

Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang

Made Satriawan¹, Yasir Arafat², Ninin Non Ayu Salmah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, madesatriawan0@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininonayu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta kepercayaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan asosiatif. Variabel dalam penelitian ini variabel bebas dan variabel independen, dalam penelitian ini adalah kepercayaan diri dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang berjumlah 70 orang sedangkan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh sebanyak 70 responden. Menggunakan uji instrumen, validitas, dan reliabilitas. Serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi. Uji hipotesis yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil uji menyimpulkan secara parsial kepercayaan diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Hasil uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepercayaan diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Hasil uji determinasi sebesar 0,650 yang menunjukkan hasil pembahasan dan kemudian memiliki hubungan yang kuat. Sehingga dapat membentuk penjelasan sebesar 65%, sebagian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata Kunci: Kepercayaan diri, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of self-confidence on employee performance, work motivation on employee performance and work trust and motivation together on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang", This research method is quantitative and associative. The variables in this study are independent variables and independent variables, in this study are self-confidence and work motivation while the dependent variable is employee performance. The population in this study is employees of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang totaled 70 people while the sampling technique was a saturated sampling technique of 70 respondents. normality, multicollinearity test and heteroscedasity test. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis. The hypothesis test is the t test (partial) and the F test (simultaneous). The test results concluded that partial self-confidence (X1) had a significant effect on employee performance (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$ and the work motivation variable (X2) had a significant effect on employee performance (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$, F test results simultaneously obtained a significant value of $0.000 < 0.05$. work motivation on the performance of PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. The result of the determination test of 0.650 which shows the results of the discussion and then has a strong relationship. So that it can form an explanation of 65%, some of the rest are influenced by other variables that are not included in the research model.

Keywords : Self-confidence, work motivation, employee performance.

A. PENDAHULUAN

Organisasi/perusahaan perlu memiliki sumber daya yang kuat dalam konteks kompetisi ini. Sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan bisnis harus dilihat sebagai satu kesatuan yang solid yang bekerja bersama secara harmonis daripada sebagai bagian individu. Pentingnya sumber daya manusia dalam situasi ini. Karena operasi bisnis tidak lagi hanya diatur oleh peraturan tetapi juga oleh visi dan nilai perusahaan, efektivitas sumber daya manusia perusahaan sangat menentukan. Akibatnya, perusahaan membutuhkan orang-orang dengan kompetensi sumber daya manusia yang solid serta orang-orang yang berbagi wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi.

Werther dan Davis (1996) menegaskan bahwa tenaga kerja yang mampu, sigap, dan siap dalam mencapai tujuan organisasi merupakan sumber daya manusia. Menurut apa yang telah dikatakan, dimensi utama manusia dari suatu Cara di mana sumber daya ditangani mempengaruhi kualitas dan potensi umur panjang mereka dalam hal pelestarian. Aspek utama manusia dari sumber daya adalah bagaimana mereka digunakan setiap hari itu berkontribusi pada organisasi.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan karena menetapkan tolok ukur untuk tujuan pemasaran organisasi berdasarkan seberapa baik mereka dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Bisnis dapat mendorong kinerja tinggi dengan memberikan orang-orang pelatihan terbaik untuk pekerjaan mereka dan mengembangkan potensi mereka, yang akan membantu perusahaan berkembang. Seseorang dapat mengatakan bahwa sebuah perusahaan efektif jika mampu mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2011), output seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas menentukan seberapa baik kinerja mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan mereka didelegasikan untuk mencapai tujuan.

Lauster (2003) menyatakan kepercayaan diri mengacu pada cara berpikir atau keyakinan pada kemampuan sendiri, oleh karena itu Seseorang yang tidak terlalu peduli dengan apa yang mereka lakukan, merasa diberdayakan untuk melakukan apa pun yang mereka inginkan, dan bertanggung jawab perbuatannya, dan berkomunikasi dengan santun. Yang lain memiliki keinginan kuat untuk sukses dan menyadari bakat dan kekurangan mereka sendiri.

