

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANDELION SAHABAT SEJATI SURABAYA

Achmad Sujianto  
NBI: 1211408283

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya  
e-mail: sungir666@gmail.com

## ABSTRACT

*. This study aims to prove and analyze the effect of work ability, self-confidence on employee performance at PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya partially or simultaneously. The respondents of this study were 55 people. The research uses census sampling or sampling techniques that make all members of the population a sample. The data collection method uses a survey method with questionnaire instruments. The results of this study indicate that work ability has a significant effect on employee performance. Confidence has a significant effect on employee performance. Work ability and self confidence significantly influence employee performance and the rest is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Kemampuan Kerja; Kepercayaan Diri; Kinerja Karyawan.*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama pada suatu perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang mendukung dalam pencapaian perusahaan. Salah satu peranan penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia dengan kualitas yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi, seperti mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja dan membangun rasa kepercayaan diri sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya, jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif maka akan menghasilkan output yang jauh dari memuaskan.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. KEMAMPUAN KERJA

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2009:57).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan atau suatu pengalaman (Thoha, 2010).

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan (Gibson, 2009).

## 2. KEPERCAYAAN DIRI

Menurut (Lauster, 2012:12-14), kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginannya dan merasa bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan berprestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangannya.

Kepercayaan diri adalah keyakinan untuk melakukan sesuatu pada diri subjek sebagai karakteristik pribadi yang di dalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggungjawab, rasional, dan realistis (Nur Ghufro dan Rini Risnawita, 2014:45).

## 3. KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2013:67).

(Rivai, 2008:14) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya.

H2 : Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya.

H3 : Kemampuan kerja dan kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis mengenai pengaruh kemampuan kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif, karena peneliti bertujuan menjelaskan hubungan kasual dari sejumlah variabel kemampuan kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya yang berjumlah 55 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini sampelnya berjumlah 55 orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, dalam menganalisis data menggunakan metode statistik yaitu alat uji SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, data akan diuji dengan teknik analisis uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ .

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh  $R$  hitung lebih dari  $R$  tabel sebesar 0,2656 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 uji statistik *Cronbach Alpha* ( $A$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel memiliki cronbach alpha > 0,6, dengan demikian variabel kemampuan kerja, kepercayaan diri dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,835	Reliabel
Kepercayaan Diri (X2)	0,623	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,617	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dalam SPSS 26

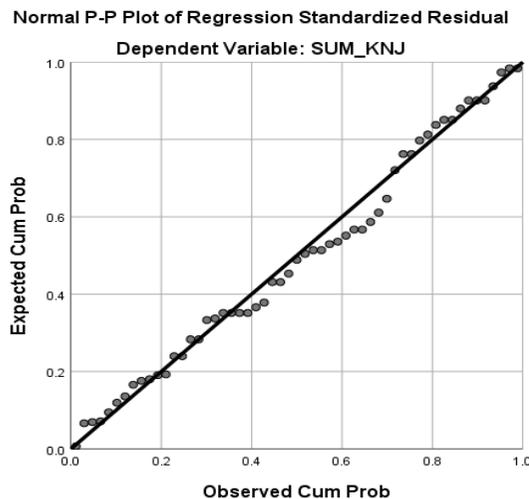
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas Data



Sumber: Data yang diolah dalam SPSS 26

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *Probability Plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.534	1.872
0.534	1.872

Sumber: Data yang diolah dalam SPSS 26

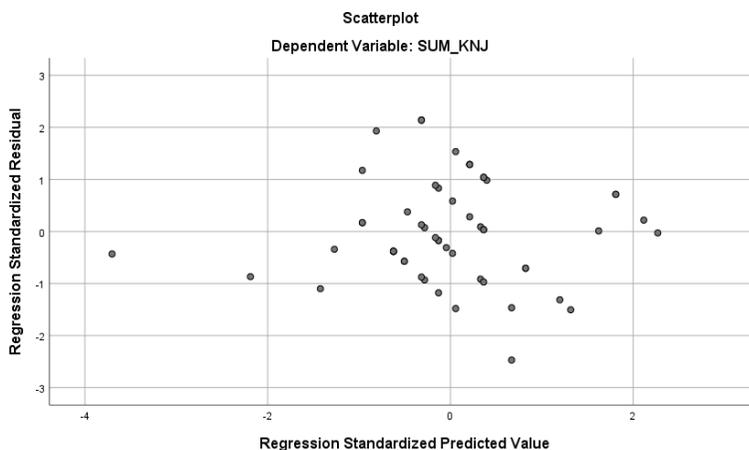
Dari tabel diatas dapat dilihat tidak terjadi gejala multikolonieritas karena nilai toleransi masing-masing variabel diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Jadi variabel bebas yang diuji tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dalam SPSS 26

