

Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia

Alfi Lailatul Fitria, Rusman Frendika, Firman Shakti

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

f.alfilailatul@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract—This research was conducted based on the phenomenon that there are problems related to the influence of Confidence on Employee Performance, so this study aims to know the influence of such Confidence on Employee Performance in PT. Inspira Televisi Indonesia, as well as analyzing about how much influence of Confidence (independent variables) on Employee Performance (dependent variables) in PT. Inspira Televisi Indonesia, sampling techniques in this study using saturated sample techniques. This research uses method or type of Associative T-article research with the number of respondents as many as 31 employees at PT. Inspira Televisi Indonesia uses field research data collection techniques and literature research. The results of this study can be concluded that: 1) Employees at PT. Inspira Televisi Indonesia has good confidence. 2) Employee performance at PT. Inspira Televisi Indonesia can be said to be good. 3) Confidence has a positive and significant effect on employee performance of 74.3%.. The conclusion of this research is that there is an influence between Confidence in Employee Performance in PT. Inspira Televisi Indonesia.

Keywords— *Self Confidence, Employee Performance.*

Abstrak— Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa terdapat masalah yang berkenaan dengan pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepercayaan Diri tersebut terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia, serta menganalisis tentang seberapa besar pengaruh Kepercayaan Diri (variabel independen) terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen) di PT. Inspira Televisi Indonesia, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode atau jenis penelitian Asosiatif Kausal dengan jumlah responden sebanyak 31 orang karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1) Karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia memiliki rasa percaya diri yang baik. 2) Kinerja karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia dapat dikatakan baik. 3) Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,3%.. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia.

Kata Kunci— *Kepercayaan Diri, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan juga aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya yang berkualitas, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan diharapkan mampu mengerjakan segala sesuatu nya dengan baik dan juga mampu mengembangkan organisasi kearah yang lebih baik. Pada hakekatnya, sumber daya manusia yang berkualitas dinilai dari bagaimana kinerjanya dalam perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas kerja seseorang dapat ditentukan oleh kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan.

Secara umum kinerja karyawan mempunyai peran yang begitu penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang mampu bekerja secara optimal. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Realitas menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat membantu perusahaan untuk dapat berkembang dan maju adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Di dalam suatu perusahaan setiap individu dalam organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu berusaha untuk bekerja dengan baik. Dalam mencapai tujuan tersebut, tentunya setiap individu dalam perusahaan akan bersaing untuk menunjukkan kemampuan yang mereka miliki.

Menurut Veithzal (2005:97) Kinerja adalah hasil seseorang dalam melaksanakan tugas nya secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, seperti standar hasil kerja, target kerja, sasaran kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Membahas masalah kualitas kerja karyawan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini karena kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebenarnya sangat beragam, diantaranya adalah kepercayaan diri.

Salah satu modal yang harus dimiliki karyawan untuk dapat bekerja dengan baik adalah kepercayaan diri. Karena

dunia kerja tidak akan terlepas dari kegiatan bersosialisasi dan juga berkomunikasi, berinteraksi dalam bentuk kerja sama, saling bertukar pikiran, saling bertukar pendapat, pengalaman, dan lain-lain. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri akan terbuka dan bersikap terus terang, maka apabila rasa percaya diri itu hilang, hal tersebut akan menghambat hubungan interpersonal, dan mengakibatkan hubungan yang dangkal. Hubungan yang baik itu akan terjadi apabila setiap individu bersedia untuk saling terbuka, mengungkapkan perasaan dan juga pikirannya satu sama lain. Kepercayaan diri merupakan sikap yang positif bagi setiap individu yang memungkinkan dirinya untuk mengembangkan nilai-nilai positif, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya.

Menurut Lauster kepercayaan diri merupakan suatu sikap yang positif dan juga keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri sehingga dalam melakukan tindakan nya ia tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan segala hal sesuai dengan apa yang diinginkan nya dan juga memiliki rasa tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal segala kelebihan dan kekurangan dirinya. Lauster memberikan gambaran bahwa seseorang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mudah cemas atas apa yang dilakukannya, optimis dan yakin akan kemampuan diri dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

Kepercayaan diri dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu. Individu yang percaya diri akan bertindak dengan mandiri, membuat pilihan dan mengambil keputusan nya dengan berani, memiliki tanggung jawab dimana individu akan mampu bertindak dengan penuh rasa yakin dan memiliki dorongan yang positif sehingga merasa bangga atas prestasi yang diraih nya, yakin dan berani menghadapi tantangan baru dengan penuh antusias dan mau berkembang dengan melibatkan diri nya dengan lingkungan yang lebih luas lagi.