Agar bawahan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai cita-cita hierarkis, diperlukan penggerak motivasi, yang secara luas dapat diterjemahkan dari seseorang yang berperilaku dengan cara tertentu (Torang, 2013).

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang logistik khususnya administrasi dan pembangunan pelabuhan adalah PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Saat ini, perseroan mengelola 94 pelabuhan yang tersebar di 32 provinsi berbeda di Indonesia. Yakni, salah satunya di Palembang atau Pelabuhan Bom Baru yang membentang sepanjang 108 kilometer dari muara sungai sampai ke hulunya dan dikelilingi oleh anak-anak sungai Muara Musi, khususnya Sungai Lawang Kidul dan Sungai Belabak. Pada tahun 1924, Pemerintah Kolonial Belanda membangun Cabang Pelabuhan Palembang, kadang dikenal dengan nama Bom Baru, untuk menggantikan Pelabuhan Sungai Randang. Sungai Lawang Kidul dan Sungai Belabak, dua anak sungai dari Sungai Muara Musi, terletak di antara pelabuhan ini dan keduanya. Dermaga sepanjang 250 meter telah dibangun di Bom Baru. Ada kantor bea cukai di sini selain dermaga.



Pelabuhan Palembang saat ini merupakan pelabuhan terbesar di Sumatera dan menjadi penopang pertumbuhan ekonomi bagi provinsi Sumatera Selatan. Produk dan kontainer curah kering, serta melayani komoditas dengan berbagai jenis kemasan, mendominasi kegiatan bongkar muat. Untuk mempersiapkan Sudah hadir di pelabuhan ini Terminal Peti Kemas yang dilengkapi dengan sejumlah teknologi paling mutakhir untuk memastikan layanan kapal dan kapal kargo dalam menghadapi arus komoditas yang meningkat di masa mendatang.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Daerah Palembang II yang memiliki permasalahan dalam pelaksanaan perwakilan, khususnya perwakilan perusahaan tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, tingkat efisiensi yang menurun untuk setiap pekerja dan kebutuhan dukungan dari perintis, keajaiban kepercayaan diri lainnya, untuk spesifik jumlah pekerja yang membutuhkan kepastian dalam mengkomunikasikan anggapan saat bekerja dalam kelompok dan membutuhkan kepastian untuk bertanya kepada rekan kerja atau atasan. Masalah-masalah tersebut antara lain motivasi kerja, keinginan untuk menerima pujian dan bonus dari atasan atas kinerja yang baik dari karyawan, dan tidak adanya hubungan yang erat antara karyawan dengan atasannya. Di tempat kerja, tidak dapat diterima untuk membuat karyawan merasa tidak nyaman. Pekerja yang percaya diri dan termotivasi akan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuannya. Tingkat motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi biasanya merupakan indikator kinerja yang sangat baik. Atau, kinerja yang buruk dikaitkan dengan rendahnya motivasi dan harga diri.

Peneliti tertarik untuk melihat hal tersebut diatas dalam kaitannya dengan Pengaruh Kepercayaan Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Wilayah II Palembang. Banyak karakteristik, termasuk kepercayaan diri dan dorongan kerja, dapat membantu peningkatan kinerja karyawan. Tingkat motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi dapat mempermudah pelaporan kinerja karyawan. Karyawan di PT. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang harus memiliki sikap percaya diri dan percaya pada potensi yang dimiliki. Akibatnya, memiliki kepercayaan diri akan memotivasi orang untuk bekerja lebih banyak dan melaksanakan pekerjaan mereka lebih efektif.

B. KAJIAN TEORI

Kepercayaan Diri

Menurut Ghufro dan Risnawati (2011:33) mengklaim bahwa Keyakinan adalah aset yang berharga pada kehidupan sosial; kurang percayadiri dapat menyebabkan berbagai masalah. Ini karena kepercayaan diri memungkinkan seseorang untuk menyadari potensi dirinya sepenuhnya. Setiap orang perlu memiliki iman. Rasa percaya diri diperlukan bagi setiap orang, termasuk orang tua, anak dan kelompok. Kepercayaan diri merupakan syarat vital bagi perkembangan individu dan kegiatan kreativitas untuk berhasil, namun hal itu tidak muncul secara otomatis. Keterlibatan dalam lingkungan sosial seseorang, yang terjadi secara tidak rasional, merupakan faktor kunci dalam pengembangan rasa percaya diri. Seseorang tidak bisa percaya diri, melainkan hasil dari sebuah proses dimana rasa percaya diri dibangun (Hakim, 2002:21).

