

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1



Diajukan oleh:

Tri Puspita Ratih A.
F 100 020 125

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Naskah Publikasi

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Diajukan oleh :

Tri Puspita Ratih A.

F 100 020 125

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Disusun oleh:

Tri Puspita Ratih A.
F 100 020 125

Pada Tanggal 11 Maret 2013

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji

oleh Pembimbing :



(Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si., Psi)

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Tri Puspita Ratih A.
F 100 020 125

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 26 Maret 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si., Psi



Penguji pendamping I

Dra. Partini., M.Si

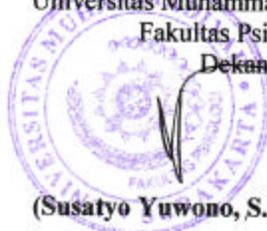


Penguji pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta, _____ 2013
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,



(Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si., Psi)

ABSTRAK
HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN

Tri Puspita Ratih A.

Susatyo Yuwono

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk produktivitas kerja karyawan. Salah satu indikator produktivitas adalah prestasi kerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya yaitu kepribadian individu yang lain mencakup manajemen diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja; 2) Peran atau sumbangan manajemen diri terhadap prestasi kerja; 3) Tingkat manajemen diri dan prestasi kerja. Hipotesis yang diajukan: ada hubungan positif antara manajemen diri dengan prestasi kerja pada karyawan

Subjek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. Soedjati dengan ciri-ciri: perawat medis dan bekerja di bagian rawat inap. Jumlah subjek sebanyak 70 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala manajemen diri dan dokumentasi prestasi kerja, serta teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,482; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan prestasi kerja. Semakin tinggi manajemen diri maka semakin tinggi prestasi kerja, begitu sebaliknya semakin rendah manajemen diri maka semakin rendah prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) = 0,232. Hal ini berarti sumbangan efektif manajemen diri terhadap prestasi kerja sebesar 23,2%, artinya masih terdapat 76,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain variabel manajemen diri misalnya kondisi fisik, kemampuan dan keterampilan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel manajemen diri mempunyai rerata empirik sebesar 111,443 dan rerata hipotetik sebesar 90 yang berarti manajemen diri pada subjek penelitian tergolong tinggi. Variabel prestasi kerja diketahui rerata empirik sebesar 77,586 berdasarkan norma kategori prestasi kerja skor tersebut masuk kategori baik.

Kata kunci : manajemen diri, prestasi kerja.

PENGANTAR

Rumah sakit adalah salah satu organisasi kesehatan yang dengan segala fasilitas kesehatannya diharapkan dapat membantu pasien dalam meningkatkan kesehatannya dan mencapai kesembuhan yang optimal baik fisik, psikis maupun sosial. Di samping itu juga rumah sakit dituntut harus menampakkan usaha keras untuk meningkatkan kualitas pelayanan, seiring dengan meningkatnya persaingan dan teknologi.

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien, perawat adalah yang paling sering berhubungan langsung dan secara otomatis selalu berkomunikasi aktif dengan pasien. Perawat memegang kunci keberhasilan atas penyembuhan pasien, karena frekuensi perawat dalam berkomunikasi dengan pasien lebih sering dibanding dengan dokter atau tenaga yang lainnya (Wulan dan Hastuti, 2010).

Banyak permasalahan menyangkut pelayanan jasa bidang kesehatan yang terungkap dalam beberapa penelitian. Sebagai contoh Wahyuni (2007) pada penelitian yang dilakukan di RSUD Banjarnegara menyatakan sebesar 30 %

lebih keluhan pasien rawat inap ditujukan kepada pelayanan keperawatan yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja perawat. Hasil survey kepuasan pasien yang dilakukan dari 296 responden tersebut prosentase pasien yang menyatakan puas terhadap pelayanan keperawatan (keramahan dan ketanggapan) hanya 61 %, angka tersebut masih di bawah standar mutu yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit yaitu sebesar 80%.

Kegagalan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja merupakan persoalan penting yang perlu diperhatikan dan segera dibenahi karena jika tidak dibenahi perusahaan (rumah sakit) kalah bersaing dan tidak mampu berkompetisi dengan rumah sakit lain lain. Terhambatnya prestasi kerja tersebut merupakan indikasi lemahnya manajemen diri karyawan maupun manajemen organisasi secara keseluruhan dalam mengelola sumber daya manusia

Prestasi kerja menurut Kusriyanto (Mangkunegara, 2007) adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan peran dan serta tenaga yang dikeluarkan persatuan waktu. Sementara menurut Mangkunegara (2007) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sumber daya manusia (karyawan) yang berkaitan dengan karakteristik kepribadiannya. Sesuai dengan penjelasan Armstrong (2007) faktor kepribadian, merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tugas-tugas yang diberikan. Faktor ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, sebab pribadi yang matang dapat memiliki kapabilitas untuk mengejar cita-cita untuk mencapai tugas dan tanggung jawab. Salah satu bagian dari kepribadian individu adalah adanya kemampuan manajemen diri yang baik.

