dan perkembangan di tempat kerja, dapat mudah mendapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan lain dan kembali ke dunia kerja apabila sewaktu-waktu diberhentikan atau ingin berhenti (Cleary et al dalam Brewer, 2013).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *employability* adalah kemampuan individu untuk mendapatkan, memepertahankan dan mencari pekerjaan melalui kognisi, sikap dan pengetahuan sehingga untuk dapat mencapai kesuksesan dalam pekerjaan individu harus mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan untuk melihat kesempatan kerja.

2. Dimensi *Employability Skill*

Ada tiga dimensi dari *employability* yang dikembangkan oleh Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004). Ketiga dimensi ini jika digabungkan akan memberikan nilai bagi *employability* (Fugate & Kinicki, 2004) yaitu:

a. *Career Identity,* merupakan suatu gambaran diri mengenai tujuan, harapan, ketakutan, sifat kepribadian, nilai, kepercayaan, norma, dan gaya interaksi (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). *Career identity* digunakan untuk mengetahui definisi diri masing- masing dalam konteks kerja. Kognisi dan afeksi dari *career identity* membuat masing-masing individu memiliki perbedaan seperti dalam hal pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sifat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. *Personal Adaptability*, Pekerja yang dapat beradaptasi memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). *Personal adaptability* merupakan kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan berbagai perubahan situasi dan bermacam-macam manusia atau organisasi (Zhu, Wolff, Hall, Heras, Gutierrez, & Kram, 2013). Pekerja yang memiliki tingkat *employability* yang tinggi memiliki lima komponen *personal adaptability*, yaitu: Optimisme, Kecenderungan untuk belajar, Keterbukaan, *Internal Locus of Control*, *Generalized self-efficacy* (GSE).

c. Modal Sosial dan Manusia *(Social and Human Capital)*, *Social capital* berkontribusi terhadap keterbukaan sosial Dan elemen interpersonal pada employability. Selain itu, *employability* memberi informasi serta pengaruh dari suatu relasi (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). *Social capital* dipengaruhi oleh besar jaringan dan kekuatan jaringan yang dimiliki (Seibert, Kraimer, & Crant, 2001; Higgins & Kram, 2001). Kemampuan pekerja untuk menyadari kesempatan dalam pasar pekerjaan dipengaruhi oleh *human capital* masing-masing. *Human capital* mengarah pada kumpulan faktor yang mempengaruhi kemajuan karir seseorang, seperti umur, pendidikan, performansi, pengalaman, *training*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan kognitif, *emotional inteligence*, dan sebagainya (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007).

3. Faktor *Employability Skill*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McQuaid & Lindsay (2005) mengenai teori-teori *employability skills*, ditemukan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *employability skills*, yaitu faktor individual *(individual factors)*, faktor relasi sosial *(social relation factors)* dan faktor kontekstual *(contextual factors).* Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga faktor tersebut:

a. Faktor Individual *(Individual Factors),* Faktor individual merupakan atribut-atribut pribadi yang menentukan seseorang dapat dipekerjakan atau tidak. Faktor ini terdiri dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, ras) yang dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan ketika melakukan pekerjaan tertentu. Kemudian, kompetensi personal (motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar dan lain-lain), kesehatan fisik dan mental, serta pendidikan dan pengalaman kerja. Faktor Relasi Sosial *(Social Relation Factors)*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor *social relation* atau relasi sosial adalah faktor yang berhubungan dengan faktor sosial ekonomi, seperti keadaan keadaan keluarga dan budaya kerja. Faktor ini dapat mempengaruhi dalam hal kemampuan, keinginan ataupun tekanan sosial seseorang untuk mengambil kesempatan kerja. Seseorang yang mendapatkan dorongan keluarga dalam proses pencarian kerja dapat meningkatkan *employability skills* dirinya dalam melihat kesempatan karier. Keadaan keluarga meliputi status pernikahan atau memiliki tanggung jawab untuk merawat anggota keluarga.

c. Faktor Kontekstual *(Contextual Factors),* Faktor kontekstual merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi di luar seseorang, yaitu tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi. Tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lokasi, sentralitas dan tingkat persaingan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kesempatan kerja dan sistem rekrutmen. Kemudian, karakteristik organisasi berhubungan dengan sistem remunerasi, jam kerja, peluang untuk dapat berkembang dan promosi jabatan. Sistem rekrutmen yang diterapkan oleh suatu organisasi juga dapat mempengaruhi *employability skills*, prosedur rekrutmen dan jaringan informal. Kemudian, budaya kerja memiliki pengaruh yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cukup besar terhadap *employability skills*, dimana dapat memberikan dorongan seseorang yang berpengaruh pada sikap untuk meningkatkan *employability skills*.

D. Hubungan Antara *Self Confidence* dan *Employability Skill* dengan Prestasi Kerja

Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan (Hasibuan 2015). Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010) prestasi kerja adalah pencapaian seseorang dalam tugas-tugasnya yang mencakup seluruh pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Byars, *et al.* dalam Sutrisno (2010) mengatakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu: faktor lingkungan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

faktor individu. Faktor lingkungan antara lain : peralatan, waktu, material, kondisi fisik supervisi, desain organisasi pendidikan, keberuntungan. dan pelatihan, Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi dapat mempengaruhi faktor-faktor individu.

Adapun faktor-faktor individu antara lain: (1) Abilities, yaitu kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (2) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjan. (3) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

Salah satu dari faktornya adalah persepsi tugas, dimana di dalam persepsi tugas pegawai bebas berperilaku untuk mendukung terselesaikannya tugas, seperti percaya pada kemampuan sendiri dan selalu berpikir positif dapat membantu individu yakin terhadap setiap hal yang dilakukannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2013) diketahui bahwa yakin pada kemampuan sendiri memiliki kontribusi positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin tinggi keyakinan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dimilikinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Lauster (2012) *Self confidence* merupakan perasaan yakin atau sikap akan kemampuannya, sehingga individu tersebut tidak mencemaskan perilakunya, bebas untuk melakukan apa yang diinginkannya dan mempertanggung jawabkan semua perilakunya, dengan sopan dan baik dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat mengenal kekurangan dan kelebihannya dalam dorongan motivasi untuk dapat berprestasi yang cukup tinggi.

Seseorang yang percaya diri merasa dirinya memiliki kompetensi sosial, emosional yang matang, cukup intelektual, sukses, puas, tegas, optimis, mandiri, percaya diri, bergerak maju, cukup tegas dan memiliki kualitas kepemimpinan (Goel & Preeti, 2012). Percaya diri juga dapat menjadi bukti nyata seseorang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Individu yang memiliki kepercayaan diri yang baik memiliki keyakinan dan selalu berusaha mengembangkan potensi diri secara maksimal serta menunjukan yang terbaik dari dirinya dibuktikan dengan sebuah prestasi kerja (Komara, 2016). Hal-hal tersebut dibutuhkan individu untuk bersaing di dunia akademik maupun dunia karir kerja. Adanya kepercayaan diri akan meningkatkan kinerja individu dalam melakukan tugasnya, sehingga akan menghasilkan suatu prestasi kerja. Begitu pula prestasi kerja akan menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan diri individu. Menurut Lauster (2003), ciri-ciri orang yang percaya diri adalah percaya pada kemampuan sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keputusan, memiliki rasa positif terhadap diri sendiri, serta berani mengungkapkan pendapat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2013) diketahui bahwa yakin pada kemampuan sendiri memiliki kontribusi positif terhadap kesiapan kerja siswa, artinya semakin tinggi keyakinan maka semakin tinggi pula kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Siswa dengan keyakinan tinggi akan percaya diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu dan penuh tekanan. Siswa akan semakin yakin terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Oleh sebab itu, individu dengan kepercayaan diri tinggi tidak akan ragu-ragu dalam melakukan pekerjaannya, serta tidak mudah goyah dengan kritik orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Suseno (2012), hubungan antara kepercayaan diri dengan *employability*. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dengan *employability*, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.659 dan sumbangan efektif sebesar 43.4%. Artinya, semakin tinggi kepercayaan diri semakin tinggi *employability*.

Didalam faktor prestasi kerja juga terdapat faktor abilities yang artinya karyawan yang dibutuhkan memiliki kemampuan memadai untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam ketentuan yang ditetapkan pada organisasi, *skill* merupakan hal yang terpenting dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008) kemampuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(*ability)* adalah kapasitas tiap individu untuk mengerjakan dan melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya. Pool & Sewell (2007) mengatakan bahwa *employability skills* membantu seseorang untuk mewujudkan kemampuan yang dimiliki dalam hubungannya dengan kehidupan kerja, kemampuan yang dimaksud terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan atribut pribadi, serta bagaimana cara untuk menggunakan dan merepresentasikan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksud tidak hanya pengetahuan dan keterampilan secara teknis (*hard skill*) saja, tetapi juga meliputi sikap dan tindakan (*soft skill*), seperti mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun atasan, kemampuan dalam membuat keputusan, kerjasama tim dan keterampilan komunikasi (Lowden dkk, 2011), bahkan *soft skill* dinilai lebih diutamakan dari pada *hard skill* (Mansour & Dean, 2016).