Faktor-Faktor Kepercayaan Diri

Menurut Lauster (2012), sejumlah faktor dapat berdampak pada rasa percaya diri seseorang :

- a. Kondisi Fisik
- b. Cita – cita
- c. Sikap peduli
- d. Pengalaman hidup

Ciri-Ciri Kepercayaan Diri

Mardatillah (2010) mencantumkan sejumlah kualitas orang yang percaya diri :

- a. Pahami kelebihan dan kekurangannya kemudian kembangkan potensinya
- b. memenuhi standar tujuan hidupnya; jika berhasil, beri selamat pada dirinya sendiri; jika tidak berhasil, coba lagi;
- c. menahan diri dari menyalahkan orang lain atas kegagalan atau kesalahan mereka dan sebagai gantinya mempraktikkan refleksi diri yang lebih besar
- d. Mampu mengatasi pemikiran perbaikan diri tentang kesedihan, kekecewaan, dan ketidakmampuan;
- e. Mampu mengatasi rasa khawatir pada diri sendiri;
- f. Tenang saat jogging dan menghadapi segala sesuatu;
- g. Kepositifan; Dan
- h. Bergerak maju tanpa berbalik.

Tingkatan Kepercayaan Diri

Menurut Madya (2001), derajat kepercayaan dapat dikategorikan menjadi empat kategori :

- a. Terlalu percaya diri, atau keyakinan bahwa dirinya dapat menaklukkan dan mengalahkan segala situasi yang tidak menyenangkan. Perasaan mampu menghadapi risiko yang tidak bisa dilakukan orang lain.
- b. Cukup percaya diri untuk mengetahui bahwa dia memiliki kapasitas fisik dan mental untuk menghadapi tantangan dan mewujudkan tujuan dan ambisinya.
- c. Kurangnya kepercayaan diri, khususnya keraguan diri dalam keadaan tertentu, yang jika diberi kesempatan, cenderung menghindari segala sesuatu yang penuh dengan bahaya dan kesulitan.

Harga diri rendah, yang didefinisikan sebagai keyakinan pada diri sendiri bahwa seseorang percaya tidak memiliki kemampuan utama atau kurang berharga sebagai akibat dari pembatasan psikologis pada keadaan fisik.

Indikator Kepercayaan Diri

Selanjutnya terdapat beberapa indikator kepercayaan diri, menurut Ghufro dan Risnawati (2011) adalah sebagai berikut :

- a. Ukuran kompleksitas tugas ini digunakan, meskipun beberapa orang mungkin menafsirkannya secara berbeda. Beberapa orang menemukan masalah menantang, sementara yang lain segera melupakannya.
- b. Umum (keluasan), dimana keluasan adalah pengelolaan orang atas suatu bidang atau tanggung jawab pekerjaan.
- c. Istilah "kekuatan" menggambarkan ketahanan atau stabilitas seseorang dalam menghadapi keyakinannya.

Motivasi Kerja

Menurut peneliti Sutrisno (2019:109), salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas tertentu adalah motivasinya dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi sering disebut sebagai penggerak seseorang. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:141) adalah yang mendorong, mengarahkan, dan



mendorong orang untuk bertindak dengan cara yang membuat mereka ingin bekerja keras dan gembira untuk mencapai tujuan mereka.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019), terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. Unsur-unsur internal Kebutuhan untuk bertahan hidup, keinginan untuk memperoleh, dan keinginan untuk diakui adalah contoh faktor yang mungkin berdampak pada motivasi seseorang, dan keinginan untuk memperoleh kekuasaan.
- b. Unsur eksternal Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh elemen luar seperti tempat kerja, tingkat komitmen seseorang, kualitas pengawasan mereka, keamanan pekerjaan mereka, posisi mereka, dan fleksibilitas mereka sehubungan dengan persyaratan hukum.

