

**PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI, SKILL DEVELOPMENT DAN
KEYAKINAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DJAYA MANDIRI INDONESIA**

Mahrunnisa Himda K¹, Heri Wijayanto², Naning Kristiyana³
^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo
E-mail: himda.kamila.hk@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kemampuan adaptasi, skill development dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data dari kuesioner yang disebarkan dengan pernyataan tertulis kepada responden. Kemudian dianalisis menggunakan aplikasi software SPSS 21. Terdapat populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Djaya Mandiri Indonesia yang terletak di Ponorogo. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 36 karyawan dengan menggunakan metode sensus. Dimana jika populasi relatif kecil sehingga sampel merupakan keseluruhan dari populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh antara kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. (2) Terdapat pengaruh antara skill development terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. (3) Terdapat pengaruh antara keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. (4) Terdapat pengaruh antara kemampuan adaptasi, skill development dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.

Kata Kunci : Kemampuan Adaptasi, Skill Development, Keyakinan Diri, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to find out how much influence adaptability and self-confidence have on employee performance at PT. Djaya Mandiri Indonesia. In this study using quantitative methods. The data in this study used data from questionnaires that were distributed with written statements to respondents. Then it was analyzed using the SPSS 21 software application. The population in this study was employees of PT. Djaya Mandiri Indonesia located in Ponorogo. The population and sample in the study amounted to 36 employees using the census method. Where if the population is relatively small so that the sample is the whole of the population. The results of this study show that: (1) There is an influence between adaptability to employee performance at PT. Djaya Mandiri Indonesia. (2) There is an influence between skill development on employee performance at PT. Djaya Mandiri Indonesia. (3) There is an influence between self-confidence in employee performance at PT. Djaya Mandiri Indonesia. (4) There is an influence between adaptability, skill development and self-confidence in the performance of employees at PT. Djaya Mandiri Indonesia.

Keywords : Adaptability, Skill Development, Self-Confidence, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya merupakan aset penting perusahaan yang perlu diperbarui secara berkala. Manajemen yang mengatur akan sumber daya manusia memegang kendali penuh. Manajer memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja ditengah proses transisi karyawan. Mendorong tingkat pertumbuhan sumber daya manusia untuk menghasilkan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2017) menyatakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Output dari apa yang dikerjakan oleh individu dapat menjadi penentu perusahaan meraih titik capai. Dalam memantau, mengamati dan menentukan nilai dari karyawan dapat dilakukan dengan cara proses penilaian kinerja karyawan yang mengacu pada standar dari perusahaan. Pada PT. Djaya Mandiri terdapat *reward* atas kinerja karyawan yang melampaui target dari perusahaan, hal ini yang akan mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Kemampuan individu untuk berkomunikasi dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang baru tergantung pada proses penyesuaian diri individu itu sendiri. Denison dalam Hg. Suseno *et al.*, (2018) menyatakan bahwa teori adaptasi menitikberatkan pada kemampuan perusahaan untuk menerima, menafsirkan dan menerjemahkan gangguan dari lingkungan eksternal ke dalam norma internal yang mengacu pada kelangsungan hidup atau keberhasilan perusahaan. Lingkungan yang berubah secara cepat dan dinamis akan membuat manusia berusaha untuk tetap mempertahankan kehidupannya dengan beradaptasi (Putro, 2017). Kemampuan adaptasi pada PT. Djaya Mandiri dilihat dari bagaimana setiap inidividu mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perusahaan dan standar yang ditetapkan dan dapat dinilai dari hasil kerja karyawan. Karyawan antar satu dengan yang lain berbeda dalam tahap perkembangan maka tergantung pada proses penyesuaian diri individu. Peran lingkungan yang kondusif, nyaman serta sportif akan membuat individu cepat tanggap dalam pembelajaran. Lingkungan yang kondusif tercipta dari andil pemimpin dan atasan dalam membentuk budaya dalam perusahaan.