Dalam Penelitian yang dikemukakan oleh Yuli Antika (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *employability skill* terhadap kesiapan kerja dan prestasi kerja yang akan didapatkan. Adapun besarnya pengaruh sebesar 43.7% selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Oleh karena itu, *employability skill* dinilai sangat penting untuk perusahaan karena setiap pekerjaan menuntut adanya kemampuan, inisiatif, dan fleksibilitas tiap individu untuk menjalankan setiap tugas yang berbeda menurut bidangnya. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu tidak harus spesifik, tetapi lebih berfokus pada pelayanannya dan keterampilan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

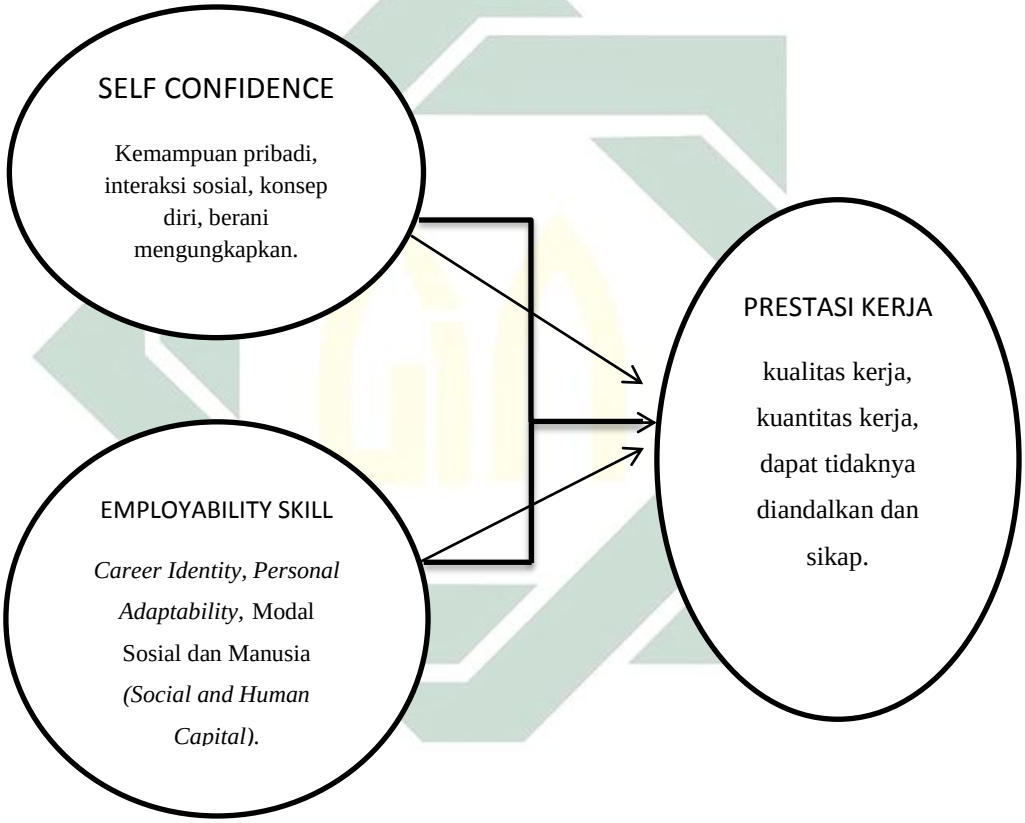
sosialnya agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang dimilikinya (Hanafi, 2014). Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) mendefinisikan bahwa kemampuan dapat mencakup sikap, kognisi, dan pengetahuan untuk dapat menyesuaikan diri dalam meningkatkan pekerjaan dengan diri sendiri. Sumber daya manusia perlu memiliki *Employability skills* yang baik dalam semua jenjang karir didunia pekerjaan. Dengan begitu, para karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan dampak positif keberhasilan bagi perusahaan. Artinya hanya para pegawai yang mumpunilah dan memiliki kualitas bekerja yang dapat berkembang secara baik di perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki *employability skills* yang tinggi, mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi pula.

E. Kerangka Teoritik

Prestasi Kerja merupakan peranan terpenting dalam setiap pencapaian suatu organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2005) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai setiap individu dalam pelaksanaan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan beberapa telaah kajian teori, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self-confidence,* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo. Secara skematis, kerangka teoritik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teori Hubungan *Self Confidence* dan *Employability Skill* terhadap Prestasi Kerja.

Dari gambar kerangka diatas dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *Self Confidence* berhubungan dengan prestasi kerja, dimana seseorang yang memiliki *Self Confidence* yang tinggi akan memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prestasi kerja yang mumpuni dalam pekerjaannya. Semakin seseorang memiliki keyakinan/kepercayaan diri akan kemampuan yang dimilikinya, maka akan meningkatkan motivasi pada dirinya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang dijalaninya. Selanjutnya *Employability Skill* berhubungan dengan prestasi kerja dimana individu yang memiliki *Employability Skill* yang tinggi akan dapat lebih mudah memiliki prestasi kerja yang baik karena didalam prestasi kerja membutuhkan kemampuan, fleksibilitas dan inisiatif untuk dapat melaksanakan tugas yang berbeda. Dengan adanya *employability skill* setiap individu mampu memiliki *skill* lebih banyak, maka hal tersebut mampu mempengaruhi penilaian preastasi kerjanya. Dalam prestasi kerja bagian dari hasil kombinasi antara kemampuan/*skill* dan motivasi. Dimana kemampuan atau keahlian merupakan usaha individu untuk menjalankan suatu pekerjaan, yang juga merupakan salah satu ciri-ciri yang stabil.

F. Hipotesis

1. H1 : *self confidence* memiliki hubungan secara parcial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo.
2. H2 : *employability skill* memiliki hubungan secara parcial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo.
3. H3 : *self confidence* dan *employability skill* memiliki hubungan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan kuisioner (angket). Menurut Sugiyono (2010) sangat cocok menggunakan kuisioner (angket) dalam jumlah responden yang cukup luas. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepeda responden untuk diisi atau dijawab. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara *Self Confidence* dan *Employability Skill* dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015) variabel penelitian yaitu suatu nilai atau atribut atau sifat pada subjek penelitian yang dapat diukur dan ditelusuri lalu dengan ditarik pada suatu kesimpulan. Variabel-variabel yang digunakan memiliki hubungan untuk saling mempengaruhi antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yakni :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Variabel bebas *(Independent Variabel)*

   Variabel bebas (X) merupakan suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini :

   a. *Self Confidence* berperan sebagai variabel bebas (X_1)

   b. *Employability Skill* berperan sebagai variabel bebas (X_2)

2. Variabel Terikat *(Dependent Variabel)*

   Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Dalam penelitian ini Prestasi Kerja merupakan variabel terikat (Y).

C. Definisi Operasional

1. Prestasi Kerja

   Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kuantifikasi aspek-aspek penilaian kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan langsung dengan 4 aspek kriteria.

2. *Self Confidence*

   Self Confidence merupakan sikap individu, mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dengan sikap yang tidak membandingkan dengan orang lain sebagai standar perilaku, merasa dirinya dalam keadaan aman, dan tahu apa yang dibutuhkan dalam hidupnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. *Employability Skill*

Employability merupakan kemampuan seseorang untuk mencari, mendapatkan, dan mempertahankan pekerjaan dengan melalui pengetahuan, sikap, dan kognisi yang menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan untuk melihat kesempatan kerja sehingga dapat sukses dalam pilihan pekerjaannya. *Employability* memiliki 3 aspek/dimensi yaitu *Career Identity*, *Personal Adaptability*, Modal Sosial dan Manusia *(Social and Human Capital).*

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2002). Bahwa populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi sampel dalam penelitian yang telah di tentukan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Helmig's Prima Sejahtera periode Mei 2020 – Juli 2020 sebanyak 150 orang. Alasan peneliti memilih PT. Helmig's Prima Sejahtera karena PT. Helmig's Prima Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur farmasi, *food and drink* dengan brand produk unggulan yaitu helmig curcumin, paracetamol, dan CTM yang telah dipasarkan di Indonesia, maupun eksport diberbagai Negara di Asia seperti Malaysia, Singapore, Taiwan dll. PT. Helmig's Prima Sejahtera memiliki total

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan sebanyak 1.500 orang yang terbagi di dua lokasi yang berbeda. Lokasi pertama adalah di Jalan Raya Prigen No.12, Jawi Candi Wates Prigen Pasuruan, yang dipusatkan sebagai produksi pembuatan produk dengan karyawan sebanyak 1.350 orang, sedangkan di lokasi kedua berada di Jalan Raya Kahuripan Kav.21 Sumput Sidoarjo yang dipusatkan sebagai kantor administrasi pembelian produk dan pemasaran produk dengan karyawan sebanyak 150 orang.

Peneliti mengambil subjek karyawan di PT. Helmig's Prima Sejahtera yang berada di Sidoarjo dikarenakan kantor administrasi pembelian produk dan pemasaran produk sering mengalami peningkatan prestasi kerja setiap tahunnya dibandingkan dengan yang berada di Pasuruan.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2015) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (benar-benar mewakili). Sampel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin, yang ditunjukan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan :

N = Populasi

n = Ukuran Sampel

e = Presentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{150}{1+(150 \times 0{,}1^2)} = \frac{150}{2.5} = 60$$

Jadi sampel dalam penelitian untuk populasi 150 orang dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat eror 10% adalah 60 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling*, dimana akan memberikan peluang setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*, pengambilan sampel diambil secara acak tanpa melihat strata yang ada dalam populasi.

F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang di dalamnya terdapat 4 pilihan jawaban yaitu :

Tabel 2

Skor Skala Likert Prestasi Kerja, *Self Confidence*, dan *Employability Skill*

Pilihan Jawaban	F	UF
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini instrument yang peneliti menggunakan tiga skala variabel yang akan diteliti, yaitu skala Prestasi Kerja, skala *Self Confidence*, dan skala *Employability Skill* sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

a. Definisi Operasional Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kuantifikasi aspek-aspek penilaian kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan langsung dengan 4 aspek kriteria.

b. Alat Ukur Prestasi Kerja

Instrumen yang digunakan penelitian ini di modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Benardin, dkk dalam Sutrisno (2010) dengan aspek yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap. Alat ukur ini yang terdiri atas 12 item dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) yang diukur melalui alat ukur skala likert.