Prinsip Motivasi Kerja

Mangkunegara (2018:61) menyatakan bahwa beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan:

- a. Partisipasi adalah konsep kunci. Kesempatan bagi pekerja untuk mengambil bagian dalam menetapkan tujuan yang harus dipenuhi harus disediakan pemimpin agar termotivasi dalam bekerja.
- b. Prinsip komunikasi. Karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja jika pimpinan mengungkapkan pada apa yang berhubungan dengan upaya penyampaian pekerjaan.
- c. Prinsip menghargai kontribusi bawahan, Pemimpin mengakui kontribusi bawahan (pekerja) terhadap usaha penjualan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sebagai hasil dari penghargaan ini.
- d. Asas Pendelegasian Wewenang. Manajer memberikan kekuasaan dan wewenang kepada bawahan mereka, memungkinkan mereka membuat keputusan tentang pekerjaan mereka sendiri kapan saja. Ini memotivasi karyawan yang terkena dampak dari manajer mereka.
- e. Prinsip kehati-hatian. Pemimpin memperhatikan apa yang diinginkan bawahan mereka dan menginspirasi mereka untuk melakukan sesuatu dari mereka.

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:36), motivasi dapat membantu tercapainya sejumlah tujuan:

- a. Bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.
- b. Menaikkan produktivitas pegawai
- c. Menjaga stabilitas di antara karyawan
- d. Meningkatkan perilaku pegawai
- e. Mempermudah proses pemberhentian karyawan
- f. Membina hubungan dan lingkungan yang produktif
- g. Mempromosikan Loyalitas, Kreativitas, dan Keterlibatan Di Antara Karyawan
- h. Peningkatan kesejahteraan karyawan.
- i. Mendorong karyawan untuk memiliki kewajiban mereka.
- j. Memanfaatkan alat dan sumber daya mentah secara lebih produktif.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2008: 223), teori hirarki kebutuhan merupakan salah satu teori motivasi yang cukup terkenal. Ada sejumlah tanda bahwa seseorang termotivasi dalam bekerja :

- a. Tuntutan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia. Pakaian, makanan, perlindungan, dan kesejahteraan pribadi adalah contoh kebutuhan dasar dan kelangsungan hidup.
- b. Tuntutan akan rasa aman tidak hanya dilihat dari segi Selain keadilan mental dan tempat kerja, juga harus ada keamanan fisik.
- c. Kebutuhan ketiga, yang dikenal sebagai keinginan sosial, muncul setelah persyaratan keamanan terpenuhi. Hal ini dikarenakan sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memuaskan keinginannya untuk berinteraksi dengan manusia lain.
- d. Kebutuhan akan rasa syukur (the need for respect). Kebutuhan harga diri meliputi keinginan akan harga diri, kebutuhan akan pujian dan rasa terima kasih dari orang lain, kebutuhan untuk mengakui keterampilan dan kualitas diri sendiri, dan kebutuhan akan kemandirian dalam pekerjaan seseorang.
- e. Persyaratan aktualisasi diri (self-actualization requirements) adalah standar untuk menunjukkan bakat, keterampilan, dan potensi seseorang dalam kaitannya dengan proses pengembangan potensi aktual.

Kinerja Karyawan

Menurut Ramdhani (2011: 18), kesiapsiagaan untuk mengambil tindakan dan menyempurnakannya sesuai dengan komitmen seseorang akan membawa hasil yang baik diinginkan itulah yang dimaksud dengan kinerja. Namun menurut Mangkunegara (2018), kinerja seorang pegawai adalah hasil akhir dari usahanya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dan merupakan cerminan dari seberapa baik mereka mengikuti instruksi yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Simajuntak (2011), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga unsur :