Keahlian individu tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu (Syah Muhibbin, 2013). Kompetensi seseorang dalam mengimplementasikan gagasan terhadap sebuah profesi dan ide kreatif dalam kerja untuk merubah, menyelesaikan serta menciptakan suatu hal menjadi lebih memiliki makna dan mempunyai nilai lebih sehingga menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang dikerjakan (Sholeh B. et, al., 2020). Proses perjalanan keahlian inilah membutuhkan jangka waktu tertentu dan tingkat konsistensi dalam menjalankannya. Kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dan skill yang dimiliki pada PT. Djaya Mandiri dinilai dari hasil setiap bidang atau divisi karyawan. Setiap bidang memiliki tugas dan peran yang berbeda. *Skill development* yang baik akan menghasilkan *output* kinerja berupa penjualan tinggi yang tentunya akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Rasa percaya atas diri sendiri sangat diperlukan agar menjadi individu yang *survive*. Individu yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi akan berusaha lebih maksimal dalam melakukan berbagai hal untuk mencapai apa yang diinginkan. Adanya keyakinan dalam diri individu tentunya bisa mendorong semangat individu untuk mencapai output yang lebih optimal dalam pekerjaan. Sejalan dengan Risnawita dalam Wahyono (2019) menjelaskan keyakinan diri sebagai kepercayaan individu atas kompetensi dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Keyakinan diri individu pada PT. Djaya Mandiri bisa diamati dari bagaimana seseorang menguasai keterampilan tertentu. Individu yang lebih menguasai suatu pekerjaan akan memiliki tingkat keyakinan diri yang lebih.

Fenomena yang menarik bahwa perusahaan yang belum lama ini memiliki karyawan yang cepat beradaptasi dengan tempat baru disebabkan lingkungan yang menunjang dengan membudayakan keterbukaan, jujur, disiplin dan memiliki tanggungjawab jawab atas pekerjaan masing-masing, serta memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi. Menurut Maslow Maslow

dalam Iskandar (2016) kemampuan adaptasi termasuk dalam kebutuhan fisiologis atau kebutuhan dasar manusia dalam pemenuhan kebutuhannya. Hal ini berarti bahwa pada diri manusia merasa kurang, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar ialah kebutuhan fisiologis dan bukan hal lain. *Skill* termasuk pada aktuasi diri dimana merupakan kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Pada tingkat kepercayaan diri Maslow dalam Kartono mendefinisikan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu modal dasar untuk dapat mengembangkan aktualis diri. Adanya rasa percaya diri seseorang akan mampu mengenal serta memahami diri sendiri. Kurangnya rasa percaya diri akan menghambat pada pengembangan potensi diri. Faktor lingkungan Schein (2010) mengemukakan bahwa lingkungan eksternal yang dipersiapkan perusahaan sebenarnya menjadi bagian dari dimensi budaya organisasi, baik skala makro maupun mikro. Proses dalam rangka pembentukan budaya dalam organisasi lebih kuat dalam rentang waktu cukup lama dan bertahan saat dalam proses beradaptasi terhadap lingkungan eksternalnya.

2. METODE

Jenis penelitian ini memakai kuantitatif merupakan suatu metode penelitian memakai data berupa angka-angka terhadap pengukuran hasil yang objektif disertai analisis statistik. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu kemampuan adaptasi, *skill development*, keyakinan diri dan kinerja karyawan. Sumber data berasal dari sumber primer yaitu sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dapat diambil dari wawancara, kuesioner, dan observasi.

Pengukuran yang digunakan untuk menjadi indikator variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kemampuan adaptasi	1. Kemampuan untuk menciptakan perubahan 2. Kemampuan untuk fokus terhadap pelanggan 3. Kemampuan organisasi untuk terus belajar	(Yogi Yogaswara dalam Halawa, 2022)
2.	Skill Development	1. Keterampilan dalam menguasai pekerjaan 2. Kemampuan dalam mengendalikan diri 3. Komitmen terhadap pekerjaan	(Yuniarsih dan Suwatno, 2012)
3.	Keyakinan Diri	1. Mengelola situasi dalam menghadapi rintangan 2. Menetapkan tujuan dan standar 3. Perencanaan, persiapan, dan praktek 4. Kreatif dalam memecahkan masalah	(Bandura, 2020)
4.	Kinerja Karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Pengawasan	(Kasmir dalam Halawa 2022)