Berikut ini *blue print* skala Prestasi Kerja dengan aspek prestasi kerja menurut Benardin, dkk dalam Sutrisno (2010) kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3

Blue Print Skala Prestasi Kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem F	No. Aitem UF	Total
1	Kualitas Kerja	a.Ketepatan	1		4
		b.Ketelitian	2		
		c.Keterampilan	3		
		d.kebersihan	4		
2	Kuantitas Kerja	a.Output rutin	5		2
		b.Seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra	6		
3	Dapat Tidaknya Diandalkan	a.Instruksi	7		4
		b.Inisiatif	8		
		c.Hati-hati	9		
		d.Kerajinan	10		
4	Sikap	a.Terhadap Perusahaan	11		2
		b.Karyawan Lain	12		
		TOTAL			**12**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Validitas

Validitas memiliki definisi sebagaimana ketetapan dan kketelitian sebuah alat ukur dalam melaksanakan tanggung jawab ukurnya Azwar, (2013). Pada tahap ini memakai uji validitas dan mengujinya dengan memakai program *SPSS 16 jika r hitung* ≥ tabel, maka instrument dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung ≤ maka instrumen dikatakan tidak valid dengan memakai taraf kesalahan 5% atau = 0.05. Temuan yang dilakukan oleh Muhid (2012), menampilkan angka 0.113 didapat melalui r-tabel *product moment* yang disesuaikan dengan jumlah subyek yang ada di penelitian ini yakni N adalah 60, dengan jumlah subyek sebanyak 60.

Tabel 4

Hasil Skala Prestasi Kerja Pasca Uji Pakai

Item	***Corrected Item-Total Correlation***	**Ket.**
1	0.443	Valid
2	0.384	Valid
3	0.521	Valid
4	0.554	Valid
5	0.421	Valid
6	0.843	Valid
7	0.743	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8	0.606	Valid
9	0.613	Valid
10	0.590	Valid
11	0.843	Valid
12	0.743	Valid

Diperlihatkan bahwa hasil dari 12 aitem-aitem diatas menunjukkan bahwasanya 12 aitem atau semua bisa dikatakan valid.

d. Reliabilitas

Reabilitas ialah sebagaimana hasil dari suatu pengukuran yang dapat dibenarkan Azwar, (2013). Dalam melaksanakan pengujian reabilitas peneliti memakai bantuan dari program computer *SPSS for windows 16.0 dengan Teknik Cronbach's Alpha.* Dalam penelitian kali ini reabilitas sebagai acuan adalah nilai 0.60. Jika nilai koefisien ≤ 0.60 maka alat yang ukur yang digunakan memiliki nilai reliabilitas yang rendah. Jika nilai koefisien ≥ 0.60 maka alat ukur yang dipakai mempunyai reliabilitas yang bagus. (Azwar, 2013).

Pada uji reliabilitas dengan nilai koefisien *Cronbach* di penelitian ini ialah sebesar 0.892, yang artinya adalah harga koefisien realibitas pada variabel kualitas persahabatan 0.892 > 0.60 sehingga tingkat realibilitasnya tergolong sangat baik. Berikut adalah tabel realibilitas yang menunjukkan angka 0.892

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekaligus menunjukkan hasil perhitungan menggunakan uji statistik realibilitas :

Tabel 5 Hasil Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	12

2. ***Self Confidence***

a. **Definisi Operasional *Self Confidence***

Self Confidence merupakan sikap individu, mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dengan sikap yang tidak membandingkan dengan orang lain sebagai standar perilaku, merasa dirinya dalam keadaan aman, dan tahu apa yang dibutuhkan dalam hidupnya.

b. **Alat Ukur *Self Confidence***

Instrumen yang digunakan penelitian ini di modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Lauster (2012) dengan aspek yang terdiri dari kemampuan pribadi, interaksi sosial, konsep diri, dan berani mengungkapkan pendapat. Alat ukur ini yang terdiri atas 20 item dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setuju (TS), Agak Setuju (AS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) yang diukur melalui alat ukur skala likert.

Berikut ini *blue print* skala *Self Confidence* dengan aspek *Self Confidence* menurut Lauster (2012) dengan aspek yang terdiri dari kemampuan pribadi, interaksi sosial, konsep diri, dan berani mengungkapkan pendapat.

Tabel 6

Blue Print Skala *Self Confidence*

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem F	No. Aitem UF	Total
1.	Kemampuan Pribadi	a. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri	1,2	3	5
		b. Tidak bergantung pada orang lain	4, 5		
2.	Interaksi Sosial	a. Mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri	6,7	8	5
		b. Mempunyai keterampilan berkomunikasi	9, 10		
3.	Konsep Diri	a. Mengetahui kelebihan dan kekurangan	11,12		5
		b. Menilai diri secara positif	13,14	15	
4.	Berani Mengungkapkan Pendapat	a. Mampu mengutarakan yang ada dalam diri	16,17		5
		b. Mempunyai kemampuan untuk	18,19	20	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	mengungkapkan perasaan	
	TOTAL	**20**

c. Validitas

Validitas memiliki definisi sebagaimana ketetapan dan ketelitian sebuah alat ukur dalam melaksanakan tanggung jawab ukurnya, Pada tahap ini memakai uji validitas dan mengujinya dengan memakai program *SPSS 16 jika r hitung* ≥ tabel, maka instrument dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung ≤ maka instrumen dikatakan tidak valid dengan memakai taraf kesalahan 5% atau = 0.05. temuan yang dilakukan oleh Muhid (2012), menampilkan angka 0.113 didapat melalui r-tabel *product moment* yang disesuaikan dengan jumlah subyek yang ada di penelitian ini yakni N adalah 60, dengan jumlah subyek sebanyak 60.

Tabel 7

Hasil Skala *Self Confidence* Pasca Uji Pakai

Item	***Corrected Item-Total Correlation***	**Ket.**
1	-0.304	Gugur
2	0.426	Valid
3	0.360	Valid
4	-0.022	Gugur
5	0.498	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	0.542	Valid
7	0.417	Valid
8	-0.163	Gugur
9	-0.249	Gugur
10	0.878	Valid
11	0.754	Valid
12	-0.200	Gugur
13	-0.282	Gugur
14	-0.139	Gugur
15	0.595	Valid
16	0.598	Valid
17	0.587	Valid
18	0.878	Valid
19	0.754	Valid
20	0.878	Valid

Diperlihatkan bahwa hasil dari 20 aitem-aitem diatas menunjukkan bahwasanya aitem 13 aitem bisa dikatakan valid.

d. Reliabilitas

Reabilitas ialah sebagaimana hasil dari suatu pengukuran yang dapat dibenarkan Azwar, (2013). Dalam melaksanakan pengujian reabilitas peneliti memakai bantuan dari program computer *SPSS for windows 16.0 dengan Teknik Cronbach's Alpha.* Dalam penelitian kali

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini reabilitas sebagai acuan adalah nilai 0.60. Jika nilai koefisien ≤ 0.60 maka alat yang ukur yang digunakan memiliki nilai reliabilitas yang rendah. Jika nilai koefisien ≥ 0.60 maka alat ukur yang dipakai mempunyai reliabilitas yang bagus. Azwar, (2013).

Pada uji reliabilitas dengan nilai koefisien *Cronbach* di penelitian ini ialah sebesar 0.835, yang artinya adalah harga koefisien realibitas pada variabel kualitas persahabatan 0.835 > 0.60 sehingga tingkat realibilitasnya tergolong sangat baik.

Berikut adalah tabel realibilitas yang menunjukkan angka 0.835 sekaligus menunjukkan hasil perhitungan menggunakan uji statistik realibilitas :

Tabel 8 Hasil Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	13

3. *Employability Skill*

a. Definisi Operasional *Employability Skill*

Employability merupakan kemampuan seseorang untuk mencari, mendapatkan, dan mempertahankan pekerjaan dengan melalui pengetahuan, sikap, dan kognisi yang menyesuaikan diri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap tuntutan lingkungan untuk melihat kesempatan kerja sehingga dapat sukses dalam pilihan pekerjaannya

b. Alat Ukur *Employability Skill*

Instrumen yang digunakan penelitian ini di modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) dengan aspek yang terdiri dari *Career Identity, Personal Adaptability,* Modal Sosial dan Manusia *(Social and Human Capital).*

Berikut ini blue print skala *Employability Skill* dengan dimensi *Employability Skill* menurut Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) dengan dimensi yang terdiri dari *Career Identity, Personal Adaptability,* Modal Sosial dan Manusia *(Social and Human Capital).*

Tabel 9

Blue Print Skala *Employability Skill*

No.	Dimensi	Indikator	No. Aitem		Total
			F	UF	
1	*Career Identity*	a. Pengetahuan	1,2		**9**
		b.Keterampilan	3,4		
		c. Kemampuan	5,6	7	
		d.Sifat	8,9		
2	*Personal Adaptability*	a.Optimisme	10,11	12	**11**
		b.Kecenderungan untuk belajar	13,14		
		c.Keterbukaan	15,16,17		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		d.Internal Locus of Control	18		
		e.Generalized self-efficacy (GSE)	19,20		
3	Modal Sosial dan Manusia *(Social and Human Capital)*	a.Performansi	21,22		
		b.Pengalaman	23,24	25	
		c.*Training*	26,27		**11**
		d.Kemampuan kognitif	28,29		
		e.*Emotional intelligence*	30,31		
		TOTAL			**31**

c. Validitas

Validitas memiliki definisi sebagaimana ketetapan dan ketelitian sebuah alat ukur dalam melaksanakan tanggung jawab ukurnya, Pada tahap ini memakai uji validitas dan mengujinya dengan memakai program *SPSS 16 jika r hitung* ≥ tabel, maka instrument dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung ≤ maka instrumen dikatakan tidak valid dengan memakai taraf kesalahan 5% atau = 0.05. temuan yang dilakukan oleh Muhid (2012), menampilkan angka 0.113 didapat melalui r-tabel *product moment* yang disesuaikan dengan jumlah subyek yang ada di penelitian ini yakni N adalah 60, dengan jumlah subyek sebanyak 60.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 10