- a. Faktor individu, Beberapa karakteristik yang dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori yang mempengaruhi kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan, antara lain kompetensi dan kapasitas untuk bekerja serta dorongan dan etos kerja.
- b. Unsur pendukung organisasi dalam prestasi kerja. Karyawan membutuhkan dukungan dari tempat kerja mereka. Bantuan ini datang dalam bentuk struktur, memberi setiap orang tujuan yang jelas untuk diupayakan dan sarana untuk mencapainya, menciptakan tempat kerja yang ramah, dan menguraikan apa yang harus dilakukan agar setiap orang berhasil. Deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab harus dipahami oleh semua orang.
- c. Faktor pendukung manajerial, kinerja perusahaan, dan kinerja individu dapat meningkatkan keterampilan manajemen para manajer dan pemimpin melalui pembangunan sistem ketenagakerjaan membina lingkungan kerja yang positif, hubungan kerja yang aman dan bersahabat, serta pengembangan pekerja adalah hal yang penting. Dorong semua orang untuk bekerja sebaik mungkin.

Pengukuran Kinerja

Wibowo (2022:155-156) menyatakan bahwa ada beberapa pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan cara:



- a. Masalahnya adalah persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengupayakan standar kinerja untuk membuat perbandingan.
- c. Beri ruang bagi personel untuk menilai tingkat kinerja.
- d. Mengevaluasi pentingnya masalah kritis dan mengidentifikasi mana yang membutuhkan perhatian segera
- e. Hindari konsekuensi dari kualitas yang buruk
- f. Pikirkan tentang bagaimana Anda akan menggunakan sumber daya Anda.
- g. Carilah komentar untuk mendukung usaha Anda untuk berkembang.

Sasaran Kinerja Karyawan

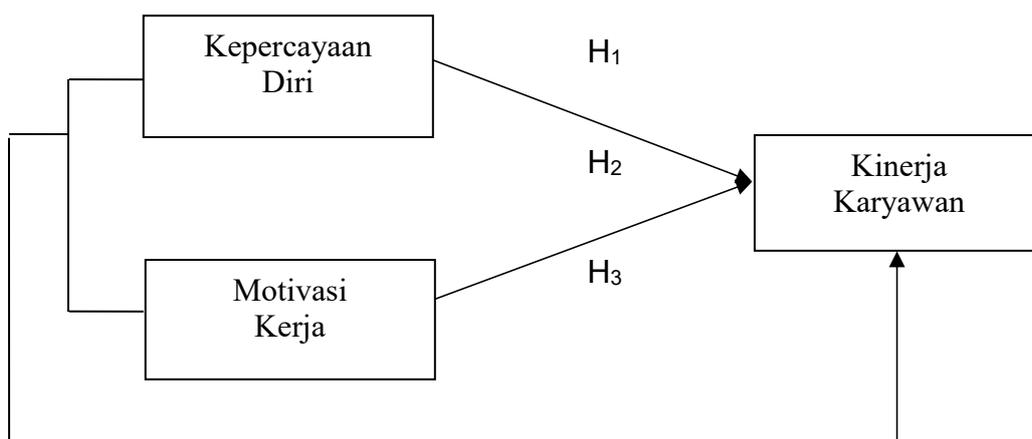
Wibowo (2022:56-57) mengatakan target kinerja adalah pernyataan yang jelas yang merinci hasil yang akan dicapai, serta kapan dan oleh siapa, tujuan tersebut harus dipenuhi. Karakteristiknya dapat dihitung, dan pencapaiannya dapat dilihat dan diukur. Harapan adalah tujuan. Kinerja memiliki komponen kinerja berikut sebagai target:

- a. Pelaku, atau orang yang melakukan
- b. Tindakan atau pertunjukan yang berkaitan dengan tindakan atau pertunjukan yang dilakukan oleh pelaku
- c. Unsur waktu menunjukkan kapan pekerjaan selesai.
- d. Suatu metode evaluasi yang menilai bagaimana prestasi kerja dapat dicapai
- e. Lokasi menunjukkan di mana dilakukannya pekerjaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Ramdhani (2011: 27) menegaskan prinsip filosofis Dessler tercermin dalam sejumlah indikator pengukuran kinerja, antara lain pemahaman tentang kerja/kompetensi, kuantitas/kualitas kerja, perencanaan/organisasi, komitmen/insentif, pemecahan masalah/kreativitas, kerjasama dan tim kerja, keterampilan interaksi interpersonal, dan komunikasi tertulis dan verbal.

