

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Leader*

##### 1. Definisi Pemimpin (*leader*)

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.<sup>21</sup> Menurut Wirawan, pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya mempengaruhi pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.<sup>22</sup> Menurut Winardi, pemimpin formal (*formal leader*) adalah:

Seorang (pria atau wanita) yang oleh organisasi tertentu (swasta atau pemerintah) ditunjuk (berdasarkan surat-surat keputusan pengangkatan dari organisasi yang bersangkutan) untuk memangku sesuatu jabatan dalam struktur organisasi yang ada dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut yang ditetapkan sejak semula.<sup>23</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan pemimpin adalah individu yang memiliki pengaruh terhadap individu lain dalam sebuah system untuk mencapai tujuan bersama.

---

<sup>21</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 225.

<sup>22</sup> Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013), h. 9

<sup>23</sup> Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1990), h. 32.

## 2. Teori Kepemimpinan (*leadership*)

Ada tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin adalah sebagai berikut:

### a. Teori Genetis

- 1) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
- 2) Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
- 3) Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministik.

### b. Teori Sosial (lawan Teori Genetis)

- 1) Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
- 2) Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.

### c. Teori Ekologis atau Sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu)

Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpinan Abnormal Itu ?*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998), h. 29.

### 3. Jenis Pemimpin

Selanjutnya Ishak Arep dan Tanjung menyatakan ada 4 (empat) macam gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. *Democratic Leadership*, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
- b. *Dictatorial atau Autocratic Leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
- c. *Paternalistic Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokratis. Sistem dapat diibaratkan diktator yang berselamatkan demokratis.
- d. *Frrfee Rein Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijakan pengoperasian Manajemen Sumber Daya Manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah

dilaksanakan oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ini terutama diterapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.<sup>25</sup>

#### 4. Pemimpin Menurut Islam

- a. Dalam Islam terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membahasakan istilah pemimpin, diantaranya sebagai berikut:

##### 1) *Kholifah*

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki hak atau wewenang untuk memerintah atas dasar ketaatan kepada Allah dan Rosul-Nya. Sehingga ketaatan kepada seorang pemimpin harus ditarik garis lurus selama masih sejalan dengan perintah Allah dan Rosul-Nya.

##### 2) *Amiir (Ulul Amr)*

Dilihat dari akar katanya, kata *amiir* yang berarti pemimpin atau raja adalah bentuk isim fail dari madly *amaro* yang berarti memerintah. Jadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki hak atau wewenang untuk memerintah atas dasar ketaatan kepada Allah dan Rosul-Nya. Sehingga ketaatan kepada seorang pemimpin harus ditarik garis lurus selama masih sejalan dengan perintah Allah dan Rosul-Nya.

##### 3) *Imam (imaamah)*

Kata *imaamah* dalam kepemimpinan Islam lebih spesifik terhadap aspek keteladanan, artinya seorang Imam adalah seorang

---

<sup>25</sup> Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), h. 23.

figur yang mampu menjadi panutan dan memberi keteladanan (*uswatun khasanah*) bagi rakyatnya.<sup>26</sup>

b. Karakteristik Pemimpin Ideal dalam Perspektif Islam

Imam Munawir mengemukakan beberapa karakteristik kepemimpinan secara umum. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pada hakekatnya seorang pemimpin yang *brilliant* adalah seorang pemimpin yang memiliki segala sifat kepemimpinan, akan tetapi setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan. Dalam rangka menghadapi persoalan tersebut Imam Munawir merangkum beberapa sifat kepemimpinan sebagaimana tersebut di bawah ini:

- 1) Kuat aqidah
- 2) Sederhanan dan jujur
- 3) Kekuatan jasmaniah yang kuat
- 4) Kekuatan rohaniyah yang cukup
- 5) Berjiwa integrasi (pemersatu)
- 6) Tidak memiliki watak Fir'aunisme, akuisme, vested interest (memintingkan diri sendiri)
- 7) Percaya pada diri sendiri
- 8) Cepat dan tepat mengambil keputusan
- 9) Ramah-tamah dan penuh pengertian<sup>27</sup>

5. Leader pada PT Arminareka Perdana

Arti *leader* pada PT Arminareka Perdana adalah setiap orang atau jamaah yang menjadi mitra (perwakilan/partner) PT Arminareka Perdana.

<sup>26</sup> Ibid, h. 121

<sup>27</sup> Imam Munawir, *Asas-asas Kepemimpinan dalam Islam*, (Jakarta: Usaha Nasional, 1980), h. 168.