Disadari atau tidak, kemampuan manajemen diri berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam bekerja. Menurut Macan (1990) individu yang memiliki kemampuan manajemen diri dapat mengatur dan mengorganisasikan waktu dengan teratur sehingga akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Individu yang mampu memajemen dirinya dengan baik akan mampu membuat prioritas, kegiatan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, apakah pekerjaan kantor atau pekerjaan lain. Penelitian Christian dan Poling (1997)

mengungkapkan bahwa manajemen diri dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya penelitian

Disisi sisi lain dewasa ini semakin banyak karyawan yang terjebak dalam proses pengaturan dirinya sendiri. Mereka merasa kesulitan untuk membagi waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan kantor yang rasanya semakin menumpuk; akibatnya tugas dan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

.Berdasarkan hal-hal tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja?” Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penulis ingin menguji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul “Hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja karyawan”.

Robbins (2008) mengatakan bahwa prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada kerja karyawannya. Anoraga (2005) menambahkan prestasi kerja berkaitan dengan tujuan dalam arti sebagai suatu hasil dari perilaku kerja seseorang. Prestasi diberikan batasan sebagai hasil dari pola-pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sebagai

hasil dari pola-pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik kualitas ataupun kuantitas. Dapat dikatakan prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan karyawan.

Aspek pengukuran prestasi kerja yang digunakan sesuai dengan Sumber Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP 3) RSD Grobogan Aspeknya sebagai berikut:

a.Kesetiaan. Sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Ranupandoyo dan Husnan (2000) jika kesetiaan karyawan terhadap instansi atau perusahaan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi agar mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

b.Prestasi. Anoraga (2005) menyatakan prestasi kerja dapat diukur melalui mutu kerja dan kuantitas kerja.

c.Tanggungjawab. Sesuai pendapat Soeprihanto (2000) yang mengemukakan dalam pengukuran prestasi kerja terdapat aspek kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, hasil kerja, tanggung jawab.

d. Ketaatan. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) aspek prestasi kerja diantaranya ketaatan, yaitu sejauhmana seorang karyawan tepat pada waktunya,

meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

e.Kejujuran. Ditambahkan oleh Soeprihanto (2000) salah satu aspek prestasi kerja yang mendukung kepribadian yaitu aspek kejujuran meliputi keikhlasan melakukan tugas dan kemampuan bekerja sama.

f.Kerjasama. Didukung pendapat Anoraga (2005) yang menyatakan prestasi kerja dapat diukur melalui sikap terhadap perubahan pekerjaan, teman sekerja dan kerjasama.

g.Prakarsa. Menurut Rasimin (1996) prestasi kerja bersumber pada individu antara lain meliputi: Prakarsa atau inisiatif, yaitu mampu melaksanakan tugas atau langkah untuk perbaikan atau peningkatan tugas tanpa instruksi terlebih dahulu.

Pada penelitian ini aspek penilaian DP 3 yang digunakan sesuai dan relevan dengan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, selain itu ditetapkan oleh pihak manajemen rumah sakit sesuai dengan kondisi yang ada di tempat kerja dan telah digunakan sebagai acuan dalam kenaikan jabatan atau promosi. Norma penilaian yang digunakan sebagai berikut: kriteria sangat baik mendapat skor 91 - 100; kriteria baik mendapat skor 76 - 90; kriteria cukup mendapat skor 61 - 75; dan

kriteria kurang mendapat skor 60 ke bawah. Meskipun demikian perlu dipahami bahwa organisasi, instansi atau perusahaan tertentu mungkin saja memiliki sistem penilaian yang berbeda sesuai dengan jenis perusahaan, pekerjaan, analisa kebutuhan maupun karakteristik karyawan dan budaya di tempat kerja masing-masing.