Kerangka Berpikir



Gambar Kerangka Berpikir

Mengingat kerangka kerja yang disebutkan di atas, dapat dipahami keyakinan diri dan motivasi di tempat kerja memiliki dampak yang sama pada kinerja karyawan. Hal ini karena keduanya berdampak pada kinerja karyawan. Sebaliknya, kurangnya

rasa percaya diri dan kurangnya dorongan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja seorang karyawan.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) menyatakan Rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam kalimat tanya memiliki solusi sementara berupa hipotesis. Karena tanggapan Saya hanya bisa mengatakan untuk saat ini bahwa yang baru didasarkan pada data empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Mengingat hal ini, hipotesis alternatif dapat dianggap sebagai tanggapan teoretis daripada tanggapan empiris terhadap pengungkapan tantangan penelitian.

- H1 : Output karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang secara signifikan dipengaruhi oleh sebagian pekerja yang kurang percaya diri.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang sebagian.
- H3 : Kepercayaan diri dan motivasi keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Subjek penelitian meliputi staf PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Penelitian dilakukan di Jl. Blinyu No.1 Lawang Kidul Kec. Kota Palembang Ilir Timur II, Sumatera Selatan, 30111. Metodologi penelitian kuantitatif dan asosiatif ini menggunakan analisis korelasional untuk menetapkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tenaga kerja ini berjumlah 70 orang, dan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang mempekerjakan masing-masing secara tetap.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data utama yang digunakan untuk penelitian. Alat uji Pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan dalam penelitian ini. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas merupakan tambahan dari uji asumsi tradisional. Analisis regresi linier variabel dan penyelidikan koefisien determinasi merupakan metode analisis data yang digunakan. Dua jenis pengujian hipotesis yang berbeda adalah uji T (parsial) dan F (simultan).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Untuk mengetahui layak atau tidaknya pemanfaatan data sebagai alat penelitian dilakukan uji coba instrumen dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan untuk melihat apakah alat penelitian ini reliabel dan valid. Untuk menilai dan keakuratan sesuatu, terapkan uji validitas kuesioner Untuk menunjukkan kelayakan penggunaan semua indikator pernyataan sebagai instrumen penelitian, sampel sebanyak 70 responden perlu diuji. Periksa keandalan penggunaan Korelasi antar elemen dikoreksi dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Suatu item dinyatakan valid jika nilai validnya kurang dari 0,05.

Setiap klaim yang dibuat dalam penelitian ini didukung oleh uji validitas yang menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05, sesuai dengan nilai yang diperoleh masing-masing. Selanjutnya uji reliabilitas tes Cronbach Alpha dapat digunakan untuk menilai dependabilitas. 0,60 adalah batas atas yang dapat dipercaya. Agar dapat dianggap dapat diandalkan, nilai Cronbach Alpha harus lebih tinggi dari 0,60. Sumber yang memiliki reputasi baik adalah sumber yang Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas



menunjukkan kinerja staf, motivasi kerja, dan kepercayaan diri masing-masing sebesar 0,782, 0,789, dan 0,758. Kesimpulan bahwa semua item pernyataan amandel dapat ditarik karena semua nilai lebih besar dari 0,60. Untuk mengkonfirmasi lebih lanjut bahwa persamaan regresi memiliki estimasi yang akurat, temuan konstan, Tes asumsi tradisional, termasuk tes normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan dalam pekerjaan ini.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		70	70	70
Normal Parameters^{a,b}	Mean	44.59	43.53	43.53
	Std. Deviation	3.932	4.120	4.120
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.098	.098
	Positive	.084	.069	.069
	Negative	-.099	-.098	-.098
Test Statistic		.099	.101	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c	.076 ^c	.091 ^c