Mereka bisa membuka peluang usaha sebagai perwakilan Travel Umroh dan Haji Plus PT Arminareka Perdana untuk seluruh individu atau perusahaan yang berminat memasarkan layanan umroh dan haji plus dari PT Arminareka Perdana. Para *leader* ini memiliki kewajiban untuk membantu calon jamaah, mulai dari menerangkan produk dan layanannya, melakukan pendaftaran umroh/haji, booking seat, pelunasan, sampai jamaah berangkat ke tanah suci.

## B. Efikasi Diri

### 1. Definisi Efikasi Diri

Menurut Bandura, efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan memproduksi hasil positif.<sup>28</sup> Bandura menggunakan istilah *self-efficacy* mengacu pada keyakinan (*beliefs*) tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil.<sup>29</sup> Sementara itu, Baron dan Byrne dalam M. Nur Ghufon mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.<sup>30</sup> Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya.

<sup>28</sup> John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan edisi kedua*, (Jakarta: KENCANA Prenada Media Grup, cetakan kelima, 2013). 523

<sup>29</sup> Albert Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986). 397

<sup>30</sup> M. Nur Ghufon & Rini Risnawita S, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa: efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang ia hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

## 2. Perkembangan Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Menurut Bandura efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini adalah empat sumber informasi tersebut.

### a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Penguasaan atau pengalaman yang menetap adalah peristiwa masa lalu atas kesuksesan dan/atau kegagalan yang dirasakan sebagai faktor terpenting pembentuk *self-efficacy* seseorang. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Kesuksesan meningkatkan nilai *efficacy* dan pengulangan kegagalan yang lebih rendah terjadi karena refleksi kurangnya usaha atau keadaan eksternal yang tidak cocok. Perasaan *efficacy* yang kuat mungkin dapat dikembangkan melalui pengulangan kesuksesan. Adapun dalam kegagalan, orang cenderung menganggap asal kegagalan pada

beberapa faktor eksternal seperti usaha yang tidak cukup atau strategi yang tidak tepat.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Persuasi sosial ini berkenaan dengan dorongan/keputusan. Persuasi positif meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan persuasi negatif menurunkan *self-efficacy*. Secara umum lebih mudah menurunkan *self efficacy* seseorang daripada meningkatkannya.

d. Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Biasanya, dalam situasi yang penuh tekanan, umumnya orang menunjukkan tanda susah, guncang, sakit, lelah, takut, muak, dan seterusnya. Persepsi seseorang atas respon ini dapat dengan jelas mengubah *self-efficacy*

seseorang. Keputusan *self-efficacy* pribadi seseorang dipengaruhi oleh perasaan dibanding dengan penggerakan yang sebenarnya atas pemunculan dalam situasi yang mengandung resiko. Selain itu, termasuk dalam aktivasi psikologis, suasana hati (*mood*) juga mempengaruhi perasaan *self-efficacy*, karena suasana hati menggerakkan memori seseorang. Kesuksesan dan kegagalan masa lampau disimpan sebagai memori. Suasana hati positif menggerakkan pemikiran atas prestasi masa lalu, sedangkan suasana hati negatif menggerakkan memori atas kegagalan masa lalu. Kesuksesan di bawah suasana hati positif menghasilkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Kegagalan di bawah suasana hati negatif, bagaimana pun, membawa keyakinan *self-efficacy* yang rendah.<sup>31</sup>

### 3. Proses Menghidupkan Efikasi Diri

Banyak penelitian telah dilakukan pada empat proses psikologis utama dimana kepercayaan diri terhadap efikasi mempengaruhi fungsi manusia.

#### a. Proses kognitif

Efek dari kepercayaan *self-efficacy* pada proses kognitif mengambil berbagai bentuk. Banyak perilaku manusia, yang bersifat *purposive*, diatur oleh pemikiran yang meliputi tujuan yang berharga. Penetapan tujuan pribadi dipengaruhi oleh penilaian kemampuan sendiri. Semakin kuat *self-efficacy* yang dirasakan, semakin tinggi

---

<sup>31</sup> Ibid. 78

tantangan yang ditetapkan orang untuk diri mereka sendiri dan semakin kuat komitmen mereka terhadap dirinya.