Wibowo (2010) mengungkapkan setiap manusia pada dasarnya diharapkan dapat tumbuh kembang secara optimal. Tumbuh kembang secara optimal tersebut dapat dianalogikan dalam terminologi keberfungsian. Individu yang optimal tumbuh kembangnya, berarti optimal dalam menjalankan fungsi-fungsinya, baik fungsi sebagai manusia utuh kedalam diri sendiri, ke dalam optimalisasi potensi internalnya dan ke lingkungan sekitarnya. Berikut ini adalah pembagiannya:

a. Keberfungsian Transpersonal (kaitannya dengan manajemen diri atau bagaimana seseorang mengelola diri sendiri), yaitu mengacu pada bagaimana individu memaksimalkan kesadaran spiritual, dengan sepenuhnya menyadari bahwa segala tingkah laku adalah dengan seizin-Nya. Individu yang belum optimal dari aspek ini, masih menganggap bahwa hidup ini adalah miliknya sendiri, sehingga individu berbuat sekehendaknya tanpa ada pemikiran

bahwa batas tingkah laku sebenarnya sudah ada yang memegangnya. Atau golongan lain adalah individu yang masih bingung dalam menentukan arah kehidupannya..

- b. Keberfungsian Interpersonal (ini kaitan dengan manajemen interaksi individu dengan lingkungan sosial di sekitarnya), yaitu mengacu pada bagaimana individu bersosialisasi dan berinteraksi dengan optimal, mampu membawa kebahagiaan lawan bicara, menjalin persahabatan dan membangun hubungan yang saling menguntungkan. Sekilas hal ini tampak sederhana, namun bagi beberapa orang, sangat sulit bagi individu untuk dapat menjalin hubungan jangka panjang dengan orang lain. Atau sebaliknya, individu sanggup menjalin komitmen jangka panjang, namun bermasalah dalam menjaga hubungan jangka pendek. Oleh karena itu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa setiap manusia perlu untuk selalu belajar bagaimana cara meningkatkan keterampilan interaksi sosialnya, sehingga pada gilirannya akan mampu meningkatkan keberfungsian interpersonalnya.
- c. Keberfungsian Profesional, yaitu mengacu pada bagaimana individu mampu menemukan potensi

terbesarnya dan mengoptimalkan sepenuh-penuhnya demi kemajuan pribadinya. Satu hal yang tidak terelakkan adalah bahwa manusia lahir dengan segudang potensi, sayangnya ada yang tidak sadar akan hal itu, dan ada yang sudah sadar namun tidak berbuat apa-apa. Dengan demikian berpikir ulang mengenai keberfungsian profesional menjadi sangat perlu, karena banyak aspek dalam kehidupan tergantung pada bagaimana individu berusaha secara konsisten mengembangkan keberfungsian profesional.

Aspek-aspek manajemen diri menurut Maxwell (Prijosaksono, 2001) antara lain:

- a. Pengelolaan waktu. Waktu merupakan hal utama dalam manajemen diri. Seperti halnya kehidupan yang harus dikelola dan dikendalikan, waktu juga harus dikelola dan dikendalikan dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai sasaran dan tujuan dalam kehidupan dan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selama ini pengertian mengelola waktu hanya diartikan sebagai cara mengalokasikan waktu secara efektif dan efisien.
- b. Hubungan antar manusia. Hubungan antara manusia merupakan aspek utama dalam manajemen diri, karena

individu selalu berhubungan dengan orang lain dalam hampir semua aspek kehidupan. Hubungan personal yang erat dapat menjadi sumber kekuatan dan pembaruan yang terus menerus. Efektif tidaknya hubungan seseorang dengan orang lain sangat mempengaruhi pencapaian hal-hal terbaik dalam kehidupan, dan dalam mengembangkan kehidupan yang lebih bermakna baik itu ditempat kerja atau dalam kehidupan tinggal. Cara berhubungan dengan orang lain merupakan kunci utama kesuksesan. Dalam hidup seseorang membutuhkan teman, sahabat, kekasih, rekan kerja, maupun mitra bisnis, juga membutuhkan orang yang dapat diajak berbagi keceriaan, kesedihan, ketakutan, kegagalan, dan keberhasilan. Interaksi ini menyentuh dan membangun seseorang pada tingkat kehidupan yang terdalam.