Hasil Skala *Employability Skill* Pasca Uji Pakai

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	-0.106	Gugur
2	0.851	Valid
3	-0.208	Gugur
4	-0.106	Gugur
5	0.727	Valid
6	-0.170	Gugur
7	-0.115	Gugur
8	0.864	Valid
9	-0.170	Gugur
10	-0.106	Gugur
11	0.650	Valid
12	-0.170	Gugur
13	-0.106	Gugur
14	0.523	Valid
15	-0.170	Gugur
16	-0.106	Gugur
17	0.369	Valid
18	-0.105	Gugur
19	-0.106	Gugur
20	0.340	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

21	-0.170	Gugur
22	-0.106	Gugur
23	0.446	Valid
24	-0.170	Gugur
25	-0.106	Gugur
26	0.520	Valid
27	0.851	Valid
28	0.727	Valid
29	0.864	Valid
30	0.520	Valid
31	0.851	Valid

Diperlihatkan bahwa hasil dari 31 aitem-aitem diatas menunjukkan bahwasanya aitem hanya nomer 14 tidak bisa dikatakan valid

d. Reliabilitas

Reabilitas ialah sebagaimana hasil dari suatu pengukuran yang dapat dibenarkan Azwar, (2013). Dalam melaksanakan pengujian reabilitas peneliti memakai bantuan dari program computer *SPSS for windows 16.0 dengan Teknik Cronbach's Alpha.* Dalam penelitian kali ini reabilitas sebagai acuan adalah nilai 0.60. Jika nilai koefisien ≤ 0.60 maka alat yang ukur yang digunakan memiliki nilai reliabilitas yang rendah. Jika nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

koefisien ≥ 0.60 maka alat ukur yang dipakai mempunyai reliabilitas yang bagus. Azwar, (2013).

Pada uji reliabilitas dengan nilai koefisien *Cronbach* di penelitian ini ialah sebesar 0.897, yang artinya adalah harga koefisien realibitas pada variabel kualitas persahabatan 0.897 > 0.60 sehingga tingkat realibilitasnya tergolong sangat baik.

Berikut adalah tabel realibilitas yang menunjukkan angka 0.897 sekaligus menunjukkan hasil perhitungan menggunakan uji statistik realibilitas :

Tabel 11 Hasil Realibitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	14

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05 (Imam Ghozali, 2011: 160-165)

2. **Uji Koefisien Korelasi Spearman Rank**

Uji korelasi digunakan untuk tujuan mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antar variabel dalam penelitian. Untuk dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi spearman adalah:

a. jika nilai sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan
b. jika nilai sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar antara ± 0,00 - ± 1,00 tanda (+) adalah positif dan tanda (-)adalah negatif. Adapun kriteria penafsirannya adalah:

a. 0,00 sampai 0,20 : hampir tidak ada korelasi

b. 0,21 sampai 0,40 : korerasi rendah

c. 0,41 sampai 0,60 : korerasi sedang

d. 0,61 sampai 0,80 : korerasi tinggi

e. 0,81 sampai 1,00 : korerasi sempurna

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara sama-sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan uji anova atau F-test. Sedangkan pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial (individu) diukur dengan menggunakan uji tstatistik.

a. Uji T

Untuk mengetahui apakah hubungan diferensiasi *self-confidence,* dan *employability skill* berhubungan terhadap prestasi kerja.

1) Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima, artinya masing-masing variabel diferensiasi *self-confidence,* dan *employability skill* berhubungan terhadap prestasi kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya masing-masing variabel diferensiasi *self-confidence,* dan *employability skill* berhubungan terhadap prestasi kerja.

b. Uji F

Untuk mengetahui apakah hubungan *self-confidence,* dan *employability skill* berhubungan terhadap prestasi kerja.

1) Apabila F hitung lebih kecil dari F table maka keputusannya menerima hipotesis nol (Ho), artinya variabel *self-confidence,* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja.
2) Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), artinya variabel *self-confidence,* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil informasi yang menjelaskan bahwa di PT. Helmig's Prima Sejahtera mengadakan penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap satu tahun sekali melalui apakah ada relasi antara *self confidence* dan *employability skill* terhadap pencapaian prestasi karyawan.

Tingkat *self confidence* yang dimiliki oleh karyawan akan menumbuhkan percaya diri akan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan tingkat percaya dirinya untuk diimplementasikannya pada bidang pekerjaannya, selain itu *employability* yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh positif pada penerapan kemampuan atau *skill* baik dalam *skill* pengelolahan data, pemecahan masalah dan komunikasi, berdasarkan tingkat percaya diri dan *employability* yang tinggi diharapkan karyawan tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang maximal sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan akan memberikan appresisasi yang tinggi bagi karyawan yang dapat memenuhi target prestasi kerja yang ditentukan oleh perusahaan baik melalui apresiasi dengan kenaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jabatan, bonus, liburan dst. Untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah pada PT. Helmigs Prima Sejahtera memiliki penilaian yang berhubungan dengan *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerjanya.

Tahapan selanjutnya untuk menyusun *concept note* yang akan diajukan kepada tim prodi psikologi, mencari dan mengumpulkan kajian-kajian terdahulu untuk dijadikan literatur yang sesuai dengan variabel dan pembahasan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan bimbingan dosen pembimbing. Setelah *concept note* di setujui oleh tim prodi psikologi, kemudian merangkai instrumen penelitian dan menyusun proposal dengan bimbingan dosen pembimbing hingga di setujui oleh dosen pembimbing. Proposal kemudian di ujikan atau di presentasikan di depan dosen pembimbing dan dosen penguji guna memperoleh kritik dan saran dari dosen penguji.

Kemudian tahap selanjutnya, setelah merevisi beberapa proposal yang perlu di perbaiki, peneliti melakukan *expeert judgment* terlebih dahulu terkait kuesioner atau alat ukur yang akan disebarkan. Setelah itu peneliti mengurus surat perizinan terkait perusahaan yang akan diteliti. turun lapangan untuk mencari data ke perusahaan dengan beberapa sampel responden.

Pada tanggal 10 Juni 2020 peneliti memberikan surat izin yang didapat dari prodi kepada perusahaan dan sudah mendapatkan izin dari perusahaan yang terkait. Karena pada saat itu waktu dan keadaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sedang pandemic covid-19, maka peneliti melakukan penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*, dengan meminta data nomor WA karyawan kepada HRD, terutama kepada kepala grup/bagian yang harus mengisi beberapa kuesioner untuk menilai prestasi kerja anak buahnya. Peneliti membutuhkan waktu yang lumayan lama karena peneliti harus memastikan subjek mengisi kuesioner yang telah di sebarkan melalui WA dengan izin terlebih dahulu.

Setelah mendapatkan data yang sesuai, kemudian peneliti melakukan perhitungan dengan spss dan menganalisis, serta menyusun selanjutnya bab 4 dan 5 untuk menuntaskan penelitian ini.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan, pada bagian ini akan diuraikan

a. Deskripsi Data Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Helmig's Prima Sejahtera sebanyak 60 orang. Selanjutnya akan dijelaskan gambaran subjek berupa data statistik demografi sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) **Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 12

Sebaran Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	29	48.3%
Perempuan	31	51.7%

Pada tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin dari 60 subjek karyawan PT. Helmigs Prima Sejahtera, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang atau sebesar 48,3%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang atau sebesar 51,7%.

Tabel 13

Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Prestasi Kerja

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.158[a]	4	.385
Likelihood Ratio	4.227	4	.376
Linear-by-Linear Association	.006	1	.938
N of Valid Cases	60		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data pada kolom Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,385 atau > 0,05 (0,385 > 0,05) terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan prestasi kerja. Dengan dasar pengambilan keputusan yakni :

a. Jika probabilitas > 0,05 , maka Ho diterima
b. Jika probabilitas < 0,05 , maka Ho ditolak

2) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Usia

Tabel 14

Sebaran Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	14	23.3%
31-40	24	40.0%
41-50	13	21.7%
51-60	6	10.0%
61-80	3	5.0%

Pada tabel 14 diketahui bahwa usia dari 60 responden yang memiliki usia 20-30 tahun yakni sebesar 14 orang atau 23,3%, yang memiliki usia 31-40 tahun yakni sebesar 24 orang atau 40,0%, yang memiliki usia 41-50 tahun yakni sebesar 13 orang atau 21,7%, yang memiliki usia 51-60 tahun yakni sebesar 6 orang atau 10,0%, dan yang memiliki usia 61-80 tahun yakni

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 3 orang atau 5,0%. Maka karyawan yang bekerja di PT. Helmig's Prima Sejahtera rata-rata dominan pada usia 31-40 tahun.

Tabel 15

Hubungan Antara Usia Dengan Prestasi Kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson ChiSquare	15.178[a]	12	.232
Likelihood Ratio	17.569	12	.129
Linear-by-Linear Association	1.953	1	.162
N of Valid Cases	60		

Data pada kolom Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,232 atau > 0,05 (0,232 > 0,05) trdapat hubungan antara usia dengan prestasi kerja. Dengan dasar pengambilan keputusan yakni :

a. Jika probabilitas > 0,05 , maka Ho diterima
b. Jika probabilitas < 0,05 , maka Ho ditolak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Pendidikan

Tabel 16

Sebaran Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA	13	21.7
D3	14	23.3
S1	23	38.3
S2	10	16.7

Pada tabel 16 diketahui bahwa pendidikan dari 60 responden yang lulusan pendidikan SMA sebanyak 13 subjek atau 21.7%, lulusan pedidikan D3 sebanyak 14 subjek atau 23.3%, lulusan pendidikan S1 sebanyak 23 subjek atau 38.3%, dan lulusan pendidikan S2 sebanyak 10 subjek atau 16.7%.

Tabel 17

Hubungan Antara Pendidikan dengan Prestasi Kerja

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.095[a]	9	.088
Likelihood Ratio	15.689	9	.074
Linear-by-Linear Association	1.929	1	.165
N of Valid Cases	60		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Data pada kolom Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,088 atau > 0,05 (0,088 > 0,05) terdapat hubungan antara pendidikan dengan prestasi kerja. Dengan dasar pengambilan keputusan yakni :

a. Jika probabilitas > 0,05 , maka Ho diterima
b. Jika probabilitas < 0,05 , maka Ho ditolak

4) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Jabatan

Tabel 18

Sebaran Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
SPG	14	23.3
Marketing	15	25.0
Staf	15	25.0
Manager	11	18.3
Security	5	8.3

Pada tabel 18 diketahui bahwa responden dengan jabatan SPG yakni sebanyak 14 orang atau 23,3%, yang menjabat sebagai marketing yakni sebanyak 15 orang atau 25,0%, yang menjabat sebagai staf yakni sebanyak 15 orang atau 25,0%, yang menjabat sebagai manager yakni sebanyak 11 orang atau 18,3%, dan yang menjabat sebagai security yakni sebanyak 5 orang atau 8,3%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 19

Hubungan Antara Jabatan dengan Prestasi Kerja

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22.232[a]	16	.136
Likelihood Ratio	23.749	16	.095
Linear-by-Linear Association	.611	1	.434
N of Valid Cases	60		

Data pada kolom Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,136 atau > 0,05 (0,136 > 0,05) terdapat hubungan antara jabatan dengan prestasi kerja. Dengan dasar pengambilan keputusan yakni :

a. Jika probabilitas > 0,05 , maka Ho diterima
b. Jika probabilitas < 0,05 , maka Ho ditolak

5) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 20

Sebaran Subjek Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-10 Tahun	28	46.7%
11-20 Tahun	23	38.3%
21-30 Tahun	5	8.3%
31- Diatas 40 Tahun	4	6.7%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 20 diketahui dari 60 responden yang sudah bekerja selama 1-10 tahun yakni sebanyak 28 orang atau 46,7%, yang sudah bekerja selama 11-20 tahun yakni sebanyak 23 orang atau 38,3%, yang sudah bekerja 21-30 tahun yakni sebanyak 5 orang atau 8,3%, yang sudah bekerja 31-diatas 40 tahun yakni sebanyak 4 orang atau 6,7%.

Tabel 21

Hubungan Antara Lama Bekerja dengan Prestasi Kerja

Chi-Square Tests

	Value	**Df**	**Asymp. Sig. (2-sided)**
Pearson Chi-Square	1.526[a]	3	.676
Likelihood Ratio	1.574	3	.665
Linear-by-LinearAssociation	.136	1	.712
N of Valid Cases	60		

Data pada kolom Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,676 atau > 0,05 (0,676 > 0,05) terdapat hubungan antara lama bekerja dengan prestasi kerja. Dengan dasar pengambilan keputusan yakni :

c. Jika probabilitas > 0,05 , maka Ho diterima

d. Jika probabilitas < 0,05 , maka Ho ditolak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Deskripsi Data Statistik

Tabel 22

Deskripsi Data Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Confidence	60	45.00	65.00	56.5167	5.18633
Employability Skill	60	46.00	70.00	61.3833	5.77279
Prestasi Kerja	60	42.00	60.00	52.1667	4.61819

Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan subjek paada variabel *Self Confidence, Employability Skill*, dan Prestasi Kerja adalah 60 subjek, pada variabel *Self Confidence* mempunyai nilai minimum 46.00, nilai maksimum 65.00, nilai mean 56.5167, dan mempunyai standart deviasi 5.18633. Untuk variabel *Employability Skill* mempunyai nilai minimum 46.00, nilai maximum 70.00, nilai mean 61.3833, dan mempunyai standart deviasi 5.77279. Sedangkan variabel Prestasi Kerja mempunyai nilai minimum 42.00, nilai maximum 60.00, nilai mean 52.1667, dan mempunyai standart deviasi 4.61819.

Setelah mengeteahui nilai minimun, nilai maximum, mean dan standart deviasi, selanjutnya dilakukan kategorisasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik stanfive untuk mempermudah pendeskripsian variabel. Teknik *stanfive* digunakan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembuatan norma untuk pemetaan posisi subjek bila dibandingkan dengan data yang ada. Kategori variabel juga diperlukan untuk membantu dalam mempermudah proses interpretasi dalam penelitian (Azwar, 2013). Teknik *stanfive* mengkategorikan data menjadi lima bagian, dengan norma sebagai berikut :

Dari hasil penjabaran analisis deskriptif diatas, maka dengan itu kita dapat membuat kategorisasi frekuensi subjek dengan skor rendah, sedang dan tinggi pada masing-masing variabel dengan menggunakan rumus menurut Azwar (2015), berikut rumus dan hasil perhitungan:

Tabel 23 Rumus NormaStanfive

Rumus	Kategori
X < M – 1 SD	Rendah
M – 1 SD ≤ X > M + 1SD	Sedang
M + 1 SD ≤ X	Tinggi

KETERANGAN :

- M : Mean
- SD : Standar Deviasi

Kemudian dilakukan penghitungan sesuai rumus yang sudah dipaparkan, maka berikut adalah hasil penormaan untuk kedua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari penetuan rumus diatas dapat ditentukan range nilai dari kategori rendah, sedang dan tinggi pada variabel sebagai berikut:

1. *Self Confidence*

Kategori Rendah : $X < M - 1\ SD$

$X < 56-4$

$X < 52$

Jadi nilai *Self Confidence* kategori rendah yakni $X < 52$

Kategori Sedang : $M - 1\ SD \leq X > M + 1\ SD$

$56 - 4 \leq X > 56 + 4$

$52 \leq X > 60$

Jadi nilai *Self Confidence* kategori sedang yakni $52 \leq X > 60$

Kategori Tinggi : $M + 1\ SD \leq X$

$56 + 4 \leq X$

$60 \leq X$

Jadi nilai *Self Confidence* kategori tinggi yakni $60 \leq X$

Berikut adalah tabel skor variabel *Self Confidence* yang diperoleh berdasarkan dari rumus diatas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 24 Kategorisasi Skor Variabel *Self Confidence*

Variabel	Skor	Kategori	Jumlah Subjek	Persen %
Self Confidence	40 - 51	Rendah	6	10,0%
	52 – 59	Sedang	46	76,7%
	60 – 70	Tinggi	8	13,3%
		TOTAL	60	100%

Dari tabel 24 di atas memaparkan bahwa hasil dari tentang jumlah kategori yang dimiliki tiap subjek, didapatkan hasil bahwa tingkat *Self Confidence* karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo pada kategori rendah berjumlah 6 subjek dengan skor < 33 dengan presentase 10,0%, pada kategori sedang berjumlah 46 subjek dengan skor 34-40 dengan presentase 76,7%, sedangkan pada kategori tinggi berjumlah 8 subjek dengan skor >40 dengan presentase 13,3%.

2. *Employability Skill*

Kategori Rendah : X < M – 1 SD

X < 61 – 5

X < 56

Jadi nilai *Employability Skill* kategori rendah yakni X < 56

Kategori Sedang : M – 1 SD ≤ X > M + 1 SD

61 – 5 ≤ X > 61 + 5

56 ≤ X > 66

Nilai *Employability Skill* kategori sedang yakni 56 ≤ X > 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kategori Tinggi : M + 1 SD ≤ X

61 + 5 ≤ X

66 ≤ X

Jadi nilai *Employability Skill* kategori tinggi yakni 66 ≤ X

Berikut adalah tabel skor variabel *Employability Skill* yang diperoleh berdasarkan dari rumus diatas.

Tabel 25 Kategorisasi Skor Variabel *Employability Skill*

Variabel	Skor	Kategori	Jumlah	Persen %
Employability Skill	40 – 55	Rendah	2	3,3%
	56 – 65	Sedang	38	63,3%
	66 – 70	Tinggi	20	33,3%
		TOTAL	60	100%

Dari tabel 25 di atas memaparkan bahwa hasil dari tentang jumlah kategori yang dimiliki tiap subjek, didapatkan hasil bahwa tingkat *Employability Skill* karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo pada kategori rendah berjumlah 2 subjek dengan skor 36-40 dengan presentase 3,3%, pada kategori sedang berjumlah 38 subjek dengan skor 41-50 dengan presentase 63,3%, sedangkan pada kategori tinggi berjumlah 20 subjek dengan skor 51-55 dengan presentase 33,3%.

3. Prestasi Kerja

Kategori Rendah : X < M – 1 SD

X < 52 – 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$X < 48$

Jadi nilai Prestasi Kerja kategori rendah yakni $X < 48$

Kategori Sedang : $M – 1\ SD \leq X > M + 1\ SD$

$52 – 4 \leq X > 52 + 4$

$48 \leq X > 56$

Jadi nilai Prestasi Kerja kategori sedang yakni $48 \leq X > 56$

Kategori Tinggi : $M + 1\ SD \leq X$

$52 + 4 \leq X$

$56 \leq X$

Jadi nilai Prestasi Kerja kategori tinggi yakni $56 \leq X$

Berikut adalah tabel skor variabel Prestasi Kerja yang diperoleh berdasarkan dari rumus diatas.