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik plot telah menyebar merata

dan telah memenuhi syarat pengujian sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (kemampuan kerja dan kepercayaan diri) benar-benar berpengaruh terhadap

variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.048	1.886		2.146	.037
	SUM_KKR	.246	.056	.432	4.388	.000
	J					
	SUM_KPD	.547	.108	.499	5.069	.000

Sumber: Data yang diolah dalam SPSS 26

Pada tabel 6 diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas signifikansi variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4.388 lebih dari t tabel sebesar 2,00575, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai probabilitas signifikansi variabel kepercayaan diri ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5.069 lebih dari t tabel sebesar 2,00575, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima

yang berarti terdapat pengaruh antara kepercayaan diri ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.510	2	69.755	70.470	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.472	52	.990		
	Total	190.982	54			

a. Dependent Variable: SUM\_KNJ

b. Predictors: (Constant), SUM\_KPD, SUM\_KKRJ

Sumber: Data yang diolah dalam SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi variabel kemampuan kerja (X1) dan kepercayaan diri (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai F hitung sebesar 70.470 lebih dari nilai F tabel 3,17, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) dan kepercayaan diri (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kemampuan kerja dan kepercayaan diri) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.855 <sup>a</sup>	.730	.720	.99491	.730	70.470	2	52	.000	1.555

a. Predictors: (Constant), SUM\_KPD, SUM\_KKRJ

b. Dependent Variable: SUM\_KNJ

Sumber: Data yang diolah dalam SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,730, hal ini mengandung arti bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan kepercayaan diri (X2) berkontribusi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 73% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel

kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4.388 lebih dari t tabel sebesar 2,00575. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya.

Hasil dalam penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Choirul Anwar (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, “pegawai yang mempunyai kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan”.

### **Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepercayaan diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5.069 lebih dari t tabel sebesar 2,00575. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya.

Hasil dalam penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Satria dkk (2018) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, “faktor pendorong utama dalam melaksanakan tugas adalah kebutuhan dimana di dalamnya masalah kepercayaan diri juga merupakan faktor penting. Tidak seorangpun dapat melakukan sesuatu pekerjaan tanpa memiliki rasa percaya diri yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu

masalah kepercayaan diri diperlukan dalam meningkatkan kinerja seseorang”.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi variabel kemampuan kerja (X1) dan kepercayaan diri (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai F hitung sebesar 70.470 lebih dari nilai F tabel 3,17. Serta nilai R square sebesar 0,730, hal ini mengandung arti bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan kepercayaan diri (X2) berkontribusi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan kepercayaan diri (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki kontribusi sebesar 73% pada PT. Dandelion Sahabat Sejati Surabaya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Kepercayaan diri (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Kemampuan kerja (X1) dan kepercayaan diri (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriza, B & Mahmudi, A. 2015. *Keefektifan Pendekatan PBL dan Discovery Setting TPS Ditinjau dari Prestasi, Kemampuan Berpikir kritis, dan Kepercayaan Diri Siswa*. Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains. 3 (2).
- Dony, Musadieg, Iqbal. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)*. 3 (1).
- Diana Dewi Satria. 2018. *Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. 4 (4).
- Ghufron, Nur dan Rini Risnawita. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2009. *Organizational: Behavior, Structur, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hakim, T. 2002. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta: Purwa Swara.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Koopmans, Linda. 2013. Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 62(1), 6-28.
- Lauster, P. (2012). *Tes Kepribadian* (alih bahasa: D.H. Gulo). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.