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus yakni dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yakni 36 karyawan PT. Djaya Mandiri Indonesia. Pengambilan data dengan metode penyebaran kuesioner atau angket. Jenis pada angket yang digunakan dalam penelitian ialah angket langsung, yang memiliki bentuk skala likert dengan pernyataan bersifat tertutup yaitu dengan jawaban atas pernyataan yang diajukan telah tersedia pilihannya. Peneliti memberikan beberapa alternatif jawaban kepada responden atas pernyataan yang telah diajukan, dan kemudian responden memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan apa yang mereka rasakan dan alami dengan memberikan tanda *check list* pada jawaban tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas apabila instrumen dikatakan baik jika instrumen tersebut valid. Valid artinya pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang diukur, sedangkan tidak valid jika pertanyaan atau pernyataan tidak mampu mengungkapkan apa yang diukur pada kuesioner tersebut. Kriteria r tabel dengan taraf signifikansi 5% dimana $N = 36 - 2 = 34$ dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3291. Hasil uji validitas kuesioner penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan Adaptasi (X_1)	X1.1	0,871	0,3291	VALID
	X1.2	0,797	0,3291	VALID
	X1.3	0,620	0,3291	VALID
	X1.4	0,768	0,3291	VALID
<i>Skill Development</i> (X_2)	X2.1	0,792	0,3291	VALID
	X2.2	0,819	0,3291	VALID
	X2.3	0,746	0,3291	VALID
	X2.4	0,773	0,3291	VALID
Keyakinan Diri (X_3)	X3.1	0,742	0,3291	VALID
	X3.2	0,672	0,3291	VALID
	X3.3	0,659	0,3291	VALID
	X3.4	0,825	0,3291	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,694	0,3291	VALID
	Y.2	0,689	0,3291	VALID
	Y.3	0,671	0,3291	VALID
	Y.4	0,625	0,3291	VALID

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa besarnya nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan variabel kemampuan adaptasi (X_1), *skill development* (X_2), keyakinan diri (X_3), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,3291. Item seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid artinya bahwa item pernyataan pada kuesioner layak untuk digunakan dalam penelitian ini karena dapat mengukur variabel apa yang akan diukur.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas Ghozali (2018) menyatakan bahwa merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan penguji statistik *Cronbach Alpha*. Pernyataan atau pertanyaan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard	Keterangan
Kemampuan Adaptasi	0,769	0,60	Reliabel
<i>Skill Development</i>	0,788	0,60	Reliabel
Keyakinan Diri	0,694	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,687	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai Cornbach's Alpha dari variabel Kemampuan Adaptasi (X_1) sebesar 0,769, variaabel *skill development* (X_2) sebesar 0,788, variabel keyakinan diri (X_3) sebesar 0,694, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,687. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Poin pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel. Semua point yang ada di pernyataan dinyatakan konsisten dalam pengukurannya dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini diperoleh nilai *asympt.sig* 0,671 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini diperoleh nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka model regresi tidak adanya korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 maka model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dalam Sugiyono (2017). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan adaptasi (X_1), *skill development* (X_2), dan keyakinan diri (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	t	Sig.
(Constant)	3.199	2.776	.009
1 Kemampuan Adaptasi	.269	2.737	.010
Skill Development	.257	2.158	.039
Keyakinan Diri	.333	2.662	.012

Persamaan regresi linier berganda pengaruh kemampuan adaptasi(X_1), *skill development* (X_2), keyakinan diri (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,199 + 0,269X_1 + 0,257X_2 + 0,333X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda menggambarkan bahwa konstanta (a) dalam penelitian ini sebesar 3,199. Nilai Koefisien Kemampuan Adaptasi (X_1) dalam penelitian ini sebesar 0,269. Nilai Koefisien *Skill Development* (X_2) dalam penelitian ini sebesar 0,257. Nilai Koefisien Keyakinan Diri (X_3) dalam penelitian ini sebesar 0,333.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat yang digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen Ghazali (2018). Berikut ini adalah tabel nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model Summary		
R	R Square	Adjusted R Square
.915 ^a	.837	.822

Berdasarkan tabel 5 hasil koefisien determinasi diatas diperoleh nilai R square (R^2) 0,837 atau 83,7%". "Menunjukkan bahwa dari variabel kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia sebesar 83,7%", sedangkan sisanya sebesar 16,3% dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini..

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji T (Parsial)

Model	B	Sig.
(Constant)	3.199	.009
Kemampuan	.269	.010
Adaptasi		
Skill Development	.257	.039
Keyakinan Diri	.333	.012

Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, nilai α dibagi dua 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan $n = 36$. Nilai n merupakan jumlah data dan $k = 3$, dimana k merupakan jumlah variabel independen sehingga diperoleh df adalah $(n-k-1) = 36-3-1 = 32$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,03693.