b. Proses motivasi

Keyakinan diri dari efikasi memainkan peran penting dalam pengaturan motivasi diri. Kebanyakan motivasi manusia dihasilkan secara kognitif. Orang-orang memotivasi diri mereka sendiri dan membimbing tindakan mereka secara antisipatif melalui latihan pemikiran sebelumnya. Mereka membentuk kepercayaan tentang apa yang bisa mereka lakukan. Mereka mengantisipasi kemungkinan hasil tindakan prospektif. Mereka menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri dan merencanakan tindakan yang dirancang untuk mewujudkan masa depan yang berharga.

c. Proses afektif

Keyakinan orang-orang tentang kemampuannya dalam mengatasi dirinya mempengaruhi seberapa besar stres dan depresi yang mereka alami dalam situasi yang mengancam atau sulit, serta tingkat motivasi mereka. Orang yang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan ancaman tidak membayangkan pola pikir yang mengganggu. Perasaan efikasi diri untuk mengendalikan proses berpikir merupakan faktor kunci dalam mengatur pemikiran yang menghasilkan stres dan depresi. Proses efikasi-*efficacy* lainnya di ranah afektif menyangkut dampak dari dugaan mengatasi *self-efficacy* pada sistem biologis yang mempengaruhi fungsi kesehatan.

d. Proses seleksi

Pembahasan sejauh ini berpusat pada proses yang mengaktifkan efikasi yang memungkinkan orang menciptakan lingkungan yang bermanfaat dan melakukan kontrol terhadap orang-orang yang mereka temui sehari-hari. Sebagian orang adalah produk dari lingkungan mereka. Oleh karena itu, kepercayaan akan keyakinan pribadi dapat membentuk jalan hidup yang dibutuhkan dengan mempengaruhi jenis kegiatan dan lingkungan yang dipilih mereka. Orang menghindari aktivitas dan situasi yang mereka yakini melebihi kemampuannya. Tapi mereka dengan mudah melakukan kegiatan yang menantang dan memilih situasi yang bisa mereka atasi sendiri.<sup>32</sup>

4. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura, terdapat tiga aspek efikasi diri pada diri manusia, yaitu:

a. Tingkatan (*Level*)

Adanya perbedaan efikasi diri yang dihayati oleh masing-masing individu mungkin dikarenakan perbedaan tuntutan yang dihadapi. Tuntutan tugas mempresentasikan bermacam-macam tingkat kesulitan atau kesukaran untuk mencapai performansi optimal. Jika halangan untuk mencapai tuntutan itu sedikit, maka aktivitas lebih mudah untuk dilakukan, sehingga kemudian individu akan memiliki efikasi diri yang tinggi.

---

<sup>32</sup> Albert Bandura, *Self-efficacy in Changing Societies*, (New York: Cambridge University Press, 1999), 290

b. Keadaan Umum (*Generality*)

Individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditunjukkan. Pengukuran berhubungan dengan daerah aktivitas dan konteks situasi yang menampakkan pola dan tingkat generality yang paling mendasar berkisar tentang apa yang individu susun pada kehidupan mereka.

c. Kekuatan (*Strength*)

Pengalaman memiliki pengaruh terhadap efikasi diri yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinannya pula. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam berusaha untuk mengenyampingkan kesulitan yang dihadapi.<sup>33</sup>

### C. Kepercayaan Diri

#### 1. Definisi Kepercayaan Diri

Menurut Willis dalam Risnawita, kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan bagi orang

---

<sup>33</sup> A. Bandura, *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. (New Jersey: Prentice-Hall, 1997)

lain.<sup>34</sup> Menurut Taylor rasa percaya diri (*self confidence*) adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk menampilkan perilaku tertentu atau untuk mencapai target tertentu.<sup>35</sup>

Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Lauster menambahkan bahwa kepercayaan diri berhubungan dengan kemampuan melakukan sesuatu yang baik.<sup>36</sup>

Anthony dalam Ghufon dan Risnawita juga berpendapat bahwa kepercayaan diri merupakan sikap pada diri seseorang yang dapat menerima kenyataan, dapat mengembangkan kesadaran diri, berpikir positif, memiliki kemandirian, dan mempunyai kemampuan untuk memiliki serta mencapai segala sesuatu yang diinginkan.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> M. Nur Ghufon & Rini Risnawita S, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014). 34.

<sup>35</sup> Ros Taylor, *Kiat-kiat Pede Untuk Meningkatkan Rasa Percaya Diri*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011)

<sup>36</sup> M. Nur Ghufon & Rini Risnawita S, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).34

<sup>37</sup> Ibid

## 2. Aspek-Aspek Kepercayaan Diri

Menurut Lauster dalam Ghufron dan Risnawita, orang yang memiliki kepercayaan diri yang positif adalah yang disebutkan di bawah ini.

### a. Keyakinan kemampuan diri

Suatu keyakinan atas diri sendiri terhadap segala fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi serta mengatasi fenomena yang terjadi tersebut.

### b. Optimis

Optimis adalah sikap positif yang dimiliki seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala tentag diri dan kemampuannya.

### c. Objektif

Orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi.

### d. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab yaitu kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

### e. Rasional dan realistis

Rasional dan realistis adalah analisis terhadap suatu masalah, sesuatu hal, dan suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Ibid, 35

### 3. Ciri-Ciri Orang Yang Percaya Diri Dan Tidak Percaya Diri

Adapun ciri-ciri orang yang percaya diri sebagai berikut:

- a. Percaya pada kemampuan dirinya sendiri
- b. Tidak konformis
- c. Berani menerima dan menghadapi penolakan
- d. Bisa mengendalikan diri
- e. Berusaha untuk maju
- f. Berpikir positif
- g. Realistis<sup>39</sup>

Santrock mengemukakan bahwa indikator perilaku negatif dari individu yang tidak percaya diri antara lain:

- a. Melakukan sentuhan yang tidak sesuai atau mengakhiri kontak fisik.
- b. Merendahkan diri sendiri secara verbal, depresiasi diri.
- c. Berbicara terlalu keras secara tiba-tiba, atau dengan nada suara yang datar.
- d. Tidak mengekspresikan pandangan atau pendapat, terutama ketika ditanya.<sup>40</sup>

Menurut Hakim, "rasa percaya diri ditandai dengan adanya kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu dan menghambat dalam pencapaian tujuan hidup, misalnya saja mencapai prestasi belajar. Ada beberapa kelemahan yang menjadi sumber rasa tidak percaya diri diantaranya; kelainan fisik atau cacat, ekonomi kurang, status sosial,

---

<sup>39</sup> Iswidharmanjaya & Agung, *Satu Hari Menjadi Lebih Percaya Diri*, (Jakarta: Media Komputindo, 2004), h. 33.

<sup>40</sup> John W. Santrock, *Edisi Keenam Adolescence Perkembangan Remaja*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 338.

kurang cantik bagi yang perempuan dan kurang tampan bagi yang laki-laki, status dalam pernikahan, sering mengalami kegagalan, kalah dalam persaingan, intelektual yang kurang, pendidikan yang rendah, perbedaan lingkungan, tidak supel (tidak mudah bergaul), kurang siap dalam menghadapi situasi dan kondisi, mudah mengalami kecemasan, penakut, sering gugup, mutu pendidikan yang kurang baik, sering menghindar atau pemalu, tidak bisa menarik simpati orang lain.<sup>41</sup>

Gejala-gejala tidak percaya diri mula-mula muncul karena adanya ketakutan, keresahan, khawatir, rasa tak yakin yang diiringi dengan dada berdebar-debar kencang dan tubuh gemetar ini bersifat psikis atau lebih didorong oleh masalah kejiwaan seseorang dalam merespon rangsangan dari luar dirinya. Akibatnya seseorang menjadi tertekan dan mengalami kesulitan dalam memusatkan konsentrasi pikiran, melemahkan motivasi dan daya juang. Sampai pada akhirnya tidak mampu mengaktualisasikan kemampuannya dengan baik.<sup>42</sup>

#### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut ini adalah faktor-faktor tersebut.

##### a. Konsep diri

Terbentuknya kepercayaan diri pada diri seseorang diawali dengan perkembangan konsep yang diperoleh dalam pergaulannya dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi akan menghasilkan konsep diri.

<sup>41</sup> T. Hakim, *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. (Jakarta : Puspa Swara, 2005), 12.

<sup>42</sup> H. Surya, *Percaya Diri Itu Penting*., (Jakarta : Gramedia, 2007), 2.

b. Harga diri

Konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif pula. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Santoso berpendapat bahwa harga diri seseorang akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang. Hal ini juga dikemukakan dalam buku Hurlock, rasa percaya diri juga disebut sebagai harga diri atau gambaran diri.<sup>43</sup>

c. Pengalaman

Pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa percaya diri. Sebaliknya, pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya rasa percaya diri seseorang. Anthony mengemukakan bahwa pengalaman masa lalu adalah hal terpenting untuk mengembangkan kepribadian sehat.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> John W. Santrock, *Edisi Keenam Adolescence Perkembangan Remaja*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 333.

<sup>44</sup> M. Nur Ghufroon & Rini Risnawita S, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 37.