Tabel 26 Kategorisasi Skor Variabel Prestasi Kerja

Variabel	Skor	Kategori	Jumlah	Persen %
Prestasi Kerja	40 – 47	Rendah	6	10,0%
	48 – 55	Sedang	21	35,0%
	56 – 60	Tinggi	33	55,0%
		TOTAL	60	100%

Dari tabel 26 di atas memaparkan bahwa hasil dari tentang jumlah kategori yang dimiliki tiap subjek, didapatkan hasil bahwa tingkat Prestasi Kerja karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo pada kategori rendah berjumlah 6 subjek dengan skor 40-45 dengan presentase 10,0%, pada kategori sedang berjumlah 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

subjek dengan skor 46-51 dengan presentase 35,0%, sedangkan pada kategori tinggi berjumlah 33 subjek dengan skor 52-60 dengan presentase 55,0%.

c. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data yang diuji terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus uji *kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* dengan bantuan SPSS versi 16 *for windows.* Pada uji *Kolmogrov Smimov* jika taraf signifikan lebih besar dari 0,05 ($p>0,05$) maka data yang diperoleh berdistribusi normal sedangkan jika signifikan kurang dari 0,05 ($p<0,05$) maka distribusi tidak normal (Muhid, 2012). Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 27

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30469544
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.062
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.525
Asymp. Sig. (2-tailed)		.946

Hasil analisis uji normalitas diatas dapat dilihat dari variabel *self confidence* dan *employability skill* taraf signifikansi pada kolom *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0.946 > 0.05 yang artinya pada sebaran variabel prestasi kerja terdapat jumlah distribusi yang normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas diberlakukan pada data penelitian yang telah terkumpul dari variabel bersangkutan supaya dapat di ketahui apakah kedua variabel yang akan di uji korelasinya memiliki hubungan yang linier atau tidak linier. Kaidah yang berlaku pada uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi > 0,05 maka kedua variabel memiliki hubungan linier, dan sebaliknya jika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai signifikansi < 0,05 maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier. Adapun hasil uji linieritas yang menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* 16.0 dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 28

Hasil Uji Linieritas

Variabel	**Deviation from Linearity**	**Taraf Signifikansi**	**Keterangan**
Prestasi Kerja *Self Confidence*	1,581	0,117	Linier
Prestasi Kerja *Employability Skill*	1,407	0,181	Linier

Uji linieritas hubungan ini dilakukan untuk mengetahui linieritas antara regresi kuadrat. Uji linieritas ini dilakukan untuk melihat bentuk hubungan antara variable bebas X1 = *Self Confidence* X2 = *Employability Skill* dengan variabel tergantung Y = Prestasi Kerja. Pada tabel kolom *Deviation from Linearity* Terdapat bahwa nilai signifikansi pada uji linieritas adalah 0,117 dengan nilai standart deviasi adalah 1,581. Kaidah statistik yang digunakan untuk menentukkan apakah bentuk hubungan antara dua variabel linier atau tidak yaitu apabila nilai P > 0.05 artinya bentuk hubungan kedua variabel linier begitu juga sebaliknya. Hasilnya menunjukkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bentuk hubungan semua variabel bebas dengan variabel terikat linier, hal itu ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansi berjumlah 0,117 yakni diatas nilai P > 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara variabel Prestasi Kerja dengan variabel perilaku *Self Confidence* dan variabel *Employability Skill* linier. Dari bentuk hubungan kedua variabel adalah liner, dan dalam uji normalitas data berdistribusi normal, sehingga seluruh uji pra-syarat yang telah memenuhi syarat. Jadi uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji statistik korelasi parametrik spearmen.

Berdasarkan Teknik uji asumsi klasik yang dilakukan menunjukkan bahwa Teknik uji statistic korelasi yang akan digunakan adalah dengan statistic parametrik. Sehingga untuk uji statistiknya akan menggunakan statistic parametrik dengan Teknik uji korelasi *Spearman*. Pada Teknik uji Korelasi *Spearman* sumber data untuk kedua variabel yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi uji korelasi *spearman* digunakan untuk uji korelasi yang datanya berbentuk ordinal atau berjenjang (rangking) dan bebas distribusi (Muhid, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Hasil Uji Korelasi Spearmen

Pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi spearmen guna untuk membuktikan sebuah hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari data kuesioner. Hasil dari data yang diolah dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 29

Hasil Analisis Spearmen

Correlations

			Prestasi Kerja	***Employability Skill***	***Self Confidence***
Spearman's rho	**Prestasi Kerja**	**Correlation Coefficient**	1.000	.441**	.406**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.001
		N	60	60	60
	Employability Skill	**Correlation Coefficient**	.441**	1.000	.870**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	60	60	60
	Self Confidence	**Correlation Coefficient**	.406**	.870**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.
		N	60	60	60

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 *For Windows (Evaluation Version)* diperoleh persamaan

Hal ini berarti untuk N = 60 dan tingkat signifikansi (α = 5%), maka dari tabel rho diperoleh korelasi Spearman rank kritis/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tabel antara *self confidence* dengan prestasi kerja 0,406 karena korelasi Spearman rank tersebut signifikan sehingga Ho diterima Ha ditolak. Menurut tingkat keeratan antara variabel bebas (X1) dengan variabel terikat menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi dan kuat sekali antara *self confidence* dengan prestasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi *self confidence* maka semakin meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT. Helmigs Prima Sejahtera Sidoarjo.

Dari hasil analisis korelasi Spearman didapat korelasi antara *employability skill* dengan prestasi kerja adalah 0,441. sehingga Ho diterima Ha ditolak. Menurut tingkat keeratan antara variabel bebas (X2) dengan variabel terikat menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi dan kuat sekali antara *employability skill* dengan prestasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi *employability skill* maka semakin meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT. Helmigs Prima Sejahtera Sidoarjo.

Dan dari hasil analisis korelasi Spearman didapat korelasi antara *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja adalah 0,870. sehingga Ho diterima Ha ditolak. Menurut tingkat keeratan antara variabel bebas (X1), variabel bebas (X2) dengan variabel terikat menunjukkan bahwa terjadi hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang tinggi dan kuat sekali antara *self confidence* dan *employability skill* dengan prestasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi *self confidence* dan *employability skill* maka semakin meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT. Helmigs Prima Sejahtera Sidoarjo.

1. Uji T

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu vaiabel independent secara persial dalam menerangkan sebuah variasi pada variabel dependent. Hasil uji menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 30 Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	2.678	.010
Totalx1	103.891	.000
Totalx2	2.035	.047

Hasil koefisien melalui uji hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t table yaitu n= banyaknya sampel 60 dan K= jumlah variabel maka df= N-K-1 atau sama dengan 60-3-1 = 56 dengan α= 0.05 t table sebesar 2,003

H1 : Uji hipotesis *Self Confidence* terhadap Prestasi Kerja dari hasil perhitungan yang diperoleh dari t hitung untuk variabel X1 sebesar 103.891 > 2.003 (t table) dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 (taraf sinifikansi. Yang man adapat ditarik kesimpulan H1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima dan Ho ditolak, maka hal ini menunjukan bahwa *self confidence* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

H2 : Uji hipotesis *Employability Skill* terhadap Kerja dari hasil perhitungan yang diperoleh dari t hitung untuk variabel X2 sebesar 2.035 > 2.003 (t table) dengan signifikansi sebesar 0.047 < 0.05 (taraf sinifikansi. Yang man adapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka hal ini menunjukan bahwa variabel *employability skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Uji F

Pada uji F ini berguna untuk mengetahui semua variabel yaitu *perilaku prososial*, *kelekatan* berpengaruh secara simultan terhadap *kualitas persahabatan.* Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 31 Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1252.856	2	626.428	6.519	.000[a]
Residual	5.478	57	.096		
Total	1258.333	59			

Berdasarkan tabel diatas pada hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 6.519 dan F table dan df1= 2 dan df2= 57 dengan α 5% maka didapat F table sebesar 3,15 yang berarti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7,120 (F hitung) > 3,15 (F table) dan signifikan .000 < 0.05 maka Ho ditolak dan H3 diterima.

Pada hasil uji F diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent secara signifikan. Yang mana terdapat pengaruh antara *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Pada koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase hubungan variabel independent terhadap variabel dependent atau variabel terikat. Besarnya presentase pada pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai vaiabel terikat dapat diketahui dari jumlah koefisien determinasi. Angka koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 32. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.998[a]	.996	.995	.30999

Dapat dilihat pada tabel 27 diatas bahwa koefisien dterminasi (R2) menunjukan bahwa pada table *Adjusted R Square* sebesar 0.995 atau 99.5% yang berarti variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self confidence* dan *employability skill* dan sisanya 0,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti mengangkat topic penelitian "*Self Confidence* dan *Employability Skill* Terhadap Prestasi Kerja". Penelitian ini terdapat variabel *Self Confidence* sebagai variabel bebas 1 (X^1), *Employability Skill* sebagai variabel bebas 2 (X^2), dan Prestasi Kerja sebagai variabel terikat (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Self Confidence* dan *Employability Skill* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera. Pada penelitian ini terdapat 60 karyawan sebagai subjek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Yang berarti sebelum dilakukannya uji hipotesis perlu melakukan uji prasyarat terlebih dahulu sebanyak 2 kali untuk bisa melakukan uji analisis regresi linear berganda. Uji prasyarat diantaranya adalah uji normalitas, dan uji linieritas. Setelah melakukan analisis regresi linear berganda peneliti juga melakukan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil dari uji normalitas yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukan bahwa nilai 0.946 > 0.05 hal ini berarti sebaran data pada variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Sedangkan hasil dari uji linieritas *self confidence* terhadap prestasi kerja yang mendapatkan hasil sebesar 1,581<0.05 sedangkan hasil uji linieritas dari *employability skill* terhadap prestasi kerja adalah 1.407<0.05, yang artinya variabel *self confidence* terhadap prestasi kerja memiliki hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

linier begitu juga terhadap *employability skill* terhadap prestasi kerja juga mempunyai hubungan yang linier.