Derry, Gregorius (2004:31) berpendapat bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri salah satu ciri nya adalah memiliki rasa tanggung jawab terhadap segala keputusan yang dibuatnya, mempunyai kemauan untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, dan selalu berpikir positif dan juga optimis dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri ini sangatlah penting bagi perusahaan sebagai modal utama untuk mampu memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Pada PT. Inspira Televisi Indonesia adaptasi dianggap sangat penting, setiap individu diharapkan menciptakan sesuatu yang kreatif. Dari hasil observasi, penulis melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut hingga menghasilkan sebuah perubahan kearah yang lebih baik. Permasalahan atau fenomena yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian yang pertama adalah tidak semua karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia mempunyai latar belakang/*background* pendidikan dari lulusan ilmu

komunikasi. Ada juga karyawan yang latar belakang pendidikan nya berasal dari fakultas ekonomi, dakwah, bahkan seni. Karyawan yang latar belakang nya bukan lulusan dari ilmu komunikasi cenderung lebih merasa dan menganggap bahwa dirinya merupakan minoritas dalam perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa minder dan enggan serta tidak percaya diri dalam mengeluarkan pendapat atau ide-ide yang mereka miliki sehingga tingkat kepercayaan diri karyawan tersebut dapat dikatakan rendah, kepercayaan diri yang rendah inilah yang menyebabkan karyawan sulit berkembang dan sulit bekerja secara maksimal sehingga kinerja nya pun akan rendah.

Kedua adalah kurangnya pengalaman kerja karyawan di perusahaan media, perlu diketahui bahwasanya bekerja di perusahaan media sangat berbeda dengan bekerja di perusahaan-perusahaan lain, karyawan yang baru pertama kali bekerja di perusahaan media memiliki kepercayaan diri yang rendah karena dirasa kurangnya pengalaman dalam melakukan berbagai pekerjaan.

Yang terakhir adalah perpindahan rotasi dalam hal posisi pekerjaan. Sebenarnya dalam perusahaan media perpindahan rotasi kerja merupakan hal yang umum dan cukup sering dilakukan. Meskipun begitu terdapat beberapa karyawan yang apabila ada satu tim program acara yang sudah solid, kemudian salah satu anggotanya dirotasikan atau dipindah posisikan ke pekerjaan atau divisi lain, maka akan menimbulkan gejala yang dapat berpengaruh pada kepercayaan diri karyawan yang dipindah rotasikan tersebut dan akan mempengaruhi juga kinerja terutama hasil produksinya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan dan penilaian diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Kepercayaan diri, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan dirinya sendiri dan keadaan atas perlakuan orang lain terhadap kita. Kepercayaan diri dapat diukur dengan pernyataan positif dan juga negatif. Pernyataan positif pada survei kepercayaan diri ini adalah "saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti bagi orang-orang disekitar saya", sedangkan pernyataan negatif nya adalah "saya merasa bahwa saya tidak berarti bagi orang-orang disekitar saya dan saya tidak memiliki kemampuan dan banyak hal untuk dibanggakan" (Kreitner dan Kinicki, 2003: 165).

Orang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung akan memandang bahwa dirinya merupakan orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka. Dengan demikian apabila seseorang merasa dirinya penting, berharga, dan berpengaruh maka akan muncul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena ia menganggap bahwa apa yang dilakukannya berhasil.

Menurut Lauster (1992) "Kepercayaan diri merupakan suatu sikap positif atau perasaan yakin akan kemampuan

dirinya sendiri sehingga orang yang memiliki rasa percaya diri tidak akan merasa cemas dalam tindakannya, merasa bebas untuk melakukan segala hal sesuai keinginannya dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, serta memiliki dorongan berprestasi dan dapat mengenal segala macam kelebihan dan kekurangannya.”

Philippa Davies (2004:3) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki rasa percaya diri cenderung memiliki sikap yang luwes, bersedia dan berani mengambil berbagai macam resiko, dan menyukai pengalaman-pengalaman yang baru. Mereka akan cenderung merasa senang dengan dirinya dan bersikap santai di dalam situasi-situasi sosial. Ciri-cirinya seseorang yang percaya diri adalah a) Menikmati hidup dengan perasaan gembira, b) Mengetahui dan memahami diri sendiri, c) Memiliki keahlian bersosialisasi yang baik, d) Memiliki sikap yang positif, e) Berani dan Tegas, f) Mempunyai tujuan yang jelas, g) Siap dan mampu akan segala macam tantangan.

Lauster menggambarkan bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri a) Toleransi dan tidak mementingkan diri sendiri. b) Tidak membutuhkan dukungan orang lain. c) Memiliki sikap yang optimis. d) Memiliki perasaan yang gembira.

Kartono (1985:2002) mengatakan bahwa ”Seseorang yang memiliki kepercayaan diri” memiliki ciri-ciri sebagai berikut a) Mampu bertindak dengan berani. b) Tegas dan tidak ragu. c) Memiliki kepercayaan diri dan tidak takut akan kegagalan. d) Kegagalan yang dialami dipandang sebagai suatu pengalaman dan pembelajaran yang sangat bermanfaat bagi dirinya dimasa depan. e) Memiliki sikap yang optimis. f) Kreatif. g) Memiliki harga diri.

B. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal (2005:97) Kinerja adalah hasil seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, seperti standar hasil kerja, target kerja, sasaran kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Richard (2003 dalam Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti) Kinerja merupakan suatu hasil yang terkait dengan produktivitas dan efektivitas.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar untuk mendapatkan promosi atau hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi para karyawan dalam mengembangkan satu rencana untuk dapat memperbaiki penurunan kinerja yang mungkin terjadi dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja merujuk pada perilaku, yaitu seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara aktual kinerja merupakan hasil dari yang dikerjakan seseorang dan

dapat diobservasi.