Uji F (Simultan)

Menurut Santoso (2013) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan tabel hasil uji F (Simultan):

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Df	F	Sig.
Regression	3	54.755	.000 ^b
Residual	32		
Total	35		

Berdasarkan hasil tabel 7 uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 54,755 dengan nilai signifikansi 0,000 kemudian pada taraf signifikansi 5% dan $df = k-1$: $(n-k) = (3-1) : (36-3) = 2 : 33$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Kesimpulan dari hasil diatas adalah nilai F_{hitung} 54,755 $> F_{\text{tabel}}$ 3,28, maka kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Adaptasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia

Pengujian ini berdasarkan output regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel kemampuan adaptasi (X_1) mempunyai pengaruh positif sebesar (0,269) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Secara parsial, nilai t_{hitung} variabel kemampuan adaptasi (X_1) sebesar (2,737) $> t_{\text{tabel}}$ (2,036) dengan signifikansi sebesar 0,010 $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingginya kemampuan adaptasi mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik pada PT. Djaya Mandiri Indonesia sebesar 26,9 % dengan asumsi

variabel independen lain nilainya tetap. Hipotesis yang menyatakan kemampuan adaptasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan yang baik pada PT. Djaya Mandiri Indonesia terbukti dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan adaptasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Djaya Mandiri Indonesia. Karyawan yang memiliki tingkat adaptasi lebih tinggi akan meraih kinerja yang lebih baik pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Savitri dalam Halawa (2022) menyatakan bahwa keinginan setiap orang untuk beradaptasi berbeda-beda. Kemampuan individu untuk berkomunikasi dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang baru tergantung pada proses penyesuaian diri atau kemampuan adaptasi individu itu sendiri. Demikian setiap individu perlu menghadapi tantangan dan rintangan dalam proses beradaptasi agar bisa bermanfaat bagi lingkungan barunya. Semakin mudah individu dalam beradaptasi akan meningkatkan kinerja seseorang.

Pengaruh *Skill Development* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia

Pengujian ini berdasarkan output regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel *skill development* (X_2) mempunyai pengaruh positif sebesar (0,257) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Secara parsial, nilai t hitung variabel *skill development* (X_2) sebesar 2,158 > t tabel 2,036 dengan signifikansi sebesar 0,039 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingginya *skill development* mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik pada PT. Djaya Mandiri Indonesia sebesar 25,7% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Hipotesis yang menyatakan *Skill Development* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia terbukti dapat diterima.

Penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa *skill development* pada PT. Djaya Mandiri Indonesia para karyawan memiliki *skill* atau keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Keterampilan dalam mengendalikan emosi, mengendalikan diri sangat berguna disaat menghadapi berbagai permasalahan. Keterampilan tak hanya terletak pada *skill* individu, namun juga pada respon seseorang dalam mencari solusi permasalahan. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dalam Sholeh (2020) bahwa indikator *skill* dapat di kategorikan menjadi empat elemen yaitu: Kemampuan dasar manusia, keterampilan teknik yang merupakan *skill* yang di dapat melalui proses belajar, interpersonal yang merupakan keahlian yang didapat oleh individu dalam proses melakukan komunikasi antar individu dan kelompok, dan keterampilan dalam penyelesaian masalah. Ini merupakan keahlian yang didapat oleh individu dalam memecahkan permasalahan yang mereka hadapi dengan menggunakan logika.

Pengaruh Keyakinan Diri (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia.

Pengujian ini berdasarkan output regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel keyakinan diri (X_3) mempunyai pengaruh positif sebesar (0,333) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Secara parsial, nilai t hitung variabel keyakinan diri (X_3) sebesar 2,662 > t tabel 2,036 dengan signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingginya keyakinan diri mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik pada PT. Djaya Mandiri Indonesia sebesar 33,3% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Hipotesis yang menyatakan keyakinan diri (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia terbukti dapat diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ini maka dapat disimpulkan bahwa keyakinan diri karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia menjadi salah satu faktor penunjang kinerja. Tingkat kepercayaan diri didapat dari keyakinan seseorang pada apa yang mereka kerjakan,

apakah dapat mengerjakan dengan baik dan tepat waktu atau sebaliknya menjadi kesusahan dalam pengerjaan. Sejalan dengan pendapat Chamariyah dalam jurnal Putri, *et al* (2017) berpendapat bahwa keyakinan diri merupakan konsep yang memotivasi sangat penting. Keyakinan diri mempengaruhi individu dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Dasar utama keyakinan diri adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keyakinan diri sangat diperlukan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kompetensi dalam pengerjaan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal. Individu yang memiliki keyakinan diri tinggi akan meluapkan segala usaha dan fokusnya untuk mencapai tujuan serta membuatnya berusaha lebih giat lagi”