Dari hasil uji analisis uji regresi linier berganda didapatkan hasil yang menunjukan bahwa pada variabel *self confidence* terhadap prestasi kerja sebesar 0.881 sedangkan pada pada *employability skill* terhadap prestasi kerja sebesar 0.016 yang mana bahwa antara variabel *self confidence* terhadap prestasi kerja memiliki hubungan begitu juga pada variabel *employability skill* terhadap prestasi kerja juga memiliki hubungan.

Selain itu dari hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti bahwa uji hipotesis *self confidence* terhadap prestasi kerja dari hasil rekapitulasi yang diperoleh dari t dihitung untuk variabel X1 dengan nilai sebesar 103.891 > 2.003 (t table) dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 (taraf signifikansi. Yang mana dapat ditarik kesimpulan H_1 diterima dan Ho ditolak, maka hal ini menunjukan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif terhadap *self confidence*, sedangkan uji hipotesis *employability skill* terhadap prestasi kerja dari hasil perhitungan yang diperoleh dari t hitung untuk variabel X2 sebesar 2.035 > 2.003 (t table) dengan signifikansi sebesar 0.047 < 0.05 taraf sinifikansi. Yang mana dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka hal ini menunjukan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif dengan *employability skill*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada hasil uji F kali ini menghasilkan nilai bahwa nilai F dihitung sebanyak 6.519 dan F tabel dan df1= 2 dan df2= 57 dengan α 5% maka didapat F table sebesar 3.04 yang berarti 3,15 yang berarti 6.519 (F hitung) > 3,15 (F table) dan signifikan .000 < 0.05 maka Ho ditolak dan H3 diterima. Yang mana terdapat pengaruh antara *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja dan analisis koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa koefisien determinasi (R2) menunjukan nilai sebesar 0.995 atau 99.5% yang berarti variasi variabel prestasi kerja bisa dijelaskan oleh variabel *self confidence* dan *employability skill* dan sisanya 0.5% bisa dipelajari oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Dapat disimpulkan dari analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi bahwa adanya arah hubungan positif yang terjadi antara variabel *self confidence* dan *employability skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan antara *self confidence* dan prestasi kerja, juga terdapat hubungan antara *employability skill* terhadap prestasi kerja dan juga terdapat hubungan antara *self confidence* dan *employability skill* dengan prestasi kerja secara signifikan, yang artinya semakin besar tingkat *self confidence* bahwa semakin besar juga tingkat prestasi kerja, begitu juga dengan semakin besar *employability skill* bahwa semakin besar juga tingkat prestasi kerja. Namun sebaliknya jika semakin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rendah tingkat *self confidence* dan *employability skill* bahwa semakin rendah pula tingkat prestasi kerja.

Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010) prestasi kerja adalah pencapaian seseorang dalam tugas-tugasnya yang mencakup seluruh pekerjaan. Selain itu menurut Byars, *et al.* dalam Sutrisno (2010) prestasi kerja juga memiliki dua faktor yaitu faktor lingkungan. dan faktor individu di dalamnya meliputi *self confidence* dan *employability skill.*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2013) diketahui bahwa yakin pada kemampuan sendiri memiliki kontribusi positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin tinggi keyakinan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dimilikinya. Artinya adanya hubungan antara kepercayaan diri dengan prestasi kerja.

Menurut Lauster (2012) *Self confidence* merupakan perasaan yakin atau sikap akan kemampuannya, sehingga individu tersebut tidak mencemaskan perilakunya, bebas untuk melakukan apa yang diinginkannya dan mempertanggung jawabkan semua perilakunya, dengan sopan dan baik dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat mengenal kekurangan dan kelebihannya dalam dorongan motivasi untuk dapat berprestasi yang cukup tinggi.

Kepercayaan diri dapat mempengaruhi kesuksesan baik dalam belajar dan bekerja, dalam lingkungan keluarga, maupun hubungan sosial dengan orang lain. Hal tersebut dikarenakan, kepercayaan diri menjadi modal dasar utama dalam diri seseorang untuk dapat mengaktualisasikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diri. Individu akan dapat mengenali potensi diri, dapat membuat target yang akan ditempuh, serta mampu mengembangkan diri dan bersaing baik dalam dunia akademik maupun dunia karir kerja. Menurut Lauster (2003), ciri-ciri orang yang percaya diri adalah percaya pada kemampuan sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki rasa positif terhadap diri sendiri, serta berani mengungkapkan pendapat.

Dalam Penelitian yang dikemukakan oleh Yuli Antika (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *employability skill* terhadap kesiapan kerja dan prestasi kerja yang akan didapatkan. Adapun besarnya pengaruh sebesar 43.7% selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pool & Sewell (2007) mengatakan bahwa *employability skills* membantu seseorang untuk mewujudkan kemampuan yang dimiliki dalam hubungannya dengan kehidupan kerja, kemampuan yang dimaksud terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan atribut pribadi, serta bagaimana cara untuk menggunakan dan merepresentasikan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksud tidak hanya pengetahuan dan keterampilan secara teknis (*hard skill*) saja, tetapi juga meliputi sikap dan tindakan (*soft skill*), seperti mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun atasan, kemampuan dalam membuat keputusan, kerjasama tim dan keterampilan komunikasi (Lowden dkk, 2011), bahkan *soft skill* dinilai lebih diutamakan dari pada *hard skill* (Mansour & Dean, 2016).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada hasil uji deskripsi statistic pada penelitian variabel prestasi kerja dapat dilihat bahwa jumlah keseluruhan subyek pada penelitian ini dengan jumlah 60 orang. Dapat dilihat skor terkecil minimum pada variable prestasi kerja adalah 42.00, kemudian pada skor maksimum nya adalah 60.00, dan memiliki mean sebesar 52.1667 dengan standar deviasi sebesar 4.61819. Sedangkan pada variabel *self confidence* skor minimum nya adalah 45.00, dan memiliki skor maksimum adalah 65.00 dengan mean 56.5167 dan nilai standar deviasi sebesar 5.18633. Selanjutnya pada variabel *employability skill* memiliki skor minimum sebesar 46.00 kemudian skor maksimum yang dimiliki sebesar 70.00 dengan mean dengan nilai 61.3833. dan standar deviasi dengan nilai 5.77279.

Kemudian berdasarkan hasil penjelasan deskripsi jenis kelamin diketahui dari 60 karyawan yang menjadi subyek penelitian, 29 karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah persentase dengan nilai sebesar 48.3% sebaliknya pada subjek kategori jenis kelamin perempuan sebanyak 31 karyawan dengan persentase dengan nilai sebesar 51.7%.

Berdasarkan hasil pembahasan pada analisis deskripsi pada jabatan dapat di tarik kesimpulan diketahui bahwa marketing dan staf responden adalah yang terbanyak dibandingkan dengan jabatan SPG, manager dan security responden yang lain dengan jumlah Pada tabel diketahui bahwa responden dengan jabatan SPG yakni sebanyak 14 orang atau 23,3%, yang menjabat sebagai marketing yakni sebanyak 15 orang atau 25,0%, yang menjabat sebagai staf yakni sebanyak 15 orang atau 25,0%, yang menjabat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai manager yakni sebanyak 11 orang atau 18,3%, dan yang menjabat sebagai sequrity yakni sebanyak 5 orang atau 8,3%. Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian Mangkunegara (2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah sebagai berikut: Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata- rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaanya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Berdasarkan hasil pembahasan pada demografi mengenai pendidikan diketahui bahwa pendidikan dari 60 responden yang lulusan pendidikan SMA sebanyak 13 subjek atau 21.7%, lulusan pedidikan D3 sebanyak 14 subjek atau 23.3%, lulusan pendidikan S1 sebanyak 23 subjek atau 38.3%, dan lulusan pendidikan S2 sebanyak 10 subjek atau 16.7%. Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian Mangkunegara (2005), Menurut Charles Schreiber keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya hanya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh kepribadiannya atau sikap mentalnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2002) yang menyebutkan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecerdasan emosi menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan organisasi, sedangkan IQ atau kecerdasan intelektual hanya 20% saja menentukan kinerja. Oleh karena itu, para pengusaha, pimpinan bisnis, staf dan karyawan perlu memperbaiki dan mengembangkan kecerdasan emosinya agar pencapaian kinerja individu dan organisasi secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Muyasaroh (2013) menunjukkan bahwa pembentukan locus of control (kepercayaan individu terhadap sebuah tindakan yang diambilnya dapat mempengaruhi sebuah peristiwa) pada karyawan akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, semakin baik pembentukan locus of control (kepercayaan individu) maka semakin besar kecenderungan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam penelitian Roudhotul Husna Yanif (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara kepercayaan diri terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini peran faktor kepercayaan diri dalam mempengaruhi prestasi kerja cukup tinggi dengan prosentase 74,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Suseno (2012), hubungan antara kepercayaan diri dengan *employability*. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dengan *employability*, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.659

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan sumbangan efektif sebesar 43.4%. Artinya, semakin tinggi kepercayaan diri semakin tinggi *employability*.