Kinerja karyawan perlu diberikan penilaian dengan maksud untuk memberikan motivasi dan juga peluang yang baik kepada karyawan untuk rencana karier mereka, dilihat dari kekuatan dan kelemahan nya, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dengan kata lain disebut dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Munandar (2008:287) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terkait dengan penilaian atas ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang tenaga kerja atau karyawan baik pekerja maupun manajer, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang akan digunakan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai berbagai macam tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu organisasi atau perusahaan akan melakukan penilaian kinerja yang didasari atas pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan dilakukannya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang diberikan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan dorongan kepada masing-masing bagian untuk dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Rivai dan Basri (2005) mengemukakan beberapa tujuan dari sebuah hasil kinerja yaitu 1) Kemahiran dan kemampuan dalam mengerjakan tugas baru diperuntukan bagi karyawan. 2) Untuk memperbaiki hasil kerja dan kegiatannya. 3) Kemahiran serta pengetahuan baru dimana, kemahiran dan pengetahuan tersebut akan membantu para karyawan dalam pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas yang mengharuskan seorang karyawan mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan tugas. 4) Kemahiran dan kemampuan dalam memperbaiki sikap terhadap rekan kerjanya atau satu aktivitas kinerja. 5) Target aktivitas dalam memperbaiki kinerja. 6) Memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan kualitas maupun produksi. 7) Memperbaiki kegiatan yang berkaitan dengan waktu atau pengiriman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Anwar, 2000:129) adalah 1) Faktor potensi dan juga kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Terdapat dua kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yakni kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (knowledge). Karyawan yang memiliki IQ yang tinggi dan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh dirinya maupun perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara Kepercayaan Diri dengan Kinerja Karyawan.

TABEL 1. TABEL VARIABLES ENTERED/REMOVED

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepercayaan Diri ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Kepercayaan diri sebagai variabel independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

B. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepercayaan Diri) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

TABEL 2. TABEL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.734	2.800
a. Predictors: (Constant), Kepercayaan Diri				

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan. Besarnya peranan variabel kepercayaan diri terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R²). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,743 atau sebesar 74,3% diperoleh dari hasil (r² x 100% = 0,743 x 100% = 74,3%), artinya pengaruh variabel bebas (Kepercayaan Diri) terhadap (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 74,3%, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi, kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

TABEL 3. TABEL PERSAMAAN REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.917	4.127		.707	.485
	Kepercayaan Diri	1.142	.125	.862	9.147	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh Persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,917 + 1,142 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepercayaan Diri

Persamaan Regresi tersebut mempunyai makna bahwa

- 1) Konstanta sebesar 2,917, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kepercayaan Diri adalah sebesar 2,917,
- 2) Koefisien regresi X sebesar 1,142, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepercayaan Diri, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 1,142. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

C. Uji t

Hipotesis :

Ho : Kepercayaan diri karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia.

Ha : Kepercayaan diri karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inspira Televisi.

TABEL 4. TABEL KOEFISIEN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.917	4.127		.707	.485
	Kepercayaan Diri	1.142	.125	.862	9.147	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Kriteria pengabilan keputusan :

Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05. Derajat kebebasan (df) = (n-2), 31-2 = 29, diperoleh t_{tabel} = 2,045.

Dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah 1) Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 maka ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), 2) Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar > dari probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Keputusan dalam uji t adalah jika nilai t_{hitung} lebih besar > dari t_{tabel} maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variable X (Kepercayaan Diri) diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,147 > 2,045 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti variable Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia memiliki rasa percaya diri yang baik hal tersebut dapat dilihat pada indikator keyakinan akan kemampuan diri, dimana pada indikator keyakinan akan kemampuan diri ini menunjukkan bahwa, karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia ini sebagian besar bahkan hampir seluruhnya memiliki rasa yakin akan kemampuan yang mereka miliki, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia ini memiliki rasa percaya diri yang baik. 2) Kinerja karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia dapat dikatakan baik, hal tersebut dapat dilihat dari indikator target kerja, dimana pada indikator target kerja ini menunjukkan bahwa, karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia ini sebagian besar bahkan hampir seluruhnya mampu mengerjakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Inspira Televisi Indonesia ini dapat dikatakan baik. 3) Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,3%, dan ini terbukti dari nilai $t_{hitung} = 9,147 > 2,045 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Davies, P. (2004). *Meningkatkan Rasa Percaya Diri*. Yogyakarta: Torrent Books.
- [2] Iswidharmanjaya, D., & Agung, G. (2004). *Suatu Hari Menjadi Lebih Percaya Diri*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [3] Kartono, K. (1985). *Psikologi Pengembangan*. Jakarta: CV Rajawali.
- [4] Lauster, P. (2002). *Tes Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara, A. P. (2011). In *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.

- [7] Rivai, V., Mohd, A. F., & Basri. (2005). *Performance Appraisal : Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.