Sumber :Data diolah, 2023

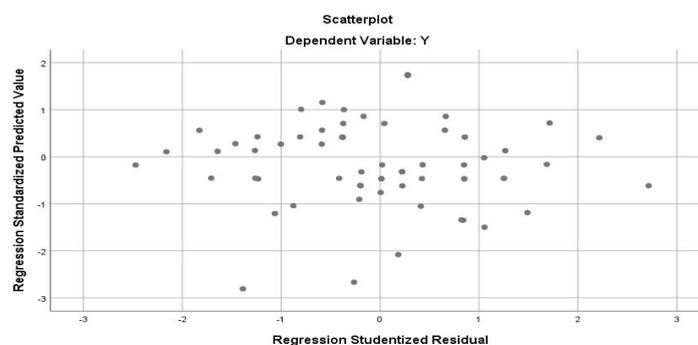
Menurut Asymp, Jika nilai sig (2-tailed) masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 pada tabel di atas, maka adalah mungkin untuk mengatakan bahwa data biasanya tersebar untuk digunakan sebagai data penelitian.

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Kepercayaan Diri	.781	1.280
Motivasi Kerja	.781	1.280

Sumber : Data diolah, 2023

Kepercayaan diri dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai tolerance 0,781 yang berarti tidak terdapat bukti multikolinearitas pada model regresi. Nilai VIF adalah 1,280 yang berarti tidak terdapat bukti multikolinearitas. Temuan ini didukung oleh tabel di atas.



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan temuan uji heteroskedastisitas pada grafik di atas yang menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, pengaruh kepercayaan diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diidentifikasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.222	3.812	
Kepercayaan Diri (X1)	.496	.084	.473
Motivasi Kerja (X2)	.487	.083	.475

Sumber : Data diolah, 2023

Keyakinan diri dan inspirasi kerja masing-masing memiliki koefisien relaps 0,496 dan 0,487 berdasarkan tabel di atas konsisten 0,222, artinya kondisi relaps antara kedua karakteristik tersebut dan kinerja pekerja adalah 0,222;

$$Y = 0,222 + 0,496X_1 + 0,487 X_2$$

- Nilai konstanta a=0,222 menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 0,222 satuan jika kepercayaan diri dan motivasi kerja bukan merupakan faktor independen.
- Koefisien regresi b1 sebesar 0,496 artinya jika kinerja karyawan naik sebesar 0,496 satuan bila kepercayaan diri naik satu satuan, begitu pula sebaliknya bila kinerja turun sebesar 0,317 satuan bila kepercayaan diri turun satu satuan, maka korelasi antara dua akan menjadi 0,49.
- Kinerja pegawai mampu naik secara signifikan 0,487 satuan jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, begitu pula sebaliknya jika menurun sebesar satu satuan, sesuai dengan koefisien regresi b2 yaitu sebesar 0,487.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.650	2.438

Sumber : Data diolah, 2023

Adjusted R square yang dihitung dengan menggunakan hasil analisis koefisien determinasi di atas adalah 0,650 sesuai dengan tabel di atas. Menurut hal ini, unsur-unsur yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, seperti kepercayaan diri dan motivasi, mencapai 65% dari variasi kinerja karyawan menyumbang 35% lainnya. Ini dan elemen lainnya juga melibatkan interaksi di tempat kerja.

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.222	3.812		.058	.954
Kepercayaan Diri (X1)	.496	.084	.473	5.869	.000
Motivasi Kerja (X2)	.487	.083	.475	5.899	.000

Sumber : Data diolah, 2023



H^o ditolak dan H^a disetujui berdasarkan hasil uji t dengan variabel bebas kepercayaan, yang mengungkapkan bahwa, pada taraf 0,001 sampai 0,000 0,05 kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika uji t motivasi kerja menghasilkan nilai dengan, maka Ho ditolak, sedangkan Ha diterima taraf signifikan 0,000 sampai dengan 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773.143	2	386.571	65.027	.000 ^b
	Residual	398.300	67	5.945		
	Total	1171.443	69			

Sumber : data diolah,2023

Hasil uji F dengan faktor kepercayaan diri dan inspirasi kerja diperoleh nilai dengan tingkat sentralitas 0,000 sampai 0,000 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diakui, hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pekerja. pertunjukan.

Berikut terjemahan dari hasil penelitian “Pengaruh Kepercayaan Diri dan Inspirasi Kerja terhadap Eksekusi Pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Wilayah II Palembang”.

- a. Jika diperoleh hasil uji t dengan nilai variabel bebas dengan taraf signifikan 0,000 sampai 0,000 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diakui, yang menunjukkan bahwa nilai variabel bebas tertentu memiliki dampak penting pada perwakilan eksekusi pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang sampai batas tertentu. Temuan penelitian ini menguatkan studi perintis oleh Shakti (2021), yang menunjukkan korelasi kuat antara kinerja karyawan dan kepercayaan.
- b. B. Jika hasil uji t variabel Inspirasi Kerja menunjukkan nilai dengan derajat kelayakan antara 0,000 dan 0,000 0,05 maka Ho diabaikan dan Ha diterima, yang artinya Inspirasi Kerja memiliki pengaruh penting terhadap pelaksanaan yang representatif pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang sampai batas tertentu. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terkenal seperti penelitian Hendri (2023), yang tampak bahwa pelaksanaan pekerja dan inspirasi kerja sama sekali terhubung.
- c. Bila hasil uji F dengan faktor kepercayaan dan inspirasi kerja berada dalam kisaran yang dapat diterima antara 0,000 hingga 0,000 0,05, Ho diabaikan dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa pada saat yang sama self- keyakinan dan inspirasi kerja memiliki dampak penting pada pelaksanaan perwakilan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Wilayah II Palembang. Penemuan hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Riansyah dan Lutheran (2022), yang menunjukkan bahwa eksekusi pekerja patut diperhatikan dan positif dipengaruhi oleh motivasi kerja dan tingkat kepercayaan diri seseorang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peninjauan dapat diambil dari menyelidiki dampak Data kepegawaian Pelabuhan Indonesia (Persero) Wilayah II Palembang dikumpulkan dan diolah kembali untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri dan motivasi kerja pegawai:

- a) Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang dipengaruhi secara signifikan oleh kepercayaan diri.
- b) Motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.
- c) Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan baik oleh motivasi kerja maupun tingkat kepercayaan diri.

Saran

- a) Diperkirakan bahwa temuan penelitian ini akan digunakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi PT. Pegawai Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang menghadapi dan meningkatkan keterikatan karyawan dengan memberikan mereka kemungkinan untuk berekspresi kreatif di tempat kerja. Selain itu, korporasi mendorong karyawan tepat waktu dan menghukum mereka yang sering terlambat dengan memotong gaji sesuai dengan pedoman yang ditetapkan untuk setiap keterlambatan lima menit.
- b) Analisis masa depan diharapkan dapat mengembangkan penyelidikan ini dengan menggunakan strategi lain untuk menyembunyikan hubungan antara kepercayaan diri dan inspirasi kerja dan kinerja pekerja, seperti wawancara mendalam dengan responden, untuk mendapatkan informasi yang berbeda dari kuesioner yang jawabannya sudah diketahui.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghufron, N., & Risnawati, R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-ruzz Media.
- Hakim, & Thursan. (2002). *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta: Puspa Suara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Lauster. (2012). *Tes Kepribadian (Terjemah D. H. Gulo)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lauster, P. (2003). *Tes Kepercayaan Diri*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Madya, & Gunawan, W. (2001). *Kiat Jitu Melawan Rasa Takut*. Yogyakarta: Cemerlang Puublishing.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1 (1), 9-25.
- Mardatillah. (2010). *Pengembangan Diri*. STIE Balikpapan: Madani.
- Payman, J., & Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Fakultas UI.
- Ramdhani, A. (2011). *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.



- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen Cetakan Kesatuan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Werther, William, B., & Keith, D. (1996). *Human Resource And Personal Management Edisi Kelima*. New York: Mc Graw-Hill.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.