Sehubungan untuk memperkaya hasil penelitian terkait subjek yang diteliti, maka peneliti menjelaskan beberapa uraian hasil analisis deskripsi berdasarkan demografi sebagai berikut :

1. **Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

   Ditemukan hubungan antara jenis kelamin dan prestasi kerja dengan signifikansi 0,385 > 0,05. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2003) bahwa tidak ada perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan tersebut tidak besar. Akan tetapi penelitian tentang keabsenan, secara konsisten menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat keabsenan yang lebih tinggi dibanding pria, kemungkinan kecil hal inilah yang menghambat wanita untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

2. **Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

   Ditemukan hubungan antara usia dan prestasi kerja dengan signifikansi 0,232 > 0,05. Hal ini sesuai penelitian Zein (2016), dkk bahwa terdapat pengaruh usia terhadap kepuasan kerja yang juga berdampak terhadap prestasi kerja. Dyne dan Graham dalam Yukl (2005) menyatakan bahwa, pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi baru.

3. Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Pendidikan

Ditemukan hubungan antara pendidikan dan prestasi kerja dengan signifikansi 0,232 > 0,05. Sehubungan dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Hal ini sesuai penelitian Sutrisno (2011) bahwa pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan prestasi manusia termasuk prestasi kerja yang dimiliki dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang dari tahun ke tahun. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Demi mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. **Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Jabatan**

Ditemukan hubungan antara jabatan dan prestasi kerja dengan signifikansi 0,088 > 0,05. Sehubungan dengan jabatan, setiap tahunnya beberapa karyawan akan mengalami promosi jabatan. Promosi jabatan harus didasarkan pada prestasi kerja karyawan. Dengan adanya target promosi yang di dasarkan pada prestasi kerja, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Gerald H Graham (2003) dengan melibatkan 1500 karyawan, menemukan bahwa untuk mendapatkan keberhasilan perusahaan adalah menggunakan prestasi kerja karyawan sebagai dasar bagi promosi jabatan.

5. **Pembahasan Analisa Deskripsi Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Bekerja**

Ditemukan hubungan antara lama bekerja dan prestasi kerja dengan signifikansi 0,676 > 0,05. Hal ini sesuai dengan penelitian menurut Rudiansyah (2014) adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan prestasi kerja dengan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Suroto (1992) mengemukakan pendapat mengenai masa kerja yang dalam hal ini disebutkan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengalaman kerja yaitu: makin lama dan makin intensif pengalaman kerja yang diperoleh, akan makin tinggi kemampuan dan produktivitas kerja yang didapat, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidang yang sama maka akan semakin banyak pengalaman kerja sehingga keterampilan dan kemampuannya juga akan semakin tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan yang sudah diuraikan didalam bab – bab sebelumnya bisa diambil simpulan bahwasannya:

1. Dari uji-t diperoleh 103.891 > 2.003 (t table) dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 (taraf sinifikansi). Yang mana dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka hal ini menunjukan bahwa *self confidence* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
2. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh 2.035 > 2.003 (t table) dengan signifikansi sebesar 0.047 < 0.05 (taraf sinifikansi). Yang mana dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka hal ini menunjukan bahwa variabel *employability skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada uji f (simultan) diperoleh dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 6.519 dan F table dan df1= 2 dan df2= 57 dengan α 5% maka didapat F table sebesar 3,15 yang berarti 7,120 (F hitung) > 3,15 (F table) dan signifikan .000 < 0.05 maka Ho ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent secara signifikan. Yang mana terdapat pengaruh antara *self confidence* dan *employability skill* terhadap prestasi kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Dari hasil penelitian ini yang telah dilakukan dan diselesaikan, peneliti memberikan saran diantaranya:

1. Bagi Perusahaan
   a. Untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi pada karyawan, dibutuhkan dan diharapkan perusahaan lebih sering mengadakan pelatihan atau training kepada karyawan, sehingga akan meningkatkan kemampuan atau *skill* yang dimiliki karyawan.
   b. Perusahaan dapat mampu lebih mengapresiasi karyawan dengan cara memberikan penilaian prestasi kerja yang sesuai dengan apa yang dimiliki karyawan tersebut. Seperti karyawan yang telah memiliki *employability skill* yang mumpuni dan tingkat kepercayaan diri/ *self confidence* yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya, hubungan dengan rekan kerja yang lainnya supaya semakin baik.

2. Bagi Karyawan
   a. Diharapkan karyawan mampu 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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membandingkan diri dengan orang lain maka ada kemungkinan akan kecewa dengan diri sendiri. Hal ini tidak baik bagi harga diri kita.

b. Karyawan diharapkan mampu mengasah kemampuan yang dimilikinya agar prestasi kerja yang dimilikinya setiap tahun selalu meningkat.

3. Bagi Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa menjadi bahan refrensi dalam melakukan penelitian tentang prestasi kerja, *self confidence,* dan *employability skill.* dan dapat memperkuat penelitian mengenai *self confidence* dengan *employability skill* agar lebih akurat. Serta menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja serta dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Abdul, Muhid. 2012. *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama

Antika, Yuli. 2020. *Perjanjian Waralaba Menurut Hukum Positif Dan Hukum Islam*. Lampung. Skripsi Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah.

Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

AR, Rahmah dan Basri Zein. 2016. *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum dan Dana Bagi Hasil terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Aceh.* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA). (Vol. 1 No. 1).

Asih & Pratiwi. 2010. *Perilaku Prososial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi*. Yogyakarta. Jurnal Psikologi, Volume I, No 1. Kudus: Universitas Muria Kudus.

Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 2010. *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc

Byars L.L & Lesley W R. 2010. *Human Resources and Personnel Management.* Richard D Irwin Inc,Illinois.

Febri Rudiansyah. 2014. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal manajemen. ISSN: 1987-6285

Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. 2004. *Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications*. Journal of Vocational Behavior, 65, 14-38. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005

Garrison, Ray H, Norren, Brewer. 2013. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Goel, Manisha & Preeti Aggarwal. 2012. *A Comparative Study of Self Confidence of Single Child with Sibling*. Jurnal IJRSS ISSN: 2249-2496 Volume 2, Issue 3.

Corey, Gerald. 2003. *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*. Bandung: PT Refika Aditama..

Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, M.M., Halim, A. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Hanafi, M.M., Halim, A. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Hasibuan, Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu S.P 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Husna, Radhatul Hanif. 2006. *Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) kota Malang*. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Kalista Sekar Widena dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang).* Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Komara. Indra Bangkit. 2016. *Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa*. Jurnal Psikopedagogia ISSN: 2301-6167 Vol. 5 No.1.

Lauster. 2012. *Tes Kepribadian (terjemahan D. H. Gulo).* Jakarta: Bumi Aksara.

Lauster, P. 2003. *Tes Kepercayaan Diri*. Bumi Aksara, Jakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lowden, J. S. 2011. *Managerial Skills for the Entrepreneur*. Management Decision, 26(4), 35–39. https://doi.org/10.1108/eb001505

Lumsden, G & Lumsden, D. 2004. *Commucating with credibility of confidence*. WadsworthPublishing Company, Boston

Maesaroh, Siti. 2013. *Peranan Metode Pembelajaran Terhadap Minat Dan Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Kependidikan. Vol. 1 No. 1 November 2013. Diakses pada 20 Maret 2018 dari https://media.neliti.com/media/publications/

Mansour, B., & Dean, J. C. 2016. *Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, (4), 39-49. http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2016.41005

Mashar, Widyawati. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Rokan Hulu Riau*. Riau : Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

Matasik, P. Christian, Adolfina, Genita G. Lumintang. 2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.* Manado : Universitas Sam Ratulangi.

Mason, G, Williams, G & Cranmer, S. 2009. *Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?* Education Economics, 17 (1), 1-30.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. 2007. *Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital*. Journal of Vocational Behaviour, 71, 2, 247–264.

McCormick, J. E. dan Tiffin, J. 2010. *Industrial Psychology, 6th edition*. Prentice-Hall of India Private Limited, New-Delhi.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. D. 2005. *Urban Studies*. The Concept Of Employability, 42(2), 197-219. Diambil kembali dari http://eprints.whiterose.ac.uk/50721/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

M. Steers, Richard. 2010. *Efektivitas Organisasi : Kaidah Perilaku*. Jakarta : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga.

Milyati, Rina Yuniastuti. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung.* Lampung : Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lampung

Oktaria, Dian Olivia. 2014. *Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank. Malang.* Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.

Pool, L. D., & Sewell, P. 2007. *The key to employability: developing a practical model of graduate employability*. education and training journal, 277-289

Priyono. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Zifatama

Rakhmat, Jalaludin. 2009. *Psikologi Komunikasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rini, J.F. 2002. *Memupuk Rasa Percaya Diri*. Dalam http://www.epsikologi.com/dewasa/160802.htm.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. . Index : Jakarta.

Saputro, N.D dan Suseno, M.N. 2012. *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Employability Pada Mahasiswa*. Jurnal Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII. Vol.1. No.1

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. 2001. *What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success.* Personnel Psychology, 54 (4), 854-874

Sejati, Purnama. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan Di Smk Muhammadiyah 1 Sleman*. Yogyakarta **:** Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta

Simarmata, Hengki Mangiring Parulian dan Nora Januarti Panjaitan. 2016. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perum Bulog Sub Drivre Pematangsiantar. Pematangsiantar : Politeknik Bisnis Indonesia.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suroto. 1992. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Utami, P., & Puspaningtyas, D. E. 2013. *The Miracle of Herbs*. Jakarta: PT Agro Media Pustaka.

Yatipai, Theodora, John Montolalu Sonny, Gerson Kaparang. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.* Manado : Jurnal Administrasi Bisnis 2015.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Yulianti Prima, Hasnatiwi Ramadhani Erda. 2018. *Evaluasi Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Pada Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Solok.* Simpang Haru Padang. Universitas Dharma Andalas Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Zhu, G., Wolff, S. B., Hall, D. T., Heras, M. L., Gutierrez, B., & Kram, K. 2013. *Too much or little?* A study of the impact of career complexity on executive adaptability. 18(5), 457-483.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id