- c. Perspektif diri. Perspektif diri terbentuk jika individu dapat melihat dirinya sama dengan apa yang dilihat orang lain pada dirinya. Individu yang dapat melihat dan menilai dirinya sama dengan apa yang dilihat dan dipikirkan oleh orang lain pada dirinya berarti individu tersebut jujur dan nyata dalam menilai dirinya sehingga individu tersebut memiliki penerimaan diri yang

lebih luas yang pada akhirnya akan mempermudah individu dalam manajemen diri, tetapi jika individu tidak dapat melihat dirinya seperti yang dilihat oleh orang lain secara jujur dan sesuai kenyataan maka akan mengarah pada suatu kebohongan pada diri sendiri dan individu tersebut akan menciptakan cermin diri yang semu sehingga individu tidak dapat menerima ke nyataan dirinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya yaitu kepribadian individu, antara lain mencakup manajemen diri. Menurut Prijosaksono dan Sembel (2002) manajemen diri adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan menolak akan kehadiran dirinya (secara fisik, emosi, pikiran, jiwa dan spritual), sehingga mampu mengelola orang lain dan berbagai sumber daya untuk mengendalikan maupun menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidupnya.

Menurut Macan (1990) seseorang dapat memajemen dirinya dengan baik akan dapat mengatur dan mengorganisasikan waktu dengan teratur sehingga akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Individu yang mampu memajemen dirinya dengan baik akan mampu membuat prioritas, kegiatan

apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, apakah pekerjaan kantor atau pekerjaan lain.

Hipotesis yang diajukan yaitu: Ada hubungan positif antara manajemen diri dengan prestasi kerja pada karyawan. Semakin tinggi manajemen diri maka akan semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah manajemen diri maka akan semakin rendah prestasi kerja karyawan.

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas : Manajemen diri

Variabel tergantung : Prestasi kerja

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melakukan tugas-tugasnya atau melakukan aktivitas-aktivitasnya baik nampak maupun tidak nampak serta tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan standar dan kriteria pekerjaan tertentu. Prestasi kerja diketahui melalui dokumentasi berdasarkan aspek DP 3 yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama. Semakin tinggi skor data dokumentasi prestasi kerja karyawan menunjukkan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

2. Manajemen diri merupakan suatu proses dalam diri individu yang melibatkan kemampuan pengelolaan afeksi, tingkah laku dan kognisi dalam beradaptasi dengan lingkungan, memotivasi diri serta bertindak guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen diri diungkap menggunakan skala manajemen diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek: pengelolaan waktu, hubungan antar manusia dan perspektif diri. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi manajemen diri individu, begitu pula sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah pula manajemen diri individu.

Subjek Penelitian

Populasi penelitian adalah perawat bagian Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. Soedjati Grobogan yang berjumlah 89, dari jumlah tersebut yang sesuai dengan ciri-ciri: 1) bagian medis; 2) berstatus pegawai tetap berjumlah 70 perawat dengan rincian ruang Angrek 9 orang, Bougenvile 11 orang, Cempaka 10 orang, Dahlia 9 orang; Flamboyan 10 orang Gladiol 11 orang, Kemuning 10 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling*. Oleh karena itu jumlah subjek yang digunakan adalah 70 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan dua cara, yaitu skala manajemen diri dan nilai dokumentasi prestasi kerja.

Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment* karena bertujuan mencari hubungan atau korelasi antara dua variabel.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,482; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan prestasi kerja. Semakin tinggi manajemen diri maka semakin tinggi prestasi kerja, begitu sebaliknya semakin rendah manajemen diri maka semakin rendah prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara manajemen diri dengan prestasi kerja pada karyawan” dapat diterima.

Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rini (2002) yang mengemukakan ada perbedaan antara pekerja yang menggunakan manajemen

diri dengan yang tidak menggunakan manajemen diri. Individu yang memiliki manajemen diri yang baik diharapkan lebih mampu mengelola dirinya dan bertahan dalam menghadapi setiap permasalahan ataupun tekanan yang mengancam. Myers (1991) mengemukakan bahwa kesempatan untuk melakukan manajemen diri dalam pekerjaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab. Manajemen diri merupakan suatu prosedur yang mengharuskan orang menentukan target kerja yang hendak dicapainya, memonitor dan mengevaluasinya. Ditambahkan oleh Macan dkk (1990) menyatakan bahwa orang yang memiliki kemampuan manajemen diri dapat mengatur dan mengorganisasikan waktu dengan teratur sehingga akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Individu yang mampu memajemen dirinya dengan baik akan mampu membuat prioritas, kegiatan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astriana (2013) menyimpulkan bahwa manajemen diri secara tidak langsung berperan dalam peningkatan karir dan prestasi individu, didukung penelitian Rengganis (2006) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan manajemen diri individu maka semakin baik orientasi pengambilan

keputusan kerja dan secara tidak langsung mendukung pula pada peningkatan prestasi kerja individu.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel manajemen diri mempunyai rerata empirik sebesar 111,443 dan rerata hipotetik sebesar 90 yang berarti manajemen diri pada subjek penelitian tergolong tinggi. Kondisi tinggi ini dapat diartikan bahwa aspek-aspek yang terdapat pada manajemen diri yaitu pengelolaan waktu, hubungan antar manusia dan perspektif diri sudah menjadi bagian dari karakteristik subjek penelitian dalam berperilaku khususnya berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya kondisi ini mendukung peningkatan prestasi kerja individu, dibuktikan dari nilai rerata empirik sebesar 77,586 berdasarkan norma kategori prestasi kerja skor tersebut masuk dalam kategori baik.

Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) = 0,232. Hal ini berarti sumbangan efektif manajemen diri terhadap prestasi kerja sebesar 23,2%, artinya masih terdapat 76,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain variabel manajemen diri misalnya kondisi fisik, kemampuan dan keterampilan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut Milton (As'ad, 200)

mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

a. Karakteristik individu. Sebelum proses prestasi kerja terjadi yaitu adanya kebutuhan kemudian diarahkan pada tujuan. Individu harus memiliki kapasitas dan faktor yang dibutuhkan, dalam hal ini motivasi merupakan suatu hal yang akan dilakukan

b. Karakteristik pekerjaan. Apa yang dilakukan individu mempengaruhi motivasi, beberapa pekerjaan merupakan pekerjaan yang rutin dan sebagian lagi lebih bervariasi, sama sama berperan terhadap motivasi dalam bekerja.

c. Karakteristik lingkungan. Lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian yaitu lingkungan kerja yang sesungguhnya terdiri dari teman kerja, supervisor dalam organisasi yang meliputi system imbalan, fleksibilitas dan inovasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan prestasi kerja. Semakin tinggi manajemen diri maka semakin tinggi prestasi kerja, begitu sebaliknya semakin rendah manajemen diri maka semakin rendah prestasi kerja.

2. Koefisien determinan (r^2) = 0,232. Hal ini berarti sumbangan efektif

manajemen diri terhadap prestasi kerja sebesar 23,2%, artinya masih terdapat 76,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain variabel manajemen diri.

3. Manajemen diri pada subjek penelitian tergolong tinggi. Berdasarkan norma kategori prestasi kerja subjek penelitian masuk dalam kategori baik.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan

a. Melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas area penelitian tidak hanya terbatas pada area perawat tapi pada seluruh karyawan baik medis maupun non medis.

b. Menambahkan variabel yang lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja atau variabel lain yang secara teoretis mempengaruhi prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.

- Astria S. 2013. Hubungan Manajemen Diri dan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Mengembangkan karir. *Thesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Sekolah Pascasarjana Fakultas Psikologi UGM.
- Christian, L. Poling, A. 1997. Using Self-Management Procedures To Improve The Productivity Of Adults With Developmental Disabilities In A Competitive Employment Setting. *Journal Of Applied Behavior Analysis* 1997, 30, 169–172 Number 1. California State University, Los Angeles And Western Michigan University
- Macan, T. H. 1990. Time Management: Test of Process Model. *Journal of Applied Psychology*. 79, 3, 381–391.
- Mangkunegara, A.A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Myers, M.F. 1991. *The Dynamics Of Human Communication : A Laboratory Approach Sixth Edition*. Singapore : Mc Graw Hill International Edition.
- Prijosaksono, A dan Sembel, R. 2002. *Management Series*. Jakarta: PT.Elexmedia Komputindo
- Prijosaksono, A. 2001. *Self Mangement Series*. Jakarta : Gramedia.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Rasimin, B. S. 1996. Individu dalam Industri dan Organisasi: Pengembangan Kepribadian dan Sikap Kerja Produktif. *Laporan Penelitian*, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Rengginas, D.R.P. 2005. Peran Manajemen Diri dan Kematangan Emosi dengan Pengambilan Keputusan. *Thesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Sekolah Pascasarjana Fakultas Psikologi UGM.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Versi Bahasa Indonesia: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prenhallindo (RSUI Kustati Surakarta, 2013).
- Soeprihanto, J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wahyuni, S. 2007. Analisis Kompetensi Kepala Ruang Dalam Pelaksanaan Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Model Praktik Keperawatan Profesional Di Instalasi Rawat Inap BRSUD Banjarnegara. *Tesis* (tidak diterbitkan). Semarang : Universitas Diponegoro
- Wexley, K.N. and Yukl, G.A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* (Terjemahan M. Shobaruddin). Jakarta : Rhineka Cipta.
- Wulan, K. dan Hastuti. 2010. *Pengantar Etika Keperawatan*. Jakarta : Prestasi Pustaka