“

Pengaruh Kemampuan Adaptasi (X_1), *Skill Development* (X_2), dan Keyakinan Diri (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia

“

Kemampuan untuk beradaptasi setiap individu berbeda-beda. Begitu juga *skill* atau keterampilan diri yang dimiliki serta tingkat kepercayaan diri seseorang. Perusahaan memiliki standart yang berlaku dalam pemilihan, sehingga saat mulai bekerja akan terlihat kualitas dari setiap karyawan. Kinerja menja salah satu ukuran keberhasilan dalam membina karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, akan dipertahankan dan diberi reward, sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik selain dibina bisa saja digantikan oleh karyawan yang lain.

Hasil Uji F (Uji Simultan) untuk variabel kemampuan adaptasi (X_1), *skill development* (X_2), dan keyakinan diri (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia dengan nilai F hitung sebesar 54,755 dan F tabel sebesar 3,28 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kemampuan adaptasi (X_1), *skill development* (X_2), keyakinan diri (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Djaya Mandiri Indonesia, sehingga kinerja yang baik didukung dengan adanya kemampuan adaptasi yang baik, *skill development*, tingkat keyakinan diri yang tinggi, serta motivasi yang baik untuk terus belajar.

4. KESIMPULAN

Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan adaptasi, *skill development*, dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia adalah sebagai berikut

1. Berdasarkan perhitungan analisis regresi pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Hal ini memiliki arti bahwa kemampuan adaptasi sangat diperlukan bagi karyawan guna menyesuaikan dengan lingkungan baru. Mengikuti dan menerapkan dari ketentuan dan peraturan yang ada di perusahaan akan meminimalisir dari kesalahan. Hal tersebut akan menunjang etos kerja untuk terus memperbaiki kinerja karyawan.
2. “Berdasarkan perhitungan analisis regresi pengaruh *skill development* terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia dapat disimpulkan bahwa *skill development* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Dikarenakan perkembangan *skill* dari setiap karyawan berbeda. Dilihat dari kemauan karyawan untuk terus belajar dan bertumbuh. Individu yang memiliki kemauan belajar tinggi akan lebih mudah dalam *skill development* dan akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

3. Berdasarkan perhitungan analisis regresi pengaruh keyakinan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia dapat disimpulkan bahwa keyakinan diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Hal ini berarti dalam suatu tingkat keyakinan diri karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi akan lebih mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Rasa percaya diri inilah akan memperlihatkan kinerja yang baik.
4. Kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. Yang berarti tingkat kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri ini diperlukan oleh karyawan baru. Berarti tingkat kemampuan adaptasi, *skill development* dan keyakinan diri ini diperlukan oleh karyawan. Setiap karyawan membutuhkan penyesuaian, pengembangan keterampilan dan tingkat kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura. 2020 .Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada BMT IKMP Gontor. Skripsi. Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Ghozali, I., .2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, *et al.* 2017. *Teori – teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Halawa. 2022. Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. Skripsi. Medan : Universitas HKBP Nommensen
- Hg. Suseno T W, Aloysius Triwanggono .2018. Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Research in Business and Economics* Vol. 01, No. 01, November
- Irianto, A. 2010. Panduan Pengembangan Organisasi. Andi, Yogyakarta
- Iskandar. 2016. *Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 4(1), 24-34.
- Kartono, Kartini. 2000. *Psikologi anak*. Jakarta: Alumni 2000
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, Ardi *et al.* 2017. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 52 No. 1 November 2017

- Putro, S. C. 2017. Muatan Social Cognitive untuk Memfasilitasi Pengembangan Kemampuan Adaptasi Calon Guru pada Kurikulum Prodi S1 PTE di LPTK. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Santoso, Slamet. 2013. Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. Ponorogo: Umpo Press
- Schein, E.H. 2010. Organizational culture and leadership. Jossey-Bass, A WileyImprint, Third Edition. <http://my.safaribooksonline.com/book/leadership/9780470190609>
- Sholeh B, Wahono B. 2020. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Vol 09 Nomor 12 Agustus
- Sugiyono. 2012. Metode penelitian bisnis : pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode penelitian dan pengembangan research & development . Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif and R&D. Bandung. penerbit Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. 2013. Psikologi Belajar Edisi Revisi 13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyono, Erawati Ayu. 2019. Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang